

รายงานการวิจัย  
การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม  
เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร  
มหาวิทยาลัยพะเยา

Development of training activities using behaviorist theory  
To develop the counseling skills of advisors  
and personnel University of Phayao



ธัญญ์พิชฌา สิงห์สถิตย์ และคณะ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย  
(R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ 2567  
(กรกฎาคม 2567)

รายงานการวิจัย  
การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม  
เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร  
มหาวิทยาลัยพะเยา

Development of training activities using behaviorist theory to  
develop the counseling skills of advisors  
and personnel University of Phayao



โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย  
(R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ 2567  
(กรกฎาคม 2567)

## กิติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำไย สีหามาศย์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความใส่ใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการศึกษานี้ทุกคนด้วยใจจริง ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พร้อมทั้งการอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก คุณอำนวยการพร ชติวงศ์ ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกคนที่อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ การสนับสนุนทุนการวิจัยจากโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ 2567

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาต่อไป



คณะผู้วิจัย  
 ธีัญญ์พิชฌา สิงห์สถิตย์  
 ดร.วุฒิชัย ไชยรินคำ  
 ผศ. กฤษฎา สารทอง  
 อรทัย เกตุขาว  
 พัชรินทร์ ชูย์คำ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
ชื่อผู้วิจัย	ธัญญ์พิชมา สิงห์สถิตย์และคณะ
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำไย สีหามาตย์

### บทคัดย่อภาษาไทย

การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเป็นภารกิจสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกประการหนึ่ง เนื่องจากผู้เรียนอาจประสบปัญหาต่างๆ ในชีวิตหลายด้าน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาการเรียน ปัญหาเรื่องเพื่อน เป็นต้น ด้วยประสบการณ์ของผู้เรียนที่ยังไม่มากพอจึงไม่สามารถจัดการหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนจึงอาจจะต้องมีการขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากอาจารย์ หรือบุคลากรที่ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าจะสามารถช่วยเหลือตนในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ แต่การให้การปรึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยหลักการทางจิตวิทยาในการให้การปรึกษา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความรู้และทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนและหลังอบรม โดยใช้กิจกรรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) 40 คน เข้าร่วมโปรแกรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความรู้การให้คำปรึกษาเบื้องต้น แบบวัดทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น โดยใช้แบบสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ independent t-test ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 28 คน (70) มีอายุอยู่ช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 21 คน (52.5) สถานภาพโสด จำนวน 23 คน (57.5) ส่วนใหญ่ด้านการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน (60) สังกัดกลุ่มคณะส่วนใหญ่มาจากกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 20 คน (50) เมื่อทดสอบเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม เรื่องความรู้การให้คำปรึกษาเบื้องต้น พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = .000$ ) และเมื่อทดสอบเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม เรื่องทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $P = .000$ )

**สรุป** ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดโปรแกรมการเทคนิคการให้คำปรึกษา เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยามีทักษะการให้คำปรึกษา สำหรับให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตกับนิสิต และให้นิสิตที่มารับคำปรึกษาสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการเรียนการสอนและพัฒนานิสิต ที่เน้นให้นิสิตอยู่และเรียนอย่างมีความสุข ป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพจิตต่อไป

<b>Title</b>	Development of training activities using behaviorist theory to develop the counseling skills of advisors and personnel University of Phayao
<b>Author</b>	Thanpitcha Singsathit and others
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Lumyai Seehamat

### Abstract

Providing support to students is an important mission of academic advisors because students may encounter various problems in different aspects of their lives, such as family issues, academic challenges, or problems with friends. Due to their limited experience, students may not be able to manage or solve these issues on their own effectively. Therefore, they may need to seek help or advice from professors or trusted personnel whom they believe can assist them in resolving these problems. However, effective and efficient counseling requires the application of psychological principles in providing guidance. This study aims to compare advisors' knowledge and counseling skills at the University of Phayao before and after training. The training activities were based on behaviorism theory, using an experimental research design. The sample consisted of 40 advisors and support staff from the University of Phayao, selected through purposive sampling. They participated in a training program based on behaviorism theory to enhance their counseling skills. Data collection tools included a personal information questionnaire, a basic counseling knowledge test, and a basic counseling skills assessment. Descriptive statistics and independent t-tests were analyzed with a statistical software package.

The study found that most participants were female (28 individuals, 70%), aged between 31 and 40 years (21 individuals, 52.5%). Most participants were single (23 individuals, 57.5%) and held a master's degree (24 individuals, 60%). Most were affiliated with the health sciences faculty (20 individuals, 50%). The comparison of basic counseling knowledge and skills showed a statistically significant difference at the 0.05 level ( $P = .000$ ). Similarly, the comparison of basic counseling skills also indicated a statistically significant difference at the 0.05 level ( $P = .000$ ).

In conclusion, the findings from this study can be used as a foundation for designing counseling technique programs to equip advisors and staff at the University of Phayao with the skills necessary to provide mental health counseling to students. This will help students lead normal and healthy lives, preventing further mental health issues.

**Keywords:** Development of Training Activities, Counseling Knowledge, Counseling Skills, Academic Advisor, Staff of the University of Phayao

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์.....	3
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>4</b>
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการอบรม.....	4
ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม.....	7
ทักษะการให้คำปรึกษา.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>22</b>
วิธีการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้.....	23
กิจกรรมการอบรม.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ปัญหาด้านจริยธรรม.....	28
<b>บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....</b>	<b>29</b>
<b>บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>38</b>
อภิปรายผล.....	38
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	39
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	39
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>40</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
แบบทดสอบ Pre-Test ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	43
แบบทดสอบ Post-Test ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	46
แบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.....	49
เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	52
ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย.....	53
ประวัติผู้วิจัยหลักและผู้วิจัยร่วม.....	61

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ตาราง 2 ระดับความรู้ก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	30
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของทักษะการให้คำปรึกษา.....	32
ตาราง 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (ก่อนและหลัง).....	34
ตาราง 5 ระดับทักษะก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	36
ตาราง 6 ระดับความรู้ก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	37
ตาราง 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น.....	37
ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนและหลังเข้ารับ การอบรม.....	37



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สุขภาพจิตเป็นปัญหาใหญ่ของยุคสมัยที่ได้รับความสนใจน้อยกว่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวถูกพูดถึงระยะสั้นจากการซ้ำเติมด้วยสถานการณ์โรคระบาดในห้วง 2-3 ปีที่ผ่านมา อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นเป็น 7.97 ต่อแสนประชากรในปี 2565 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย 6.3 ของกรมสุขภาพจิตติดต่อกันเป็นปีที่ 5 และสูงที่สุดในรอบ 22 ปี ไกล่เคียงกับช่วงวิกฤตต้มยำกุ้งแล้ว อย่างไรก็ตามนี้เริ่มต้นตั้งแต่ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 และยังคงไม่มีทิศทางดีขึ้นแม้สถานการณ์โรคระบาดจะคลี่คลายลง ความเสี่ยงซึมเศร้าเพิ่มกลับขึ้นมาใกล้เคียงช่วงโรคระบาด ในภาพรวมตัวเลขอัตราผู้ที่มีความเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า หดใจ และเสี่ยงฆ่าตัวตายค่อนข้างคงที่ แต่หากแยกพิจารณาอายุจะพบว่าคนไทยแต่ละช่วงวัยเผชิญวิกฤตไม่เท่ากัน กลุ่มอายุ 50-59 และ 60 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่เข้ามาทำแบบประเมินสุขภาพจิตออนไลน์มากที่สุด รวมกันคิดเป็นเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ที่เข้ามาใช้บริการทั้งหมด แต่ปรากฏว่ากลุ่มนี้มีอัตราเสี่ยงต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ มาก เสี่ยงซึมเศร้าอยู่ที่ราว 1-2% เท่านั้นทำให้ตัวเลขในภาพรวมค่อนข้างต่ำ ในขณะที่วัยรุ่นและวัยทำงานตอนต้นมีความเสี่ยงซึมเศร้าสูงกว่ามาก ข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตออนไลน์ของกรมสุขภาพจิตเผยให้เห็นว่าสุขภาพจิตคนไทยดีขึ้นเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น ในช่วงต้นปี 2566 ก่อนจะได้ระดับกลับขึ้นมาในช่วงครึ่งปีหลัง ช่วงเดือนพ.ค. - พ.ย. 2566 กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีเสี่ยงซึมเศร้าสูงถึง 34.1% กลับขึ้นไปอยู่ในระดับเดียวกับช่วงโรคระบาด (<http://policywatch.thaipbs.or.th>)

มหาวิทยาลัยพะเยามุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) จัดการเรียนการสอนครอบคลุมทุกสาขาวิชา เพื่อรับใช้สังคมโดยมุ่งปฏิบัติการกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มากกว่า 100 หลักสูตร/สาขาวิชา โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาหลัก คือ กลุ่มสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 17 คณะ 2 วิทยาลัย 1 วิทยาเขต (วิทยาเขตเชียงราย) ทั้งนี้ วิทยาลัยการจัดการ จัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ณ กรุงเทพมหานคร รับเข้าศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (2566) ทำให้นิสิตที่เข้ามาศึกษาจึงมีความหลากหลายทั่วทุกภาคของประเทศไทย และอยู่ในช่วงกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี เนื่องจากความแตกต่างของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และต้องมาเรียนต่างพื้นที่ ต่างภูมิภาค อันส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนิสิต อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตเกิดปัญหาทางการปรับตัว ปัญหาทางการเงิน และท้ายที่สุด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านจิตใจของนิสิต ชีวิตในวัยเรียนในรั้วมหาวิทยาลัย บุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนิสิตมากที่สุด คือ อาจารย์และบุคลากรที่ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาผ่านกระบวนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสำรวจปัญหา 3) การเข้าใจในปัญหา 4) การวางแผนแก้ปัญหา 5) การยุติการศึกษา (<http://www.maceduca.com/knowledge.php?id=9>) โดยให้นำแนวคิดทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเข้า

มาใช้ในการจัดอบรม ซึ่งการพัฒนาทักษะผ่านการอบรมจะเป็นการเติมเต็มความรู้ได้อย่างรวดเร็วให้กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยาในปัจจุบันก็ประสบกับปัญหา ดังกล่าวเช่นกัน ทำให้การดูแลนิสิตในด้านสุขภาพจิตจำเป็นต้องมีทักษะในการให้คำปรึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะที่จำเป็นเบื้องต้นในการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตให้กับนิสิต ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา

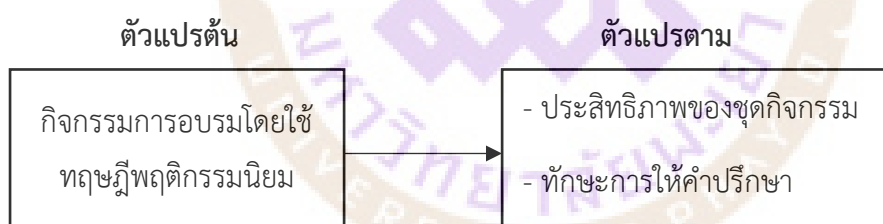
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนและหลังอบรม โดยใช้กิจกรรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนและหลังอบรม โดยใช้กิจกรรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม

### ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย

อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยามีทักษะการให้คำปรึกษา สำหรับให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตกับนิสิต

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### ขอบเขตการวิจัย (Scope of the study)

#### 1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ กิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม

ตัวแปรตาม ทักษะการให้คำปรึกษา

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ตามแนวคิดทฤษฎีการให้คำปรึกษา มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างสัมพันธภาพ

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการของผู้รับคำปรึกษาและ

กำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้

ขั้นที่ 3 ค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 จัดวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

### นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

**กิจกรรมการอบรม** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ เกิดประสบการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม เพื่อให้มีทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม ซึ่งมีองค์ประกอบการฝึกอบรม 3 ขั้นตอน ขั้นนำ ขั้นฝึกอบรม ขั้นสรุป ซึ่งมีการกำหนดวิธีการอบรมและสื่อ, การสร้างหรือพัฒนาเนื้อหา การอบรมและกิจกรรมการอบรม, การดำเนินการอบรม และการประเมินผล ติดตามผลทักษะ

**การให้คำปรึกษาเบื้องต้น** หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสารกันด้วย วาจาและกิริยาท่าทาง ที่เกิดจากสัมพันธภาพทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้และผู้รับ คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับคำปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังประสบความยุ่งยากใจ หรือมีความทุกข์และต้องการความช่วยเหลือให้เข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม ให้มีทักษะในการตัดสินใจ และหาทางออกเพื่อลดหรือขจัดความทุกข์ ความยุ่งยากใจด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบวัดทักษะการให้คำปรึกษา แบบปรนัย แบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และแบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรมการอบรม

##### 1.1 ความหมายของการอบรม

ฉัตรพงศ์ พีระวารสิทธิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ความรู้และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง แต่ยังไม่ได้เป็นระบบเหมือนการศึกษาในสถาบันทั่วไป Dale (1980) อ้างอิงใน ณัชชา วชิรหัตถพงษ์(2558) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และฝึกความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ เครื่องวลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ (Thoughtful Learning) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสม จน สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ชารี มณีสรี(2538) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กลวิธีที่จัดให้บุคคลเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เป็นการอบรมที่มุ่งปรับปรุงงานปัจจุบันให้ดีขึ้น มีขั้นตอนไม่ซับซ้อนโดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์และการ พัฒนาหลักสูตรกำหนด

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ เกิดประสบการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้

##### 1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

กิตติพัชรวิษุทธ์ (2544) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 10 ประการ คือ สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน, เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น, เตรียมขยายงานขององค์กร, พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับเทคโนโลยี, สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน, เพิ่มพูนวิทยากรที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน , ลดงบประมาณที่สูงเกินไป, สร้างความสามัคคี, มีความเป็นประชาธิปไตย และส่งเสริมการศึกษาของบุคคล

พิทพันธ์ บั่นแก้ว (2557) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 2 ลักษณะ คือ ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขยายตัวขององค์กร การเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรและความจำเป็นของบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการงาน จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่ทำให้การฝึกอบรมสามารถที่จะดำเนินการไปแล้วทำให้บุคลากรและองค์กรสามารถที่จะเกิดการพัฒนาและก้าวหน้า

ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรและองค์กรสามารถที่จะขับเคลื่อนไปด้วยกันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวมอัน ประกอบด้วย เพื่อสร้างความสนใจในการทำงาน, เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด, เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด, เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน, เพื่อวางมาตรฐานในการทำงาน, เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานบุคคล, เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกๆ ฝ่าย, เพื่อฝึกคนไว้รับกับความเจริญเติบโต การขยายขององค์กร และเพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้แก่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน, เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน, เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ, เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน, เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น, เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน, เพื่อเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้, เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ณ์ชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล, แก้ไขปัญหาการทำงานเตรียมบุคลากรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

ศิลป์วิรัช จันทรพุทธ (2560) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตามที่องค์กรต้องการ

### 1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

1.4.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) หมายถึง การฝึกอบรมก่อนที่จะบรรจุหรือแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ อาจเป็นการเข้าทำงานใหม่หรือทำงานอยู่แล้วแต่เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ในหน่วยงานเดิม ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสำหรับเตรียมตัวล่วงหน้าในการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่คาดว่าจะไปทำในอนาคตอันใกล้, การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงานแล้ว (In-service training) หมายถึง การฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลนั้นได้เข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งแล้ว แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การปฐมนิเทศ(Orientation) การปฐมนิเทศ การแนะนำ ชี้แจงแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน ประวัติความเป็นมา โครงสร้างบุคคลสำคัญ หน้าที่ความรับผิดชอบ เงื่อนไขในการทำงาน สิทธิสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ในระยะเวลาอันสั้น

1.4.2 การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job training) การฝึกอบรมในขณะทำงาน คือ การฝึกอบรมวิธีการทำงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติหรือฝึกทักษะ ไม่มีหลักสูตรแน่นอนตายตัว ไม่เป็นทางการ มีวิทยากรแต่อาศัยผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงานที่มีความชำนาญเป็นผู้คอยสอน ชี้แนะ สาธิต ตอบปัญหา ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน (Off the job training) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานหรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินการโดยเฉพาะ มีวัตถุประสงค์และหลักสูตรตามความต้องการของหน่วยงาน

ระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องหยุดพักจากการทำงานชั่วคราวเพื่อไปเข้าฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วจึงกลับมาทำงานตามปกติ

1.4.3 การฝึกอบรมเมื่อพ้นจากการทำงาน (Retirement training) การฝึกอบรมแก่บุคคลที่พ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานไปแล้ว หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมประเภทนี้เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีบุคลากรที่พ้นจากการทำงานในแต่ละปีจำนวนค่อนข้างมาก หลักสูตรหรือเนื้อหาสาระจะเป็นเรื่องจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ การปรับตัวให้เข้ากับสถานภาพใหม่ การจัดฝึกอบรมประเภทนี้ถือเป็นการตอบแทนบุญคุณที่บุคคลเหล่านี้ได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานเป็น

#### 1.4.4 กระบวนการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2548) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ต้องทำการวิเคราะห์ 3 ด้าน คือ ความต้องการขององค์กร, การวิเคราะห์ภารกิจ และการวิเคราะห์บุคคล

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3. การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม

4. จัดการฝึกอบรม

5. ประเมินผล

6. ความแม่นยำของผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเวลานาน

สมชาติกิจยรรยง และอรจรรย์ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรม ทั้ง 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการมองปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการค้นหาปัญหา 2 วิธี คือ ชี้เฉพาะเจาะจงปัญหาที่พบเห็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว และสำรวจเพื่อหาปัญหาโดยคาดว่าจะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้างในอนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ขั้นตอนนี้คือหาปัญหาก่อนที่จะเกิด

2. ออกแบบโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม หาทางแก้ไขปัญหา 2 วิธี คือ แก้ไขโดยการปรับปรุงนโยบาย โครงสร้าง หรือวิธีอื่นๆ และแก้ไขโดยการฝึกอบรม

3. ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน คือ ค้นหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม, วางแผนการฝึกอบรมโดยการจัดโครงการฝึกอบรม, การบริหารโครงการฝึกอบรมและการอำนวยความสะดวก, ประเมินผลการฝึกอบรม วิเคราะห์ผล และค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมใหม่

4. ประเมินผลการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2554) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs)

2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (training curriculum)

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (training project)

4. การดำเนินการฝึกอบรม (training)

5. การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation)

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์(2558) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

3. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม

4. ดำเนินการฝึกอบรม

## 5. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

### 1.4.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เพ็ชรี รุประวิเชตร (2554) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ ระดับปัจเจกบุคคล คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม, ระดับหน้าที่ คือ ผู้ที่หรือหน่วยงานที่ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม และระดับองค์กรหรือหน่วยงาน คือ อันเป็นส่วนที่บุคลากรสังกัดอยู่

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตอบสนองการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

ศิลป์ปวิชญ์จันทร์พุทธ (2560) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น, ลดปัญหาในการปฏิบัติงานและลดอัตราการลาออกจากงาน, ลดเวลาในการเรียนรู้งาน แบ่งเบาภาระของหัวหน้างาน และช่วยให้มีทัศนคติที่ดีและส่งเสริมความมั่นคงต่อ องค์กร

## 2. ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม

### ทฤษฎีการวางเงื่อนไขด้วยการกระทำ (Operant Conditioning Theory)

สมชาย รัตนทองคำ (2550) กล่าวว่า Skinner เป็นนักจิตวิทยาที่เป็นเจ้าของทฤษฎีของ การเรียนรู้ ที่เรียกว่า “Operant Conditioning” เป็น ชาวอเมริกัน ทฤษฎีของท่านเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ใน การอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผู้มีความเห็น สอดคล้องกับ Thorndike ว่า reinforcement เป็นสิ่ง สำคัญในการเรียนรู้ แต่มีความแตกต่างตรงที่กล่าวว่า “การเชื่อมโยงจะเกิดขึ้นระหว่าง reward และ response” แต่ Thorndike จะบอกว่าการเชื่อมโยงระหว่าง Stimulus และ response รูปแบบการเรียนรู้ ของสกินเนอร์ คือ R-R Model Skinner ได้ทดลองเกี่ยวกับการวางเงื่อนไขแบบ Operant โดยใช้หนูและนก เป็นตัวอย่างในการทดลอง จนกระทั่งได้หลักการต่างๆ เกี่ยวกับการวางเงื่อนไขแบบ operant หลังจากนั้นจึง นำหลักการนี้มาศึกษาการเรียนรู้ของมนุษย์ Thorndike และ B.L. Skinner เป็นบุคคลสำคัญใน Conditioning ซึ่ง Thorndike ทำการทดลอง กับแมว ส่วน Skinner ทดลองกับหนูและนกพิราบ โดยทั้ง 2 ท่านเชื่อว่าหลัก Classical Conditioning อธิบายได้ เพียงส่วนย่อยของพฤติกรรมการเรียนรู้ แต่ยังมีพฤติกรรมจำนวนมาก ไม่ใช่การตอบสนองง่าย ๆ ต่อสิ่งเร้า แต่เป็นการกระทำที่ตั้งใจโดยคนหรือสัตว์ เขาเรียกพฤติกรรมประเภทนี้ว่า Operant และเรียกการเรียนรู้ชนิดนี้ว่า Operant conditioning โดยผู้เรียนต้องเป็นผู้กระทำเอง มีต้องรอให้ สิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น แต่เกิดจากสิ่งเร้า ภายในตัวผู้เรียนเองเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เช่น การ เดิน การพูด การเล่น การทำงาน ฯลฯ การที่เรากินอาหารจะมีสาเหตุเนื่องมาจากความหิว ซึ่งเป็นความ ต้องการทางร่างกาย มิใช่เนื่องมาจากการเห็นอาหาร (S) แล้วก็กิน (R) แต่เรา กินอาหารเพราะเราหิว ซึ่งเป็น ความต้องการของร่างกาย การแสดงพฤติกรรมกินอาหาร เป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะต้อง เป็นฝ่ายกระทำ (Operant response) ซึ่งการเรียนรู้ ประเภทนี้มีได้ เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าจากภายนอก Skinner เห็น ว่าพฤติกรรมของคน ส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็น Operant learning และ สิ่งสำคัญที่ ทำให้คนแสดงพฤติกรรมซ้ำเติม คือ reinforcement เพื่อแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้เกิดจากการกระทำของผู้เรียน Skinner ใช้หนูทดลองในกล่อง “Skinner box” ซึ่งสร้างขึ้นสำหรับการทดลองนี้โดยเฉพาะ ในกล่องมีคันซึ่งเมื่อหนูกดจะได้อาหารกิน และ การได้อาหาร กินนี้จะมีเงื่อนไขบางอย่างเช่นเสียงดังแกรก และมีถาดสำหรับรองรับอาหาร Skinner จับหนูซึ่ง กำลังหิวใส่ลงไปในกล่องทดลอง ปรากฏว่า หนูวิ่งไปวิ่งมา และโดยบังเอิญหนูไปเหยียบคันเขา ซึ่งมันได้ยิน

เสียงดังแกรก และ หลังจากนั้นก็มีอาหารหล่นมาตามทอลงสู่ถาด หนูรีบหยิบอาหารนั้นกิน จากนั้นก็วิ่งไปวิ่งมาอีก ในที่สุดหนูจะเฝ้า กตคาน และวิ่งไปคอยรับอาหาร ครั้งแรกหนูจะเกิดการเรียนรู้ชนิด generalization คือคิดวากตคานทุกครั้งก็จะได้อาหาร ต่อมาเกิดการเรียนรู้ชนิด discrimination คือรู้ว่าเมื่อได้ยินเสียงแกรกเท่านั้นจึงจะได้อาหาร ต่อจากนั้น Skinner เปลี่ยนการทดลอง งดการให้อาหารเมื่อหนูกดคาน แต่ยังมีเสียงแกรกตามปกติปรากฏว่าหนูกดคาน ต่ออีกเพียง 2-3 ครั้งก็เลิกกด ต่อมา Skinner ทำการทดลองเปรียบเทียบระหว่างหนู 2 ตัว ตัวหนึ่งเมื่อกตคานก็จะได้อาหารทุกครั้ง อีกตัวหนึ่งเมื่อกตคานบางทีก็ได้ บางทีก็ไม่ได้ผลปรากฏว่า หนูตัวแรกเมื่อหยุดให้อาหารหนูก็แทบจะเลิกกด ทัณฑ์เหมือนกัน ส่วนอีกตัวหนึ่ง ยังเฝ้ากดอยู่แม้ว่าจะเหนื่อยจนหลับไป เมื่อตื่นขึ้นมาก็ยังเฝ้ากดคานต่อไป ลักษณะการให้ reinforcement เช่นนี้เหมือนกับคนเล่นการพนัน ถึงแม้ว่าจะได้บ้าง เสียบ้าง คนก็ยังเล่น เพราะ คิดว่าอาจจะได้ โดอะแกรมแสดงการเรียนรู้ของ Operant learning model

1. Response (กตคาน) — □ รางวัล (อาหาร - reinforcing stimulus - Sre)
2. คาน (S) <--+ □ อาหาร <----- □ R (กตคาน)
3. คาน (S) -----□ กด (R) + อาหาร (reinforcer)

Skinner กล่าวว่าการเรียนรู้ชนิด operant conditioning หรือ Type - R conditioning นั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายกระทำเอง มิใช่เป็นการแสดงพฤติกรรมซึ่งเนื่องมาจาก สิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ดังเช่นการเรียนรู้ชนิด classical conditioning ดังตัวอย่างของการทดลอง การที่หนูได้กินอาหาร เพราะหนูเป็นผู้กดคานจึง ได้อาหารกิน หรือการที่เราหิว แล้วได้กินอาหาร เพราะเราเป็นทำหรือสั่งให้คนอื่นทำ แนวความคิดของสกินเนอร์เกี่ยวกับเรื่องการแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ และได้รับการเสริมแรง จะทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมซ้ำเดิมอีกนั้น สามารถอธิบายพฤติกรรมที่ ปรากฏอยู่ในชีวิตประจำวันได้อย่างกว้างขวาง เช่นคนที่เคยไปทะเลแล้ว นอนเอาทรายกลบตัว เมื่อมีโอกาสไป เที่ยวทะเลอีกก็มักจะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำเดิม เพราะเกิดความสบาย หรือการที่เราทุกคนนั่งตัวตรงเขียนหนังสือ แทนการนอนพับขาเขียน ก็เพราะนั่งเขียนหนังสือสบายกวากการนอนเขียน หรือการที่เด็กบางคนร้องไห้แสดงฤทธิ์ต่าง ๆ นานา เมื่อเวลาจะเอาของที่ต้องการ ก็สามารถอธิบายด้วยหลักการเรียนรู้ของสกินเนอร์ได้เช่นกัน เพราะการที่เด็กแผลงฤทธิ์แล้ว ผู้ใหญ่เกิดความรำคาญใจก็รับหาของที่เด็กต้องการให้การให้ของที่เด็กต้องการ ภายหลังจากที่เด็กแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ว่า ถ้าแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นแล้ว จะได้ของที่ต้องการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ไม่เหมาะกับเด็ก หลักการเรียนรู้ของสกินเนอร์สามารถอธิบาย ได้ แม้แต่พฤติกรรมเชื่อถือโชคลางต่าง ๆ เช่น นักการพนันบางคนจะเชื่อว่าเสื่อบางตัวเมื่อใส่แล้วจะนำโชค เพราะครั้งแรกที่ใส่เสื่อตัวนั้นแล้วโชคดีทุกครั้งก็ออกไปเล่นการพนันก็จะใส่เสื่อตัวนั้นเป็นต้น หรือแม้แต่เรื่อง การเซ็ดกระจกหน้ารถของเด็ก ก็สามารถอธิบายด้วยหลักการของสกินเนอร์เช่นกัน ดังนั้นถ้าจะให้เด็กเลิกพฤติกรรมนั้นทุกคนจะต้องร่วมมือกันไม่ให้สตาจคแก่เด็ก เพราะตราบใดที่ยังมีบางคนให้บ้างไม่ใบบ้าง เด็กก็ยัง มีความหวังอาจจะได้เงิน

### หลักการพื้นฐานของการเรียนรู้แบบ Operant

ความคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบ Operant เป็นเรื่องที่ค่อนข้างง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ถือว่าการแสดงพฤติกรรมทุกชนิดจะเกี่ยวข้องกับผลที่เกิดตามมาของพฤติกรรม และผลที่ตามมาเหล่านี้จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วผลที่เกิดตามมาของพฤติกรรมอาจจะจะเป็นบวกหรือลบก็ได้ ผลที่ตามมานั้นทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำเดิม หรือทำให้ความถี่ของการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเรียกว่า “การเสริมแรง” (reinforcement) ซึ่งอาจจะเป็นการเสริมแรงทางบวกหรือการเสริมแรงทางลบ แต่เป็นผลที่

ตามมานั้น ทำให้การแสดงพฤติกรรมน้อยลง เรียกว่าเป็นการลงโทษ (punishment) หรือ การหยุดการเสริมแรง (extinction) การลงโทษจะมี 2 ลักษณะ คือ type punishment และ type II punishment

การเสริมแรงบวก (Positive reinforcement) คำนี้ฟังแล้วอาจจะไม่ปนที่คุ้นเคยแต่ ความเป็นจริงแนวความคิดมิได้เป็นเรื่องใหม่เลย เช่น การที่ผู้เรียนให้ความสนใจกับวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะว่าพึงพอใจในตัวผู้สอน หรือเพราะว่าทำคะแนนได้ดีใน วิชา นั้น ๆ ดังนั้นการเสริมแรงทางบวกจึงหมายถึง การที่คนแสดงพฤติกรรมในแต่ละวันแล้วได้รับผลที่ตนเองพอใจ

การเสริมแรงลบ (Negative reinforcement) ก่อนที่จะทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า การเสริมแรงลบจำเป็นต้องทำความเข้าใจควบคู่กัน ไปด้วย การเสริมแรงบวก Biehler & Snowman (1990) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่มักจะสับสนระหว่างคำว่า การเสริมแรงบวก การเสริมแรงลบ และการลงโทษ การเสริมแรงบวก จะสามารถกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น หรือมั่นคงขึ้น โดยการให้สิ่งเร้าบวก หรือตัวเสริมบวก การเสริมแรงลบ มีเป้าหมายเช่นเดียวกัน คือสามารถเพิ่มความคงทนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพียงแต่วิธีที่ต่างกัน เพราะแทนที่จะให้สิ่งเร้าบวก แต่กลับดึงเอาสิ่งเร้าลบ หรือสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนไม่พึงพอใจ หรือไม่ต้องการ (aversive stimuli) ออกไป เมื่อเด็กได้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการแล้วจริงๆแล้ว การเสริมแรงลบเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากในชีวิตประจำวัน เช่น การที่เด็กเก็บเสื้อผ้า หรือของเล่นให้เป็นที่เป็นทาง เพื่อแม่จะได้ไม่บ่น ถ้าแม่บ่นถือว่าเป็นการลงโทษ เพราะการบ่นเป็นสิ่งที่เด็กไม่ชอบไม่ต้องการ ดังนั้นเมื่อต้องการ บ่นแล้วจะทำให้เด็กทำในสิ่งที่แม่ต้องการ เรียกว่า การให้แรงเสริมลบ ขอสังเกต การให้การเสริมแรงลบ จะต้องเคยมีการให้สิ่งที่เด็กไม่พึงพอใจมาก่อน หรือเคยได้รับการ ลงโทษมาก่อน แต่ไม่สามารถแพพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ผู้ใหญ่ต้องการผู้ใหญ่ควรเปลี่ยนวิธีมาใช้การให้ แรงเสริมลบแทน เพราะจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการลงโทษ

**วิธีที่ทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง ซึ่งมี 3 วิธี คือ**

**การลงโทษ (Punishment)** นักจิตวิทยากลุ่มผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ (operant) ได้ให้คำอธิบายไว้ ดังนั้นการลงโทษหมายถึงการ ให้สิ่งเร้าที่ผู้เรียนไม่พึงพอใจและไม่ต้องการ ซึ่งเรียกว่า aversive stimuli ซึ่งได้แก่ การดู การตำหนิ การตบตี การเยาะเย้ย หรือการทำให้เด็กคัดลายมือเปนนรอยๆ ครั้ง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ไม่มีใครชอบ คนส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจสับสนระหว่างการเสริมแรงลบกับการลงโทษ ทั้ง 2 ลักษณะจะเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่เด็กไม่พึงพอใจแต่ให้ผลต่างกัน เพราะการเสริมแรงลบ เป็นการงด หรือไม่ให้หรือดึงสิ่งที่ เด็กไม่พอใจออกไป จะมีผลทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น หรือมั่นคงขึ้น ส่วนการลงโทษ จะเป็นการให้สิ่งที่เด็กไม่พึงพอใจ โดยหวังที่จะแก้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การพักชั่วคราว (Time-out) มีลักษณะเช่นเดียวกับ type I punishment คือ ลดความถี่หรือกำจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อ่อนตัวลง โดยการนำสิ่งที่เด็กพึงพอใจ หรือแรงเสริมบวกออกไปชั่วคราว เป็นการตัดโอกาส ที่จะทำให้เด็กได้รับแรงเสริมบวกเช่นเด็กที่ชอบกอดนอนในห้องเรียน เพราะเรียกร้องความสนใจ ครู อาจจะให้ไปอยู่ในห้องว่างๆ ตามลำพัง สัก 10 นาทีแล้วจึงให้กลับมาเรียนใหม่ หรือการที่นักกีฬาถูกพักการเล่นชั่วคราวในระหว่างการแข่งขัน หรือการที่นักเรียนถูกตัดสิทธิบางประการ เป็นต้น

**การหยุดการเสริมแรง (Extinction)** หมายถึงการหยุดไม่ให้ความสนใจ (ignore) หรือไม่ให้การเสริมแรงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เช่น ครูไม่ให้ความสนทนากับนักเรียนที่ตะโกนตอบ หรือตอบโดยที่ครูยังไม่ได้เรียก หรือการที่แม่ทำเพิกเฉยไม่สนใจ ต่อการที่ลูกทำเสียงงอแง โยเย ลดจนการที่ผู้ใหญ่คำปรึกษาไม่ให้ความสนใจต่อการพูดตำหนิตัวตนเองของ ผู้มารับคำปรึกษา เป็นต้น การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยวิธี

หยุดการเสริมแรง (extinction) และการพักชั่วคราว (time-out) จะมีประสิทธิภาพถ้าใช้ร่วมกับวิธีอื่น ๆ เช่น การเสริมแรงบวก

### การกลับมาอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Spontaneous recovery) พฤติกรรมที่

ไม่ได้รับการเสริมแรง อาจจะค่อย ๆ กลับมาใหม่ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้เพราะ การใช้วิธีหยุดการเสริมแรง (extinction) เป็นวิธีที่ใหม่ผลเพียงชั่วคราวที่จะไปลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หากหาวิธีอื่นเพียงวิธีเดียว เพราะพฤติกรรมที่ถูกทำให้หายไปนั้นจะค่อย ๆ กลับมาใหม่

การสรุปนัยทั่วไป (Generalization) เมื่อคนเราเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า ใดสิ่งเร้าหนึ่ง โดยเฉพาะยอมจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มี ลักษณะใกล้เคียงกัน หรือต่างออกไปเล็กน้อยในลักษณะเดียวกัน โดยที่คิดว่าสิ่งเร้านั้น ๆ เหมือนกัน เช่น นกพิราบของสกินเนอร์ได้รับการฝึกให้จิกแผ่นพลาสติกสีแดง ถ้าจิกถูก จะได้อาหารเป็นการเสริมแรง ปรากฏว่า นกจะจิกแผ่นสีอื่น ๆ ที่มีสีต่างออกไปเล็กน้อย เช่น สีส้ม และสีเหลือง แมจะต่างทั้งสีขนาดและรูปร่าง การเรียนรู้ในลักษณะ generalization จะเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ทั้งครู และพ่อแม่จะมีความรู้สึกพอใจมากถ้าเด็กซึ่งได้รับการเสริมแรงทางบวกในการใช้วิธีศึกษาหาความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในวิชาประวัติศาสตร์ไปใช้ในวิชา เคมี ฟิสิกส์ และวิชาอื่น ๆ แต่ในบางสถานการณ์เด็กอาจจะทำให้ครูไม่พอใจ เพราะนำสิ่งที่ตนเคยได้รับการเสริมแรงจากทางบ้านไปใช้ในโรงเรียน เช่น การแสดงความคิดเห็น การโต้แย้ง หรือแสดงความไม่เห็นด้วย กับข้อเสนอแนะของครู ทั้งนี้เพราะเห็นว่าทั้งพ่อแม่และครูเป็นผู้ใหญ่ เหมือนกัน

การจำแนกแยกแยะ (Discrimination) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมือนกัน ด้วยวิธีที่ต่างกัน เมื่อเกิดการเรียนรู้ใน ลักษณะ generalization ที่ไม่เหมาะสมดังตัวอย่างดังกล่าว เป็นความจำเป็นที่จะต้องสอนให้เด็กเกิดการเรียนรู้ในลักษณะจำแนกแยกแยะ รู้ว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมือนกันด้วยวิธีที่ต่างกันได้อย่างไร เช่น ครูไม่ใช่มารดา แม่จะเป็นผู้ใหญ่เหมือนกันก็ตาม และรูจักที่จะตอบสนองด้วยวิธีการที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ โดย กระบวนการเรียนรู้ในลักษณะนี้จำเป็นจะต้องให้แรงเสริมบวก เฉพาะพฤติกรรมที่พึงประสงค์เท่านั้น เช่น เมื่อใดที่เด็กให้ความสนใจตั้งใจเรียน เชื้อเพลิง ความร่วมมือ ฯลฯ และจะไม่ให้การเสริมแรงพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม เช่น การไม่สนใจเรียน การดื้อไม่เชื่อฟัง หรือการไม่ให้ความร่วมมือ เป็นต้น โดยแท้ที่จริงแล้ว การแสดงพฤติกรรมในแต่ละวันถูกควบคุมโดยกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ จำแนกแยกแยะเป็นส่วนใหญ่ เช่น การขับขีรถที่ปลอดภัยในสังคม เพราะคนขับทุกคนเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อ ลักษณะของไฟแต่ละสีด้วยวิธีการที่ต่างกัน คือไฟเขียว ไฟแดง และไฟเหลือง

พฤติกรรม (Shaping) พฤติกรรมของมนุษย์ค่อนข้างซับซ้อน ซึ่งสามารถปรับให้เป็นไปตามที่ต้องการได้โดยให้การเสริมแรง พฤติกรรมที่ใกล้เคียงกับพฤติกรรมปลายทาง หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และในขณะเดียวกันไม่ให้ความสนใจพฤติกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องของกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์คุณลักษณะสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับพฤติกรรมคือ จะต้องให้การเสริมแรงทันทีที่ละขั้น

## 3. ทักษะการให้คำปรึกษา

### 3.1 ความหมายของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือ ติดต่อดสื่อสารกันด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง ที่เกิดจากสัมพันธภาพทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาในที่นี้หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับคำปรึกษาหรือนักเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังประสบความยุ่งยากใจ หรือมีความทุกข์และต้องการความช่วยเหลือให้เข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม ให้มีทักษะในการตัดสินใจ และ

หาทางออกเพื่อลดหรือขจัดความทุกข์ ความยุ่งยากใจด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Burks and Sheffle, 1979 อ้างถึงใน George & Cristiani, 1995)

การให้คำปรึกษานี้มีลักษณะที่แตกต่างจากการให้บริการอื่นๆ ดังนี้ คือ (กรมสุขภาพจิต, 2540 ; Gladding, 1996)

1. มีทฤษฎี กระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาให้ครูได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและธรรมชาติของนักเรียน

2. เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา

3. เน้นปัจจุบัน เพื่อให้นักเรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง และสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน

4. ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว เพราะการให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพปัญหา โดยนักเรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

5. ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับนักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่ตัดสิน ไม่ประเมิน และไม่วิพากษ์ วิจารณ์ หรือตำหนินักเรียน

### 3.2 วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยนักเรียนในเรื่องต่อไปนี้

1. สำรวจตนเอง และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจ
2. ลดระดับความเครียด และความไม่สบายใจที่เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
3. พัฒนาทักษะทางด้านสังคม ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการจัดการกับปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ มากขึ้น มีพฤติกรรมการเรียนที่ดี และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

### 3.3 ประเภทของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การให้คำปรึกษารายบุคคล คือ การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงครั้งละ 1 คน
2. การให้คำปรึกษากลุ่ม คือการให้การช่วยเหลือแก่นักเรียนจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนในเรื่องเดียวกัน โดยใช้ความสัมพันธ์และอิทธิพลของกลุ่มในการช่วยเหลือสมาชิกในด้านกำลังใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา ได้แนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาตนจากการพูดคุยและพิจารณา ร่วมกันในกลุ่ม จำนวนสมาชิกในกลุ่มควรอยู่ระหว่าง 8-12 คน ซึ่งจะทำให้การให้คำปรึกษามีประสิทธิภาพ เพราะสมาชิกมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กันได้ทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการรับและให้ความช่วยเหลือในกลุ่มได้อย่างเต็มที่ในปัจจุบันการให้คำปรึกษากลุ่มให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาครอบครัวด้วย

### 3.4 ข้อควรคำนึงในการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนควรควรปฏิบัติดังนี้ (Meier & Davis, 1993 ; Faiver, Eisengart and Colonna, 1995)

1. ตรงต่อเวลานัดหมายทั้งเริ่มต้น และสิ้นสุดการให้คำปรึกษา โดยทั่วไปแล้วการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง ควรใช้เวลา 45-50 นาที สำหรับการให้คำปรึกษารายบุคคล และ 60-90 นาที สำหรับการให้คำปรึกษากลุ่ม และควรอยู่ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน ต่อราย หรือต่อกลุ่ม รวมทั้งหลีกเลี่ยงการนัดหมายอื่นๆ

2. ให้ความสำคัญกับภาษาท่าทางของนักเรียนให้มาก หากพบว่าคำพูดกับท่าทางของนักเรียนขัดแย้งกัน ให้เชื้อภาษาท่าทางและสะท้อนกลับให้นักเรียนรับรู้ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจตัวเองมากขึ้น เช่น “เธอบอกว่าเธอเสียใจกับเรื่องนี้มาก แต่ขณะที่เธอพูดว่าเสียใจ ครูเห็นเธอยิ้มจริงๆ แล้วเธอรู้สึกอย่างไร”

3. หลีกเลี่ยงการถามข้อมูลทีละเอียดต่อจน หรือเจาะจงเกินไป เพราะอาจ ทำให้นักเรียนอึดอัดใจ และไม่ให้ความร่วมมือในการปรึกษาได้

4. หลีกเลี่ยงการแนะนำให้นักเรียนปฏิบัติตามความเห็นของครู เพราะนักเรียนอาจเคยปฏิบัติในสิ่งที่ครูแนะนำมาแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ หรืออาจเป็นคำแนะนำที่นักเรียน ไม่ต้องการ ซึ่งจะทำให้ นักเรียนหลีกเลี่ยงที่จะมารับคำปรึกษาต่อไป

5. หลีกเลี่ยงการเกิดอารมณ์ร่วมและการเห็นชอบกับพฤติกรรมของนักเรียนที่จะเป็นการเสริมแรงให้นักเรียนคิดและทำพฤติกรรมเหมือนเดิมทำให้นักเรียนไม่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

6. ไม่ควรรีบด่วนที่จะสรุปและแก้ปัญหา โดยที่นักเรียนไม่มีโอกาสได้สำรวจปัญหา และสาเหตุ มากพอ

7. หลังจากการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งแล้ว ครูควรบันทึกผลการให้คำปรึกษาไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาต่อไป

8. ต้องรักษาความลับ และประโยชน์ของนักเรียน โดยต้องระมัดระวังที่จะไม่นำเรื่องราวของนักเรียนไปพูดในที่ต่างๆ แม้จะไม่เกี่ยวข้องก็ตาม เพราะคนฟังอาจปะติดปะต่อเรื่องราวเอง หรือสอบถามกันจนรู้ว่าเป็นเรื่องราวของนักเรียนคนใด ซึ่งจะส่งผลเสียหายต่อนักเรียนดังกล่าว และกระทบถึงความน่าเชื่อถือ ใ้วางใจของระบบการให้คำปรึกษาได้

### 3.5 คุณลักษณะของครูผู้ให้คำปรึกษา

ครูผู้ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะส่วนตัว ดังต่อไปนี้ (จิน แบรี่ , 2538)

1. รู้จักและยอมรับตนเอง
2. อุดมทน ใจเย็น
3. จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
4. มีท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี
5. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต
6. ใช้คำพูดได้เหมาะสม
7. เป็นผู้รับฟังที่ดี

นอกจากนี้ยังควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีบุคลิกภาพที่ดี และการรักษาความลับ

### 3.6 ทักษะการให้คำปรึกษา

ทักษะการให้คำปรึกษา คือความสามารถหรือความชำนาญในการสื่อสาร ทั้งการใช้ภาษาท่าทางและภาษาพูด ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของครูผู้ให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์หรือผู้รับคำปรึกษาให้

1. มีความไว้วางใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้คำปรึกษาและการปรึกษา
2. เข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการของตัวเอง

3. แสวงหาและแนวทางการปรับเปลี่ยนการคิด การรู้สึกและการปฏิบัติตนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น นักจิตวิทยาด้านการศึกษานำเสนอทักษะการให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันออกไป แต่โดยรวมแล้ว ทักษะการให้คำปรึกษาที่เป็นทักษะพื้นฐานเบื้องต้นในการสื่อสารจะประกอบด้วยทักษะ ดังต่อไปนี้

### 1. ทักษะการใส่ใจ (Attending Skill)

ความหมาย

การใส่ใจเป็นพฤติกรรมของผู้ให้คำปรึกษาที่แสดงออกด้วยภาษาพูดหรือภาษาท่าทาง ซึ่งบอถึงความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา โดยการแสดงความสนใจ การเห็นความสำคัญ และการให้เกียรติ เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกห่างเหิน

วัตถุประสงค์

1. แสดงความสนใจ เห็นความสำคัญ และให้เกียรติผู้รับคำปรึกษา
2. เป็นการแสดงความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ
3. เพื่อช่วยเพิ่มพูนความอบอุ่นใจให้ผู้รับคำปรึกษา

การใส่ใจแบ่งออกเป็น

1. การใส่ใจโดยการแสดงออกด้วยภาษาพูด เป็นการพูดต่อเนื่องในเรื่องเดียวกันกับผู้รับคำปรึกษาได้พูดให้ฟังในขณะนั้น แสดงการรับรู้และเข้าใจในทัศนคติและแนวคิดของผู้รับคำปรึกษา

2. การใส่ใจโดยการแสดงออกด้วยภาษาท่าทาง เป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆที่ไม่ใช่คำพูด แต่มีความหมายซึ่งสื่อถึงความเข้าใจและการยอมรับความคิดและความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา ภาษาท่าทางมีความหมายและน้ำหนักมากกว่าภาษาพูด ภาษาท่าทางที่ผู้ให้คำปรึกษาควรแสดงออกขณะให้คำปรึกษาประกอบด้วย

2.1 การประสานสายตากับผู้รับคำปรึกษา เป็นการแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้มาขอรับคำปรึกษากำลังพูดอยู่ แต่ไม่ควรจ้องมองมากเกินไปเพราะจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกอึดอัดได้

2.2 การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหวและระยะห่าง

- การแสดงออกทางสีหน้าที่อบอุ่น เป็นมิตรและสอดคล้องกับเรื่องราวของผู้รับคำปรึกษา
- การวางตัวที่โน้มตัวเข้าหา ผู้รับคำปรึกษา เป็นการแสดงความตั้งใจและใส่ใจ
- การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางควรมีความสอดคล้อง
- การนั่งหรือยืนให้มีระยะห่างระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษาที่เหมาะสม คือ ประมาณ 3 – 5 ฟุต

2.3 น้ำเสียงการพูด จังหวะการพูด ความดังหรือเบาของเสียง ระดับเสียง ความมีชีวิตชีวาของน้ำเสียง การเน้นคำต้องมีความสัมพันธ์ต่อสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาได้พูดออกมาแล้ว

นอกจากทั้ง 3 ข้อที่ได้กล่าวมาแล้ว ให้คำปรึกษาควรแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับโอกาส

แนวทางปฏิบัติ

1. ในขณะที่ผู้ให้คำปรึกษากำลังฟังผู้รับคำปรึกษา อยู่นั้น ควรประสานสายตากับผู้รับคำปรึกษาในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ หรือพยักหน้าเล็กน้อยในขณะที่รับฟัง

2. ผู้ให้คำปรึกษาพูดตอบรับภายหลังจากที่ผู้รับคำปรึกษาพูดจบ เช่น “ครับ ค่ะ อืม” หรือพูดซ้ำประโยคที่ผู้รับคำปรึกษากล่าวไว้

3. ใช้คำพูดที่สัมพันธ์กับคำพูดของผู้รับคำปรึกษา โดยไม่มีการขัดจังหวะ จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจเรื่องราวของตนเองต่อไป และเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าผู้ให้คำปรึกษากำลังฟังเขาอยู่ด้วยเช่นเดียวกัน

4. ลักษณะท่าทางของผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีท่าที่ผ่อนคลาย ไม่เกร็งหรือเคร่งเครียด เพราะจะทำให้ผู้รับคำปรึกษา ตึงเครียดไปด้วย ควรนั่งโน้มตัวไปข้างหน้าพอสมควร เว้นระยะห่างประมาณ 3 ฟุต ลักษณะท่าทีและการนั่งก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงความสนใจ เอาใจใส่ต่อผู้รับคำปรึกษาประโยชน์ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาลดความประหม่า ความวิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่นใจ มั่นใจในการเริ่มเล่าประเด็นปัญหาของตนเอง

## 2. ทักษะการนำ ( Leading Skill )

ความหมาย

เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษาพุดนำผู้รับคำปรึกษาไปในทิศทางที่ผู้ให้คำปรึกษาคิดว่าจะทำให้ผู้รับคำปรึกษาได้ประโยชน์สูงสุดในการมาขอรับคำปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากล้าที่จะพุดคุยมากขึ้น
2. เปิดประเด็นปัญหาของผู้รับคำปรึกษา
3. ให้ผู้รับคำปรึกษาเลือกประเด็นปัญหาที่ต้องการปรึกษา
4. กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาสำรวจปัญหาและนำเสนอความรู้สึกของตัวเองมากขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนำให้ชัดเจน ว่าต้องการนำโดยให้อิสระแก่ผู้รับคำปรึกษาในการพุดถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่เขาต้องการ หรือต้องการนำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเฉพาะเจาะจง
2. ใช้ประโยคบอกเล่าเพื่อเป็นการนำให้ผู้รับคำปรึกษาพุด
3. ใช้การถามเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นหรือรายละเอียดเพิ่มเติม

## 3. ทักษะการถาม ( Question Skill )

ความหมาย

การถาม เป็นการให้ผู้รับคำปรึกษาได้เล่าเรื่องราวที่ต้องการปรึกษา รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดตลอดจนความเชื่อของผู้รับคำปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โอกาสผู้รับคำปรึกษาได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ ที่ต้องการจะปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจและคิดค่านิ่งเรื่องราวของตัวเองเพื่อเข้าใจตัวเองมากขึ้น
3. เพื่อให้ได้ข้อมูล แนวทางแก้ไขปัญหาและแผนการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการถามว่าต้องการข้อมูลแบบใดจากผู้รับคำปรึกษาแล้วการตั้งคำถามซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือการถามเปิดและการถามปิด

การถามเปิด เมื่อต้องการให้ผู้รับคำปรึกษาได้พุดเล่าความรู้สึกหรือเรื่องราวของเขาอย่างอิสระมักจะลงท้ายประโยคด้วย “อะไร อย่างไร”

การถามปิด เมื่อต้องการคำตอบสั้นและเฉพาะเจาะจงมักจะลงท้ายประโยคด้วย “ไหม เหนอหรือไม่ หรือยัง รีเปล่า ”

โดยทั่วไปแล้วผู้ให้คำปรึกษาควรใช้คำถามแบบเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตอบตามที่ต้องการอย่างเต็มที่ และจะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกซักถามมากเกินไป จากการถามแบบปิด เพราะได้ข้อมูลน้อย ผู้ให้คำปรึกษาต้องถามบ่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ

2. สังเกตและฟังอย่างตั้งใจ หลังจากนั้นสรุป/ทวนซ้ำประเด็นที่ต้องการข้อมูลและรายละเอียดก่อนแล้วจึงตั้งคำถาม

3. เมื่อถามแล้วให้ฟังคำตอบของผู้รับคำปรึกษาอย่างใส่ใจ เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้รับคำปรึกษาไว้

4. ไม่ควรถามบ่อยเกินไป เพราะอาจทำให้ผู้รับคำปรึกษารำคาญ และต่อต้านการให้คำปรึกษาได้

5. หลีกเลี่ยงการถามด้วยคำถาม “ทำไม” เพราะคำถามที่เริ่มด้วย “ทำไม” มักจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกว่าตนเองผิด และคิดหาคำตอบที่เหมือนเป็นการแก้ตัว และคำถาม “ทำไม” ไม่ได้ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้เล่าระบายความรู้สึกทุกข์/ไม่สบายใจ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการให้คำปรึกษาคือ การให้โอกาสในการเล่าระบาย

#### 4. ทักษะการเงียบ ( Silence Skill)

ความหมาย

การเงียบเป็นช่วงระยะเวลาระหว่างการปรึกษาที่ไม่มีการสื่อสารด้วยวาจาระหว่างผู้ให้คำกับผู้รับคำปรึกษา แต่ยังคงมีการสื่อสารทางอารมณ์และความรู้สึก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้คิดทบทวนเรื่องราวของตัวเอง และทำความเข้าใจในสิ่งที่เขาพูดหรือรู้สึก

2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้หยุดพักหลังจากแสดงอารมณ์โกรธ เสียใจ เช่น บ่น ร้องไห้

3. เพื่อแสดงความใส่ใจและร่วมรับรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

แนวทางปฏิบัติ

1. เมื่อผู้รับคำปรึกษานิ่งเงียบ ผู้ให้คำปรึกษาควรประเมินว่าที่ผู้รับคำปรึกษาเงียบนั้น เงียบเพราะสาเหตุใด เช่น

- รู้สึกเศร้า สะเทือนใจ จนพูดต่อไปไม่ได้
- เหนื่อยล้าจากการร้องไห้ หรือเล่าระบายความรู้สึกที่รุนแรง
- คิดทบทวนเรื่องราวของตัวเอง
- จบประเด็นหรือเรื่องราวนั้น ๆ แล้วหรือกำลังคิดถึงเรื่องที่จะพูดต่อไป

ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นการเงียบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการให้คำปรึกษา ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรรบกวนความเงียบนั้น ควรรอจนกระทั่งผู้รับคำปรึกษาพร้อมที่จะพูดต่อไป ซึ่งอาจใช้เวลาในการรอคอย 5-10 วินาที หากผู้รับคำปรึกษาเงียบนานพอสมควรแล้วและไม่พูดต่อ ผู้ให้คำปรึกษาอาจดำเนินการดังนี้

1) พูดให้กำลังใจ หรือแสดงความเข้าใจ เห็นใจ

2) สะท้อนเนื้อหาและความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังพูดถึงก่อนที่จะมีการเงียบเกิดขึ้น

3) ถามถึงความหมายของการเงียบโดยสรุปเนื้อหาที่พูดถึงก่อนที่ผู้รับคำปรึกษาจะเงียบไป

4) ถามถึงความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาในขณะที่เงียบ โดยสรุปเนื้อหาที่พูดถึงก่อนที่ผู้รับคำปรึกษาจะเงียบไป

5) หากผู้ให้คำปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีที่ผู้รับคำปรึกษาเงียบไปนานนั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

- ต่อต้านการมาพบผู้ให้คำปรึกษา เพราะถูกบังคับให้มา ผู้ให้คำปรึกษาควรแสดงความเข้าใจ เห็นใจ และพูดถึงความตั้งใจ ความใส่ใจและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษา รวมทั้งหลักการ วิธีการและ ประโยชน์ของการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดทัศนคติที่ดีต่อการถูกเชิญพบ และประโยชน์ที่เขา จะได้รับจากการรับ

- ประหม่า หรือหวาดกลัวต่อการถูกเรียกพบ ผู้ให้คำปรึกษาควรชวนพูดคุยเรื่องทั่วไป และแสดง ท่าทางที่อบอุ่นเป็นมิตร เพื่อสร้างความเป็นกันเองให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกผ่อนคลาย ”

2. ไม่ควรพูดเพื่อลดความรู้สึกอึดอัดของผู้ให้คำปรึกษาที่ทนให้มีการเจ็บเกิดขึ้นในระหว่างการ สนทนาไม่ได้ ให้อดทนต่อความเจ็บและใช้การเจ็บให้เป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษา เพราะการฟังผู้รับ คำปรึกษาอย่างสงบ หรือนั่งอยู่กับเขาเงียบ ๆ เมื่อผู้รับคำปรึกษามีสภาพอารมณ์ที่รุนแรง เช่น โกรธมาก เสียใจ มาก ร้องไห้ เป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอารมณ์อย่างเต็มที่โดยไม่มีกรอบและยังเป็นการแสดงว่า ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจความรู้สึกของเขา จะเป็นผลดีกับการให้คำปรึกษามากกว่าการปลอมโยน หรือซักถาม ความรู้สึกในขณะนั้น

## 5. ทักษะการสะท้อนกลับ ( Reflection Skill )

ความหมาย

การสะท้อนกลับ เป็นการบอกความเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือ สนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้คำปรึกษา การสะท้อนกลับจะรวมความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาและเนื้อหาที่ผู้รับ คำปรึกษาพูดถึง หรือสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาสังเกตเห็นจากกริยาท่าทางของผู้รับคำปรึกษา และเนื้อหาที่ผู้รับ คำปรึกษาให้ความสำคัญ โดยใช้คำพูดของผู้ให้คำปรึกษาและที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่ายขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาแสดงความรู้สึกและเปิดเผยเรื่องราวของตนเองให้มากขึ้นหรือชัดเจน ขึ้น

2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจปัญหา รวมทั้งสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนเกิดความเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองมากขึ้น

3. เพื่อแสดงความสนใจและเข้าใจความรู้สึกและเรื่องราวของผู้รับคำปรึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. พยายามสังเกตพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาขณะให้คำปรึกษา เช่น ลักษณะคำพูด น้ำเสียง สีหน้า

2. หาคำที่ตรงกับความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษามากที่สุด โดยใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย

3. จับประเด็นสำคัญของสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูด

4. รวมความรู้สึกและเนื้อหาที่ผู้รับคำปรึกษาแสดงหรือพูดถึงเข้าด้วยกัน แล้วใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจ ได้ง่าย โดยพูดออกไปทันทีเพื่อสะท้อนสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษากำลังรู้สึกหรือรับรู้ โดยอาจพูดความรู้สึกก่อนแล้ว ตามด้วยเนื้อหาหรือเริ่มด้วยเนื้อหาแล้วตามด้วยความรู้สึก ในการสะท้อนความรู้สึกควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้ คำว่า “รู้สึก” บ่อย

## 6. การซ้ำความ/การทวนความ ( Paraphrasing Skill )

ความหมาย

การซ้ำความ/การทวนความ เป็นการที่ผู้ให้คำปรึกษาพูดซ้ำในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาบอกอีกครั้งหนึ่ง โดยคงสาระสำคัญของเนื้อหา หรือความรู้สึกไว้ตามเดิม แต่ใช้คำพูดน้อยลง

การทวนความ หมายถึง การที่ผู้ให้คำปรึกษาทวนซ้ำในสาระสำคัญที่ผู้รับคำปรึกษาได้พูดไปแล้ว แต่ไม่ได้หมายถึงการทวนซ้ำตลอดเวลาเหมือนนกแก้วนกขุนทอง

จุดมุ่งหมายของการทวนความ คือ

- สื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจในเนื้อหาที่เขาพูดได้ถูกต้อง
- การเน้นข้อความที่ควรเน้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแสดงถึงความใส่ใจ ความเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อผู้รับคำปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเปิดเผยตัวเองมากขึ้น
3. เพื่อย้ำให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจในสิ่งที่ตัวเองพูดได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจากการฟังสิ่งที่ตัวเองพูดอีกครั้ง
4. ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาชัดเจนและตรงประเด็นในสิ่งที่เขาต้องการพูด
5. เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ให้และผู้รับคำปรึกษาในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษากำลังพูดถึงแนวทางปฏิบัติ

ตั้งใจฟังในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูด แล้วพิจารณาว่าคำพูดใดของผู้รับคำปรึกษาที่น่าจะเป็นประเด็นสำคัญ ที่ควรเน้น/ย้ำเป็นพิเศษ เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้เล่าอย่างต่อเนื่องหรือให้รายละเอียดเพิ่มเติม ให้พูดข้อความ/ประโยค/คำพูดนั้นซ้ำ โดยอาจจะพูดซ้ำความ/ทวนความตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ซ้ำ/ทวนความนั้นทั้งหมดโดยเปลี่ยนเฉพาะสรรพนาม
2. ซ้ำ/ทวนความเฉพาะประเด็นสำคัญ
3. หลีกเลี่ยงการซ้ำความ/ทวนความบ่อยๆ เพราะจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกอึดอัด หรือเหมือนถูกล้อเลียนและไม่แน่ใจในความสามารถของผู้ให้คำปรึกษา
4. ซ้ำความ/ทวนความโดยไม่เพิ่มเติมความคิดเห็นของผู้ให้คำปรึกษาลงไป
5. เมื่อซ้ำความ/ทวนความแล้ว ให้สังเกตการตอบสนองของผู้รับคำปรึกษา ถ้าผู้ให้คำปรึกษาซ้ำความ/ทวนความได้ถูกต้อง ผู้รับคำปรึกษาจะพยักหน้า ตอบรับและพูดหรือขยายความต่อ ในกรณีที่ผู้รับคำปรึกษาไม่มีปฏิกิริยาตอบสนอง ผู้ให้คำปรึกษาอาจใช้ทักษะการถามเปิดร่วมด้วย

## 7. ทักษะการให้กำลังใจ

ความหมาย

การให้กำลังใจ เป็นการแสดงความสนใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาพูดและสนับสนุนให้เขาพูดต่อไป โดยใช้คำพูดหรือท่าทาง

วัตถุประสงค์

กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากระตือรือร้นและมั่นใจในตนเอง รวมทั้งตระหนักใน ความสามารถและคุณค่าในตัวเอง

กระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากล้าที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่เคยคิด หรือทำมาก่อน

แนวทางปฏิบัติ

เมื่อผู้รับคำปรึกษาเสนอความคิด หรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม หรือผู้รับคำปรึกษามีความพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองแต่ยังลังเลใจ ผู้ให้คำปรึกษาก็อาจใช้การให้กำลังใจ โดยใช้แนวทางต่อไปนี้

1. มองหน้า สบตา ยิ้ม ผงกศีรษะ ตอบรับสั้น
2. ทวนซ้ำคำสำคัญ ที่ผู้รับคำปรึกษาพูดถึงรวมทั้งยิ้ม มองหน้า สบตาผู้รับคำปรึกษา

3. ใช้คำพูดกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความมั่นใจ มีความหวังและกำลังใจที่จะคิดหรือทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นจริงได้

4. หลีกเลี่ยงการสร้างความหวังและการปลอบใจที่ไม่อาจเป็นจริงได้ หรือใช้การให้กำลังใจเพื่อกลบเกลื่อนความรู้สึกท้อแท้ของผู้รับคำปรึกษา

## 8. ทักษะการสรุปความ (Summarizing Skill )

ความหมาย

การสรุปความ เป็นการรวบรวมใจความสำคัญทั้งหมดของความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาที่เกิดขึ้นในระหว่างให้คำปรึกษาหรือในแต่ละครั้ง โดยใช้คำพูดสั้น ๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อย้ำประเด็นสำคัญให้มีความชัดเจนในกรณีที่มีการพูดคุยกันหลายประเด็น
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจเรื่องราวและความรู้สึกของตัวเอง
3. เพื่อให้การให้คำปรึกษาแต่ละครั้งมีความต่อเนื่องกัน
4. เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจเรื่องราวที่กำลังสนทนาได้อย่างถูกต้องตรงกัน

และได้ใจความที่ชัดเจน

แนวทางปฏิบัติ

ผู้ให้คำปรึกษาพยายามจับประเด็นสำคัญทั้งเนื้อหาที่ผู้รับคำปรึกษาพูดและความรู้สึกที่ผู้รับคำปรึกษาแสดงแล้วใช้คำพูดสั้น ๆ ให้ได้ใจความครบ โดยอาจใช้แนวทางต่อไปนี้

1. ผู้รับคำปรึกษาพูดถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ หลายประเด็น ผู้ให้คำปรึกษาอาจสรุปแต่ละประเด็นก่อนที่ผู้รับคำปรึกษาจะเริ่มประเด็นต่อไป
2. ก่อนจบและเริ่มการให้คำปรึกษาในแต่ละครั้ง ในกรณีที่มีการปรึกษาหลายครั้ง
3. ครั้งสุดท้ายก่อนยุติการให้คำปรึกษา
4. ขอให้ผู้รับคำปรึกษาเป็นผู้สรุป โดยมีผู้ให้คำปรึกษาช่วยเสริมในส่วนสำคัญที่ผู้รับคำปรึกษามีได้กล่าวถึง หรือขาดหายไป

## 9. ทักษะการให้ข้อมูลและคำแนะนำ (Giving Information and Advising Skill )

ความหมาย

การให้ข้อมูล เป็นการสื่อสารทางวาจาเกี่ยวกับข้อมูลหรือรายละเอียดต่างๆที่จำเป็นแก่ผู้รับคำปรึกษา

การให้คำแนะนำ เป็นการชี้แนะแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับคำปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ความรู้ ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆที่จำเป็นแก่ผู้รับคำปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจปัญหาของตนเองและใช้
3. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษามีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
4. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษามีทางเลือกและแนวทางปฏิบัติที่เขาอาจจะนึกไม่ถึง

แนวทางปฏิบัติ

การให้ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ให้ควรชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน ใช้ภาษาง่าย ๆ

2. ผู้ให้คำปรึกษาควรตรวจสอบความรู้และความต้องการเกี่ยวกับเรื่องที่จะให้ข้อมูลจากผู้รับคำปรึกษาก่อนให้ข้อมูล เพื่อประหยัดเวลาและเป็นการให้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลังจากให้ข้อมูลแล้วผู้ให้คำปรึกษาควรตรวจสอบว่าข้อมูลที่ให้ นั้น ผู้รับคำปรึกษา เข้าใจถูกต้องหรือไม่ โดยใช้วิธีให้ผู้รับคำปรึกษาทวนซ้ำ

การให้คำแนะนำ

1. ให้คำแนะนำเมื่อพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้รับคำปรึกษา ควรจะให้โอกาสผู้รับคำปรึกษาพิจารณาว่าวิธีปฏิบัตินั้นเป็นที่พอใจ เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้หรือไม่

2. หลังจากให้คำแนะนำแล้วผู้ให้คำปรึกษาควรจะให้โอกาสผู้รับคำปรึกษา พิจารณาว่าคำแนะนำเป็นที่พอใจ เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้หรือไม่ หรืออาจถามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อคำแนะนำนั้นว่า มีความคิดเห็นหรือความรู้สึกอย่างไร

ข้อควรระวัง

การให้คำแนะนำมีข้อเสียอยู่หลายประการ เช่น หากผู้รับคำปรึกษาไม่ชอบก็จะปฏิเสธและมีทัศนคติทางลบต่อการให้คำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา หรือถ้าผู้รับคำปรึกษาได้รับคำแนะนำแล้วนำไปปฏิบัติและไม่ได้รับผลก็จะโทษผู้ให้คำปรึกษา หากได้รับผลดีผู้รับคำปรึกษาก็จะมาใหม่อีก เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันและพึ่งพิง นอกจากนี้การให้คำแนะนำมีโอกาสที่จะเกิดความเข้าใจไม่ตรงกันได้

แม้ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทมากในการแนะนำ ผู้ให้คำปรึกษาต้องตระหนักไว้เสมอว่าในที่สุดแล้วผู้รับคำปรึกษาจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเอง

## 10. ทักษะการชี้ผลที่ตามมา (Pointing Outcome Skill)

ความหมาย

การชี้ผลที่ตามมา เป็นการชี้ให้ผู้รับคำปรึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาจากการคิด การตัดสินใจ การวางแผนและการปฏิบัติของเขาเองทั้งในทางลบและทางบวก ผลที่ตามมานี้ อาจเป็นได้ทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในใจเขาหรือเหตุการณ์ภายนอก ซึ่งทำให้พฤติกรรมที่เป็นปัญหาคงอยู่รุนแรงขึ้นหรือลดลง เช่น

1. ด้านอารมณ์ความรู้สึก เช่น รู้สึกดี ไม่ดี กลุ้มใจ สับสน ไม่มั่นใจ ฯลฯ
2. ด้านร่างกาย เช่น ใจเต้น ปวดศีรษะ ท้องผูก เจ็บป่วย ฯลฯ
3. ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติตัว กิจกรรมที่ทำ
4. ด้านความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ
5. ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น เวลา เหตุการณ์ สถานที่ เงิน ทรัพย์สิน ฯลฯ
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ญาติ เพื่อนร่วมงาน

การชี้ผลที่ตามมาอาจทำได้ 2 ทาง คือ

1. การชี้ผลที่ตามมาในทางบวก เป็นการชี้ให้ผู้รับคำปรึกษา เห็นข้อดีและประโยชน์ ที่จะได้รับ เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษากล้าตัดสินใจหรือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้

2. การชี้ผลที่ตามมาในทางลบ เป็นการบอกถึงผลที่ไม่ดีหรือโทษที่อาจจะตามมาจากการตัดสินใจหรือการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเรียนรู้ถึงผลดีและผลเสียของการคิด การตัดสินใจ การวางแผนและการปฏิบัติของเขาเองทั้งในทางลบและทางบวก

2. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

1. ทวนซ้ำหรือสะท้อนความรู้สึกเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับคำปรึกษาได้เข้าใจเหตุการณ์ได้ถูกต้อง
2. ให้ผู้รับคำปรึกษานึกถึงผลดีหรือผลเสียที่จะตามมาจากการตัดสินใจหรือการปฏิบัติของตนเอง
3. ผู้ให้คำปรึกษาชี้ผลที่ตามมาจากการรับรู้ของตนเอง
4. สรุปผลดีและผลเสียของการตัดสินใจหรือการปฏิบัติ

ขั้นตอนการให้คำปรึกษา

1. ขึ้นสร้างสัมพันธภาพ
2. ขึ้นสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการของผู้รับคำปรึกษา และกำหนด

เป้าหมายที่เป็นจริงได้

3. ขึ้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. ขึ้นวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
5. ขึ้นยุติการให้คำปรึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวและเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและหลังการติดตามผล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเบื้องต้น กระบวนการให้คำปรึกษา ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาและค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่อีระดับ .01 สามารถวัดองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถ ในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวได้ 2) การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของกลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01แสดงว่าการฝึกอบรมมีผลทำให้ การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวเปลี่ยนแปลงในทางที่สูงขึ้น

O'Brien et. al. (1997) ที่ศึกษา พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา อาชีพ มี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก กระบวนการบำบัดและทักษะสร้างสัมพันธภาพองค์ประกอบที่ 2 ทักษะการประเมินและการตีความ องค์ประกอบที่3 ทักษะด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 4 คือแนวโน้มโลกของอาชีพ หากพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ กระบวนการให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.95

อุสมาน สะอิด(2562) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการใช้โปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า ( 1.) นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมหลังการทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.) ระดับพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ

30.10 ระดับกลาง (3.) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมก้าวร้าวระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมตตา ไชยเชษฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของผู้ให้คำปรึกษาโดยใช้กระบวนการสะท้อนคิด ในรายวิชาการสื่อสาร การสอนและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีทักษะการให้คำปรึกษาหลังจากการใช้กระบวนการสะท้อนคิด อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.86$ ,  $SD = .11$ ) โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะพฤติกรรมใส่ใจ ( $M = 4.11$ ,  $SD = .04$ ) และต่ำที่สุดคือ ทักษะการเจียม ( $M = 3.50$ ,  $SD = .01$ ) ขั้นตอนการให้คำปรึกษาที่ได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ขั้นตอนการวางแผนและแก้ไขปัญหา ( $M = 3.95$ ,  $SD = .19$ ) และน้อยที่สุดในขั้นการสร้างสัมพันธภาพและตกลงบริการ ( $M = 3.69$ ,  $SD = .35$ )

Pull Kaewampai et. al. (2021) ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบเพื่อลดความวิตกกังวลความวิตกกังวลของครอบครัว ที่มีบุตรหลานมีภาวะออทิซึมสเปกตรัมสเปกตรัม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อความวิตกกังวลของครอบครัวที่มีบุตรหลานมีภาวะออทิซึมสเปกตรัม กลุ่มเป้าหมาย คือครอบครัวที่มีบุตรหลานมีภาวะออทิซึมสเปกตรัมจำนวน 12 ครอบครัว เข้าร่วมโปรแกรม การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้ทฤษฎีการเผชิญความจริง จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 60-75 นาที เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความวิตกกังวล คือ แบบวัดระดับความวิตกกังวล (Thai HADS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที่ พบว่า ภายหลังจากได้รับโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแล้วความวิตกกังวลลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยกึ่งการทดลอง (Pre-experiment) ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest – Posttest Design) (กุลรัตน์ บริรักษ์วานิชย์, 2564) โดยผู้วิจัยศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยหรือเครื่องมือที่ใช้ กิจกรรมการอบรม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และปัญหาด้านจริยธรรม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรเป้าหมาย

ประชากร คือ อาจารย์ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 949 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 965 คน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2567 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,914 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2567 ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานิสิต และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2567 ที่สนใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น จำนวน 40 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ดังนี้

1. มีการคัดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้าและเกณฑ์การคัดออก
2. การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจากงานวิจัยของอัญธิญา ทองอ่อน ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา ปีการศึกษา 2561 ดังนี้

$$n = \frac{2(Z_{\alpha/2} + Z_{\beta})^2 S_p^2}{(x_1 - x_2)^2}$$

$x_1$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองหลังการทดสอบ เท่ากับ  $4.64 \pm 0.50$ .  $x_2$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองก่อนการทดสอบ เท่ากับ  $3.83 \pm 0.57$ .

$Z_{\alpha/2}$  = ค่า 2 ที่ได้จากตารางแจกแจงปกติ เมื่อผู้วิจัยกำหนดความน่าจะเป็นที่จะเกิด *type I error* ให้เท่ากับ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96

$Z_{\beta}$  = ค่า 2 ที่ได้จากตารางแจกแจงปกติ เมื่อผู้วิจัยกำหนดความน่าจะเป็นที่จะเกิด *type II error* ให้เท่ากับ 0.20 มีค่าเท่ากับ 0.84

$S_p^2 = (SD1^2 + SD2^2)/2$  เมื่อ  $n_1 = n_2$  มีค่าเท่ากับ 1.07

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{2 \times (1.96 + 0.84)^2 \times (1.07)^2}{(4.64 - 3.83)^2}$$

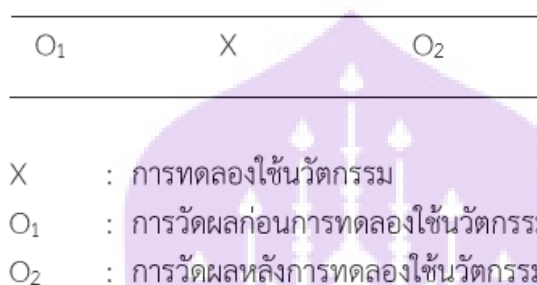
$$n = 27$$

ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการกลุ่มทดลองจำนวน 27 คน เพื่อป้องกันการถอนตัวออกจากการศึกษาจึงต้องเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้น เป็นจำนวนรวมเป็น 40 คน

### วิธีดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบกึ่งการทดลอง (Pre-experiment)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest – Posttest Design) (กุลรัตน์ บริรักษ์วานิชย์, 2564) โดยมีขอบเขต ของการวิจัยคือ ทำการศึกษาการใช้กิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ดังภาพ



### การดำเนินการวิจัย

1. ส่งเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเปิดรับสมัครผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ

2. ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการและให้ผู้เข้าร่วมอบรมทำแบบทดสอบก่อนการอบรม

3. ดำเนินการจัดอบรมตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

กำหนดการการจัดกิจกรรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการ

ให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

เวลา	รายละเอียด
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.10 น.	ทำแบบทดสอบ Pre-test
09.10 – 09.20 น.	ทำแบบทดสอบทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (ก่อนการอบรม)
09.20 – 10.30 น.	บรรยาย สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นไทยในปัจจุบันและโรคทางจิตเวชด้านอารมณ์ (Mood Disorder)
10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 – 11.15 น.	บรรยาย เครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้น
11.15 – 12.00 น.	บรรยาย ทักษะการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา	รายละเอียด
13.00 – 14.30 น.	บรรยาย ทักษะการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)
14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 – 16.15 น.	ฝึกปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)
16.15 – 16.25 น.	ทำแบบทดสอบ Post-test
16.25 – 16.35 น.	ทำแบบทดสอบทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (หลังการอบรม)
16.35 – 17.00 น.	สรุปกิจกรรมการเรียนรู้

- 4) สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการอบรม โดยทำแบบทดสอบหลังการอบรม
- 5) ให้ผู้เข้าร่วมอบรม ประเมินทักษะการให้คำปรึกษาจากแบบประเมินทักษะดังกล่าวด้วยตนเอง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

**ส่วนที่ 2** เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้ และทักษะการให้คำปรึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้การให้คำปรึกษา ก่อนและหลังการอบรม จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale)

**เกณฑ์การให้คะแนน** ดังนี้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่ใช่ และ คะแนน 1 หมายถึง ใช่

**เกณฑ์การประเมิน**

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น =  $\frac{\text{จำนวนคะแนนรวมสูงสุด} - \text{จำนวนคะแนนรวมต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น}}$

$$\text{แทนค่า} = \frac{20-0}{3}$$

14-20 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับสูง

7-14 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง

0-6 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับต่ำ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดทักษะการให้คำปรึกษา ก่อนและหลังการอบรม จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale)

**เกณฑ์การให้คะแนน** ดังนี้

มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

มาก ให้ 4 คะแนน

ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การประเมิน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น =  $\frac{\text{จำนวนคะแนนรวมสูงสุด} - \text{จำนวนคะแนนรวมต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น}}$

แทนค่า	=	$\frac{100 - 20}{3}$	=	26
74-100 คะแนน				หมายถึง มีทักษะในระดับสูง
47-73 คะแนน				หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง
20- 46 คะแนน				หมายถึง มีความรู้ในระดับต่ำ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity)

นำแบบสอบถาม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้อง ของคำถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.6 - 1.0

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ดังนี้

แบบสอบถามความรู้การให้คำปรึกษามีค่าเท่ากับ 0.80

แบบสอบถามทักษะการให้คำปรึกษามีค่า เท่ากับ 0.81

### กิจกรรมการอบรม

กิจกรรมการอบรมโดยใช้วิทยากรกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา : ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มทดลองจะเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 ครั้ง ใช้เวลา 7 ชั่วโมง รายละเอียดกิจกรรมมีดังนี้

1. กิจกรรม แบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test)
2. กิจกรรม แบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (ก่อนการอบรม)
3. กิจกรรม สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นไทยในปัจจุบันและโรคทางจิตเวชด้านอารมณ์ (Mood Disorder)
4. กิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้น
5. กิจกรรม ทักษะการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)
6. กิจกรรม ฝึกปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)

7. กิจกรรม แบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test)
8. กิจกรรม แบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (หลังการอบรม)
9. กิจกรรม สรุปกิจกรรมการเรียนรู้

โดยผู้วิจัยแนะนำตัว สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และหากกลุ่มตัวอย่างสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างเช่นไบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนเริ่มทำกิจกรรม

#### ตารางแผนกิจกรรม

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินกิจกรรม	เวลาที่ใช้
1. แบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test)	เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ ทบทวนความรู้และทักษะที่เคยได้รับหรือเคยปฏิบัติมาก่อนการอบรม	กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ Pre-test	20 นาที
2. สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นไทยในปัจจุบันและโรคทางจิตเวชด้านอารมณ์ (Mood Disorder)	1. เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตวัยรุ่นไทยในปัจจุบัน และโรคทางจิตเวชด้านอารมณ์ (Mood Disorder) 2. เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงปัญหาสุขภาพจิตวัยรุ่นไทย	1. วิทยากรบรรยาย สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นไทยในปัจจุบันและโรคทางจิตเวชด้านอารมณ์ (Mood Disorder) 2. วิทยากรซักถามกลุ่มตัวอย่างและให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาอารมณ์และพฤติกรรมที่เคยพบเจอ	70 นาที
3. เครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้น	เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างรู้จักและสามารถใช้เครื่องมือการคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้น	1. ผู้วิจัยแจกเครื่องมือการคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้น 2. ผู้วิจัยอธิบายการใช้เครื่องมือฯ	30 นาที
4. ทักษะการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)	เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการให้คำปรึกษา	วิทยากรบรรยาย ทักษะการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)	135 นาที
5. ฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษา โดยใช้กระบวนการการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน (V-Shape)	เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถนำทักษะการให้คำปรึกษาไปใช้ได้	1. แบ่งกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 3 คน (ผู้ให้คำปรึกษา, ผู้ขอรับคำปรึกษา, ผู้สังเกตการณ์) 2. ผู้วิจัย มีกรณีศึกษาตัวอย่างให้ 3 สถานการณ์ ได้แก่ การมีปัญหาเรื่องการปรับตัว การมีปัญหากับครอบครัว และการมีภาวะโรค	90 นาที

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการกิจกรรม	เวลาที่ใช้
		ชิมเต้าและทำร้ายตัวเอง (ให้กลุ่มตัวอย่างฝึกที่ละ สถานการณ์)	
		3. กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม จะ เปลี่ยนบทบาทหน้าที่กันไปตาม สถานการณ์ที่ได้รับ	
6. แบบทดสอบก่อนการ อบรม (Pre-test)	เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ ทบทวนความรู้และทักษะ ที่ได้รับหลังการอบรม	กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ Post-test	20 นาที
7. สรุปกิจกรรมการ เรียนรู้	เพื่อกลุ่มตัวอย่างได้ ทบทวนความรู้และทักษะ ที่ได้รับหลังการอบรมผ่าน การแลกเปลี่ยนกัน	ผู้วิจัยสรุปการทำกิจกรรมการ เรียนรู้ทั้งหมด	30 นาที

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) การใช้แบบสอบถาม
- 2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบกึ่งโครงสร้าง
- 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก
- 4) การสนทนากลุ่ม
- 5) การสังเกต ระบุ..... (เช่น แบบมีส่วนร่วม , แบบไม่มีส่วนร่วม)
- 6) การทำแบบทดสอบ / แบบวัด
- 7) อื่นๆ .....

#### กระบวนการเก็บข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการทดสอบก่อนการอบรม
2. ระหว่างดำเนินการอบรมมีการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วมอบรม
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการทดสอบหลังการอบรม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) และไคสแควร์ (Chi-Square) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วย independent sample t-test

### ปัญหาด้านจริยธรรม

#### ก. ความเสี่ยงที่อาจเกิดต่ออาสาสมัครที่เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงทางจิตใจ คือ ความอึดอัดและเสียเวลาในการตอบคำถามหรือเข้าร่วมกิจกรรม

#### ข. มาตรการในการลดความเสี่ยงหรือการวางแผนแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

1. การชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการให้แก่ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน
2. การให้อิสระในการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถถอนออกจากการศึกษาได้เมื่อ

เข้าร่วมกิจกรรม

#### ค. วิธีการเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมายหรืออาสาสมัคร

##### (1) สถานที่ที่จะเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมายหรืออาสาสมัคร

หน่วยงานสังกัดในมหาวิทยาลัยพะเยา

##### (2) กระบวนการเข้าถึงประชากรกลุ่มเป้าหมายหรืออาสาสมัคร

กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ

##### (3) การใช้สื่อช่วยประชาสัมพันธ์ในการเชิญชวนให้เข้าร่วมการวิจัย

มี (ถ้าใช้โปรดระบุว่าจะทำการประชาสัมพันธ์ที่ใด และดำเนินการอย่างไร

พร้อมแนบเอกสารประชาสัมพันธ์มาด้วย)

ไม่มี

#### ง. กระบวนการขอความยินยอมจากอาสาสมัคร

ผู้วิจัยอธิบายความเป็นมาของโครงการ และดำเนินการเปิดรับสมัครกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับมีการบรรยายตามเอกสารขอความยินยอมในการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย เปิดโอกาสให้ซักถามและให้เวลาในการตัดสินใจ

#### จ. ประเด็นความอ่อนไหวทางสังคมและวัฒนธรรมต่างๆ ไม่มี

#### ฉ. แผนการรักษาความลับและทำลายข้อมูลของอาสาสมัคร

เอกสารข้อมูลของอาสาสมัครจะถูกทำลายภายหลังที่ตีพิมพ์เผยแพร่ภายใน 1 ปี

การเข้าถึงข้อมูล และวิธีการทำลายข้อมูล มีวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. ข้อมูลที่อยู่ระหว่างการวิจัยและยังไม่แล้วเสร็จ จะเก็บไว้ในกล่องหรือตู้เก็บเอกสารที่อยู่ในห้องซึ่งจำกัดให้เข้าได้เฉพาะเจ้าหน้าที่ของศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาพเท่านั้น
2. ข้อมูลที่สิ้นสุดการวิจัยแล้ว จะแยกเก็บไว้ในกล่องหรือตู้เก็บเอกสาร เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี เมื่อครบเวลา 1 ปี แล้ว จะดำเนินการทำลายเอกสาร ด้วยเครื่องทำลายเอกสารชนิดย่อยเป็นเส้น

#### จริยธรรมในมนุษย์

ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา HREC-UP-HSS

**บทที่ 4**  
**ผลการดำเนินงานวิจัย**

**ผลการวิจัย**

การวิจัย เรื่องการพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70 มีอายุอยู่ช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 52.5 ร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 37.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทร้อยละ 60 สังกัดกลุ่มคณะส่วนใหญ่มาจากกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพร้อยละ 50

ตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 40)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	12	30
หญิง	28	70
เพศทางเลือก	-	-
<b>อายุ (ปี)</b>		
21 – 30 ปี	1	2.5
31 – 40 ปี	21	52.5
41 – 50 ปี	16	40
51 – 60 ปี	-	-
60 ปีขึ้นไป	2	5
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	23	57.5
สมรส	15	37.5
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2	5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	6	15
ปริญญาโท	24	60
ปริญญาเอก	10	25

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>สังกัดกลุ่มคณะ</b>		
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	11	27.5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	22.5
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	20	50

จากตารางที่ 2 ความรู้ก่อนการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (Pre-Test) การให้คำปรึกษาต้องพิจารณาถึงการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษาและการเข้าใจธรรมชาติการแสดงออกของมนุษย์ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 และทักษะการทรงตัว ไม่ใช่ทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 รองลงมาคือ กระบวนการช่วยเหลือ โดยมี การพบปะเป็นการส่วนตัว เป็นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 37 คน คิดเป็นร้อยละ 92.5 และผู้ให้คำปรึกษาไม่จำเป็นต้องให้คำปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 36 คิดเป็นร้อยละ 90

ความรู้หลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (Post-Test) ตัวอย่างประโยคคำถาม ปลายเปิด วันนี้รู้สึกอย่างไรบ้าง หรือ คุณคิดจะแก้ปัญหาได้อย่างไร ผู้ให้คำปรึกษาไม่จำเป็นต้องให้คำปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง กระบวนการช่วยเหลือโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว เป็นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และทักษะการทรงตัวไม่ใช่ทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ DASS-21 ย่อมาจาก Depression Anxiety and Stress Scale – 21 Item จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 และการให้คำปรึกษา ต้องพิจารณาถึงการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษาและการเข้าใจธรรมชาติการแสดงออกของมนุษย์ การฟังอย่างใส่ใจ เป็นการฟังผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าปัญหา โดยไม่ตัดสินว่าผู้ขอรับคำปรึกษาถูกหรือผิด และการสะท้อนความรู้สึก คือ การทำให้ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นภายในปรากฏออกมาชัดเจน และการทำให้ผู้รับคำปรึกษารับรู้ถึงความรู้สึกของตนชัดเจนขึ้น จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมตอบถูก 38 คน คิดเป็นร้อยละ 95

ตาราง 2 ระดับความรู้ก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (n = 40)

ข้อ	ก่อนทดสอบ				หลังทดสอบ			
	ถูก		ผิด		ถูก		ผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	29	72.5	11	27.5	39	97.5	1	2.5
2	28	70	12	30	36	90	4	10

ข้อ	ก่อนทดสอบ				หลังทดสอบ			
	ถูก		ผิด		ถูก		ผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3	39	97.5	1	2.5	33	82.5	7	17.5
4	23	57.5	17	42.5	38	95	2	5
5	34	85	6	15	28	70	12	30
6	24	60	16	40	38	95	2	5
7	30	75	10	25	27	67.5	13	32.5
8	31	77.5	9	22.5	37	92.5	3	7.5
9	35	87.5	5	12.5	36	90	4	10
10	12	30	28	70	36	90	4	10
11	11	27.5	29	72.5	40	100	-	-
12	24	60	16	40	28	70	12	30
13	20	50	20	50	24	60	16	40
14	25	62.5	15	37.5	31	77.5	9	22.5
15	22	55	18	45	38	95	2	5
16	36	90	4	10	40	100	-	-
17	37	92.5	3	7.5	35	87.5	5	12.5
18	19	47.5	21	52.5	29	72.5	11	27.5
19	39	97.5	1	2.5	40	100	-	-
20	34	85	6	15	40	100	-	-

จากตารางที่ 3 ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 2.14$ ,  $SD = .28$ ) โดยยังคงเริ่มต้นประโยคคำถามด้วยคำว่า “ทำไม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = .66$ ) รองลงมาคือ ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ หลังจากการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = .50$ ) และตั้งใจฟังเวลาที่มีผู้ขอรับคำปรึกษา สามารถบอกความเข้าใจที่มีต่อสิ่งที่ผู้ขอรับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือสนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้คำปรึกษา สามารถกระตุ้นให้ผู้ขอรับคำปรึกษาตระหนักในความสามารถและคุณค่าในตัวเองได้ เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาได้คิดและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นสามารถชี้ให้ผู้ขอรับคำปรึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาได้ และยอมรับกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้ขอรับคำปรึกษา หลังจากรับคำแนะนำจากท่าน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.00$ ,  $SD = .00$ ) หลังการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = .32$ ) โดยยังคงเริ่มต้นประโยคคำถามด้วยคำว่า “ทำไม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $SD = .51$ ) รองลงมาคือ ตั้งใจฟังเวลาที่มีผู้ขอรับคำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = .41$ ) และไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ หลังจากการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = .00$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของทักษะการให้คำปรึกษา (n = 40)

ทักษะ	$\bar{X}$		SD	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
1. ท่านแสดงความพร้อมและความยินดีในการได้ช่วยเหลือ	1.50	3.50	.64	.51
2. ท่านสามารถยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข	1.53	2.50	.51	.51
3. ท่านสามารถสื่อความตั้งใจและใส่ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ	1.98	3.50	.48	.51
4. ท่านสามารถใช้คำถามที่ทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าเรื่องของตนเองได้	1.80	2.00	.88	1.01
5. ท่านกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้คิด สำรวจความรู้สึกและความต้องการของตนเอง	1.30	1.50	.46	.51
6. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา	2.00	2.23	1.01	.86
7. ท่านสามารถทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่น สบายใจและไว้วางใจ	2.73	3.00	.45	.00

ทักษะ	$\bar{x}$		SD	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
8. ในการให้คำปรึกษา 1 ครั้ง ท่านเข้าใจ ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ ของผู้รับคำปรึกษา	1.55	2.50	.60	.51
9. ท่านตั้งใจฟังเวลาที่มีผู้ขอรับคำปรึกษา	3.00	4.20	.00	.41
10. ท่านถามคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ขอรับ คำปรึกษาเล่า หรือระบายออกมาให้มากที่สุด	2.50	2.68	.51	.47
11. ขณะให้คำปรึกษา ท่านมักแสดง พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงความใส่ใจ เข้าใจผู้ ขอรับคำปรึกษา แทนการพูด	2.50	3.68	.51	.47
12. ท่านสามารถบอกความเข้าใจที่มีต่อสิ่งที่ผู้ ขอรับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือสนใจที่เป็น ปัจจุบันขณะให้คำปรึกษา	3.00	3.25	.00	.44
13. เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าปัญหาจบ ท่าน สามารถเน้นข้อความสำคัญ เพื่อทวนความ กับผู้ขอรับคำปรึกษาได้	1.50	2.73	.51	.55
14. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ขอรับคำปรึกษา ตระหนักในความสามารถและคุณค่าในตัวเอง ได้	3.00	3.28	.00	.45
15. เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาได้คิดและตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ท่านสามารถชี้ให้ ผู้ขอรับคำปรึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาได้	3.00	3.33	.00	.47
16. ท่านยอมรับกับความคิดเห็นหรือ ความรู้สึกของผู้ขอรับคำปรึกษา หลังจาก ได้รับคำแนะนำจากท่าน	3.00	3.48	.00	.68
17. ท่านสามารถใช้คำพูด I-message ในขณะที่ ให้คำปรึกษา	1.00	2.60	.00	.63

ทักษะ	$\bar{x}$		SD	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
18. ท่านแยกความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกได้	1.50	2.55	.51	.60
19. ท่านไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ หลังจากการให้คำปรึกษา	3.40	4.00	.50	.00
20. ท่านยังคงเริ่มต้นประโยคคำถามด้วยคำว่า “ทำไม”	3.93	4.50	.66	.51
<b>ภาพรวม</b>				
<b>คะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น</b>	<b>2.14</b>	<b>2.97</b>	<b>.28</b>	<b>.32</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนและหลังการอบรม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $.05$  ( $T=45.62$ ,  $P = .000$ )

**ตาราง 4** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (ก่อนและหลัง) ( $n = 40$ )

ทักษะ	$\bar{x}$		SD		t	P-value
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง		
1. ท่านแสดงความพร้อมและความยินดีในการได้ช่วยเหลือ	1.50	3.50	.64	.51	-32.25	.000
2. ท่านสามารถยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข	1.53	2.50	.51	.51	-39.00	.000
3. ท่านสามารถสื่อความตั้งใจและใส่ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ	1.98	3.50	.48	.51	-19.07	.000
4. ท่านสามารถใช้คำถามที่ทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าเรื่องของตนเองได้	1.80	2.00	.88	1.01	-3.12	.003
5. ท่านกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้คิดสำรวจ ความรู้สึกและความต้องการของตนเอง	1.30	1.50	.46	.51	-3.12	.003

ทักษะ	$\bar{x}$		SD		t	P-value
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง		
6. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา	2.00	2.23	1.01	.86	-3.37	.002
7. ท่านสามารถทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความ อบอุ่น สบายใจและไว้วางใจ	2.73	3.00	.45	.00	-3.85	.000
8. ในการให้คำปรึกษา 1 ครั้ง ท่านเข้าใจ ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา	1.55	2.50	.60	.51	-27.22	.000
9. ท่านตั้งใจฟังเวลาที่มีผู้ขอรับคำปรึกษา	3.00	4.20	.00	.41	-18.74	.000
10. ท่านถามคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเล่า หรือระบายออกมาให้มากที่สุด	2.50	2.68	.51	.47	-2.88	.006
11. ขณะให้คำปรึกษา ท่านมักแสดง พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงความใส่ใจ เข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษา แทนการพูด	2.50	3.68	.51	.47	-19.31	.000
12. ท่านสามารถบอกความเข้าใจที่มีต่อสิ่งที่ผู้ขอรับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือสนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้คำปรึกษา	3.00	3.25	.00	.44	-3.07	.001
13. เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าปัญหาจบ ท่านสามารถเน้นข้อความสำคัญ เพื่อทวนความกับผู้ขอรับคำปรึกษาได้	1.50	2.73	.51	.55	-18.32	.000
14. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ขอรับคำปรึกษาตระหนักในความสามารถและคุณค่าในตัวเองได้	3.00	3.28	.00	.45	-3.85	.000
15. เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาได้คิดและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ท่านสามารถชี้ให้ผู้ขอรับคำปรึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาได้	3.00	3.33	.00	.47	-4.33	.000

ทักษะ	$\bar{x}$		SD		t	P-value
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง		
16.ท่านยอมรับกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้ขอรับคำปรึกษา หลังจากได้รับคำแนะนำจากท่าน	3.00	3.48	.00	.68	-4.43	.000
17.ท่านสามารถใช้คำพูด I-message ในขณะที่ให้คำปรึกษา	1.00	2.60	.00	.63	-16.00	.000
18.ท่านแยกความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกได้	1.50	2.55	.51	.60	-6.12	.000
19.ท่านไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ หลังจากการให้คำปรึกษา	3.40	4.00	.50	.00	-7.65	.000
20.ท่านยังคงเริ่มต้นประโยคคำถามด้วยคำว่า “ทำไม”	3.93	4.50	.66	.51	-7.26	.000
<b>ภาพรวม</b>						
<b>คะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น</b>	<b>2.14</b>	<b>2.97</b>	<b>.28</b>	<b>.32</b>	<b>-45.62</b>	<b>0.00**</b>

\*P<0.05 \*\*<0.01

จากตารางที่ 5 ระดับทักษะก่อนการอบรมทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และไม่ดี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 50 โดยมี  $\bar{x}$  = 1.50 และ SD = .50 ส่วนทักษะหลังการอบรม พบว่า อยู่ในระดับดีทั้งหมด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีค่า  $\bar{x}$  = 2.00 และ SD = .00

ตาราง 5 ระดับทักษะก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (N = 40)

ระดับความรู้	คะแนน	ก่อน		หลัง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ดี	20 – 46	20	50	-	-
ปานกลาง	47 – 73	20	50	-	-
ดี	74 – 100	-	-	40	100
<b>Mean</b>		1.50		2.00	
<b>SD</b>		.50		.00	

จากตารางที่ 6 ระดับความรู้ก่อนการอบรมทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาอยู่ในระดับดี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ( $\bar{X}$  = 2.38 และ SD = .54) ส่วนความรู้หลังการอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ระดับความรู้อยู่ในระดับดี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ( $\bar{X}$  = 2.85 และ SD = .36)

ตาราง 6 ระดับความรู้ก่อนและหลังการอบรมทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (n = 40)

ระดับความรู้	คะแนน	ก่อน		หลัง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ดี	0 – 7	1	2.5	-	-
ปานกลาง	8 – 15	23	57.5	6	15
ดี	16 – 20	16	40	34	85
Mean		2.38		2.85	
SD		.54		.36	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนเข้ารับการอบรม  $\bar{X}$  = 13.80 , SD = 3.10 และหลังการเข้ารับการอบรม  $\bar{X}$  = 17.33, SD = 2.59 พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (t = -5.21, p = .000)

ตาราง 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น (ก่อนและหลัง) (n = 40)

ความรู้	$\bar{X}$	SD	t	P-value
Pre-test	13.80	3.10	-5.21	.000**
Post-test	17.33	2.59		

\*P<0.05 \*\*<0.01

จากตารางที่ 8 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ก่อนการเข้ารับการอบรมและหลังการเข้ารับการอบรม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (t = - 45.62, p = .000)

ตาราง 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม (n = 40)

ความรู้	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ทักษะก่อนเข้ารับการอบรม	2.14	.28	-45.62	.000**
ทักษะหลังเข้ารับการอบรม	2.97	.32		

\*P<0.05 \*\*<0.01

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การศึกษาประสิทธิภาพของกิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า ระดับทักษะก่อนการอบรมทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 20 คน ( 50%) และไม่ดี จำนวน 20 คน ( 50%) โดยมีค่า  $\bar{X} = 1.50$  และ  $SD = .50$  และทักษะหลังการอบรม พบว่าอยู่ในระดับดีทั้งหมดจำนวน 40คน (100%) โดยมีค่า  $\bar{X} = 2.00$  และ  $SD = .00$  ส่วนระดับความรู้ก่อนการอบรมทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 23 คน ( 57.5%) มีค่า  $\bar{X} = 2.38$  และ  $SD = .54$  และความรู้หลังการอบรม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง จำนวน 34 คน ( 85%) โดยมีค่า  $\bar{X} = 2.85$  และ  $SD = .36$  เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 ( $t = -5.21, p = .000$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุตฉัตรนันท์และ นาฏนภางค์ โปธิไพจิตร (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม การให้คำปรึกษาเป็นวิธีการในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาจะเกิดประสิทธิภาพขึ้นได้ กระบวนการให้ความช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา โดยผู้ให้การปรึกษาควรมีลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มีความรู้และทักษะในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังประสบความยุ่งยากใจ หรือมีความทุกข์และต้องการความช่วยเหลือให้เข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม มีทักษะในการตัดสินใจ และหาทางออกเพื่อลดหรือขจัดความทุกข์ความยุ่งยากใจด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการด้วยการสนทนา เพื่อช่วยให้ลดความวิตกกังวลลดความกลัวที่ไม่สมเหตุผล และช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีขึ้นการเปรียบเทียบความรู้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนและหลังอบรม โดยใช้กิจกรรมอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม

การเปรียบเทียบทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมพบว่าก่อนการอบรม  $\bar{X} = 2.14$   $SD = .28$  หลังการอบรม  $\bar{X} = 2.97$   $SD = .32$  เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 ( $t = -45.62, p = .000$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมาน สะอิด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการใช้โปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมหลังการทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยมมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 30.10 ระดับกลาง ซึ่งทักษะการให้คำปรึกษา คือความสามารถหรือความชำนาญในการสื่อสาร ทั้งการใช้ภาษาท่าทางและภาษาพูด ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์หรือผู้รับคำปรึกษาให้มีความไว้วางใจ

และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้คำปรึกษาและการปรึกษาเข้าใจปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการของตัวเอง แสวงหาและแนวทางการปรับเปลี่ยนการคิด การรู้สึกและการปฏิบัติตนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

การเปรียบเทียบความรู้การให้คำปรึกษาเบื้องต้นก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมพบว่า ก่อนการอบรม  $\bar{X} = 13.80$ ,  $SD = 3.10$  หลังการอบรม  $\bar{X} = 17.33$ ,  $SD = 2.59$  เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.001 ( $t = -5.21$ ,  $p = .000$ ) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พัทธวรรณ ศรีสวัสดิ (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษและพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว พบว่า การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของกลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการฝึกอบรมมีผลทำให้การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวเปลี่ยนแปลงในทางที่สูงขึ้น ในกระบวนการให้คำปรึกษาบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้คำปรึกษาคือ ผู้ให้คำปรึกษา(Counselor) ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ผ่านการศึกษา การฝึกฝนอบรมทางวิชาชีพมีสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เหมาะสม มีประสบการณ์ สามารถช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้คำปรึกษามีความเชื่อว่าตนเองสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคคลได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Bandura,1986)

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดโปรแกรมการเทคนิคการให้คำปรึกษา เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยามีทักษะการให้คำปรึกษา สำหรับให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพจิตกับนิสิต และให้นิสิตที่มารับคำปรึกษาสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข ป้องกันกันเกิดปัญหาสุขภาพจิตต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรมีการสัมภาษณ์ และติดตามหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ครั้ง
2. การเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในเนื้อหาหัวข้อ ควรจัดต่อเนื่องหลายครั้ง หลายสัปดาห์ และติดตามวัดผล

## บรรณานุกรม

- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). **หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- งานรับเข้าศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. **เอกสารแนะนำหลักสูตรและการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษา**. การจัดการเรียนการสอน 2566; 3.
- ฉัตรพงศ์ พีระวารสิทธิ์. (2549). **การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยบทเรียนบทเครือข่ายเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนการสอนบนเครือข่าย ระหว่างครูสังกัดเทศบาลเมืองกับครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ**. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- ชารี มณีศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุรพาสาน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชา วชิรหัตถพงศ์. (2558). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้ M-training และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เรื่องการใช้กระดานฉริยะ สำหรับครูสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีระ กาญจนารักษ์. (2555). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม**. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พลุ วุฒินันท์ และนาฏนภางค์ โพธิ์ไพจิตร. (2564). **แนวทางการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม**. วารสารพุทธจิตวิทยา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564). หน้า 9-18.
- พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2561). **การศึกษาและพัฒนาศักยภาพในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว**. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ : ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2561. หน้า 150-159.
- พัทธนันท์ บั่นแก้ว. (2557). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ โดยการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์**. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ศิลป์วิษณุ จันทรพุทธ. (2560). **ผลการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆที่มีต่อความสามารถในการออกแบบอินโฟกราฟิกของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร**. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- สมคิด บางโม. (2554). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- อัญธิญา ทองอ่อน. (2564) **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา**

ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อุสมาน สะอิด.(2563). ผลของการใช้โปรแกรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนิยม เพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2020): กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.หน้า 147-159

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

E MACEDUCA [อินเทอร์เน็ต] .2566 ; สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567. ได้จาก <http://www.maceduca.com/knowledge.php?id=9>

Thai PBS POLICY WATCH จับตาคอนาคตประเทศไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2566 ; สืบค้นเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2567. ได้จาก <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/life-6>





ภาคผนวก

### แบบทดสอบ Pre-Test ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย X ลงในข้อที่ท่านคิดว่าถูกต้องมากที่สุด

1. ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง
  - ก. คนที่พยายามฆ่าตัวตายทุกคนป่วยเป็นโรคซึมเศร้า
  - ข. คนที่เป็นโรคซึมเศร้าทุกคนมีความคิดอยากฆ่าตัวตาย
  - ค. โรคซึมเศร้าเป็นแล้วต้องทานยาตลอดชีวิตห้ามขาดยา
  - ง. โรคซึมเศร้าต้องมีอาการนาน 2 สัปดาห์ขึ้นไปหรือมีอาการเกือบตลอดเวลา แทบทุกวัน และศูนย์เสีย Function การทำงาน
2. DASS-21ย่อมาจากอะไร
  - ก. Depression Anxiety and Stress Scale - 21 Items
  - ข. Dementia Anxiety and Stress Scale - 21 Items
  - ค. Depression Anxiety and Stroke Scale - 21 Items
  - ง. Depression Antisocial and Stress Scale - 21 Items
3. การให้คำปรึกษา ต้องพิจารณาถึงสิ่งใด
  - ก. การเข้าใจตนเอง
  - ข. การเข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษา
  - ค. การเข้าใจธรรมชาติการแสดงออกของมนุษย์
  - ง. ถูกทุกข้อ
4. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับผู้ให้คำปรึกษา
  - ก. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้คอยแนะนำในการแก้ไขปัญหา
  - ข. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เข้ารับการปรึกษาแก้ไขปัญหาด้วยตัวของเขาเอง
  - ค. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้สอนให้ผู้เข้ารับการปรึกษาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่ถูกต้อง
  - ง. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นแบบอย่างให้ผู้เข้ารับการปรึกษาในการแก้ไขปัญหา
5. ใครคือผู้ฟังอย่างใส่ใจ
  - ก. นกน้อยตั้งใจฟังนิจจาเล่าปัญหาที่บ้านให้ฟังและจดบันทึกอย่างละเอียด
  - ข. ต้นกล้าฟังน้ำฝนพูดและทำงานไปด้วย
  - ค. มินาร้องไห้ร่วมกับสายรุ้งเมื่อสายรุ้งเล่าเรื่องที่ตนถูกทำร้ายร่างกาย
  - ง. น้ำหวานฟังต้นอ้อเล่าปัญหาโดยไม่ตัดสินว่าต้นอ้อทำถูกหรือผิด
6. ทักษะการใส่ใจประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
  - ก. การประสานสายตากับผู้รับคำปรึกษาระหว่างสนทนา
  - ข. การติดตามคำพูด
  - ค. การสังเกตท่าทางการแสดงออกของผู้รับคำปรึกษา
  - ง. การบันทึกทุกคำพูดที่ผู้รับคำปรึกษาพูดออกมา
7. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับทักษะการสังเกตในการให้คำปรึกษา
  - ก. สังเกตสีหน้า ท่าทางที่แสดงออก

- ข. สิ่งที่น่าเสียดาย ที่ใช้
- ค. สิ่งที่เกิดลักษณะการแต่งกาย
- ง. สิ่งเกิดพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้อง
8. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ก. การถามคำถามควรใช้คำถามปลายเปิดเท่านั้น
- ข. ห้ามใช้คำถามปลายปิดในการให้คำปรึกษา
- ค. การถามคำถามปลายเปิดจะเอื้อให้ผู้รับคำปรึกษาได้พูดมากกว่าการใช้คำถามปลายปิด
- ง. ไม่มีข้อถูก
9. ข้อใดคือการใช้คำถามปลายเปิด
- ก. วันนี้รู้สึกอย่างไรบ้าง
- ข. ไปเที่ยวมาสนุกไหม
- ค. คุณคิดจะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร
- ง. ข้อ ก และ ค ถูก
10. จะทำอย่างไรเมื่อเกิดการเจ็บขึ้นระหว่างการให้คำปรึกษา
- ก. ถามคำถามต่อทันที
- ข. เปลี่ยนคำถาม
- ค. ปลอบโยนให้เกิดความเจ็บเกิดขึ้น
- ง. ยุติการให้คำปรึกษา
11. การให้กำลังใจในการให้คำปรึกษามีประโยชน์ดังต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
- ก. เพื่อเป็นการแสดงความสนใจที่ผู้รับคำปรึกษาพูด
- ข. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากระตือรือร้นและมั่นใจในตนเอง
- ค. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาพูดต่อ
- ง. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษา รู้สึกดีกับผู้ให้คำปรึกษา
12. ข้อใดไม่ได้แสดงออกถึงการให้กำลังใจ
- ก. เบียร์ สบตา และผงกี้ระชะ เพื่อตอบรับสั้นๆ ขณะฟังปล้ำมเล่า
- ข. วินนังจดบันทึกระหว่างการให้คำปรึกษา
- ค. จินจินทวนซ้ำคำสำคัญที่มายูพูดถึง
- ง. วาวาแต่ชาติักตาเบาๆ ระหว่างการให้คำปรึกษา
13. การทวนความคืออะไร
- ก. คือการใช้ข้อความลดลงแต่คงสาระเดิม
- ข. คือการพูดประโยคตามที่ผู้รับคำปรึกษาพูดทุกประโยค
- ค. ถูกทั้งข้อ ก และ ข
- ง. ไม่มีข้อใดถูก
14. การสะท้อนความรู้สึกคืออะไร
- ก. การทำให้ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นภายในปรากฏออกมาชัดเจน

- ข. การที่ทำให้ผู้รับการปรึกษารับรู้ถึงความรู้สึกของตนชัดเจนขึ้น
- ค. ถูกทั้งข้อ ก และ ข
- ง. ไม่มีข้อใดถูก
15. การสรุปความ สรุปเมื่อไรได้บ้าง
- ก. เมื่อผู้ให้คำปรึกษาพูดถึงหลายประเด็น
- ข. เมื่อเริ่มให้คำปรึกษาใหม่ในแต่ละครั้ง
- ค. ก่อนยุติการให้คำปรึกษา
- ง. ถูกทุกข้อ
16. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง
- ก. สิ่งสำคัญของการให้คำปรึกษาคือการรักษาความลับ
- ข. ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความจริงแท้
- ค. ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้คำปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง
- ง. ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความเข้าใจผู้อื่น
17. กระบวนการช่วยเหลือโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว เป็นการให้คำปรึกษาลักษณะใด
- ก. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล
- ข. การให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่ม
- ค. การให้คำปรึกษาหลายๆบุคคล
- ง. การให้คำปรึกษาแบบเพื่อน
18. หากท่านให้คำปรึกษานิสิตแล้วพบว่านิสิตมีอาการหว่ว เห็นภาพหลอน ท่านสามารถส่งต่อหน่วยงานต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
- ก. ศูนย์ให้คำปรึกษา
- ข. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
- ค. โรงพยาบาลพะเยา
- ง. เทศบาลตำบลแม่กา
19. ทักษะใดไม่ใช่ทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา
- ก. ทักษะการถามคำถาม
- ข. ทักษะการให้กำลังใจ
- ค. ทักษะการสะท้อนความรู้สึก
- ง. ทักษะการทรงตัว
20. หากนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาต้องการขอเข้ารับการศึกษาที่ศูนย์ให้คำปรึกษาสามารถติดต่อผ่านช่องทางต่อไปนี่ยกเว้นข้อใด
- ก. ศูนย์ให้คำปรึกษา อาคารสงวนเสริมศรี
- ข. เพจ Facebook พักใจ มพ
- ค. Hot line 080 623 9179 หรือ 054 466 666 ต่อ 6267
- ง. ถูกทุกข้อ

### แบบทดสอบ Post-test ทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย X ลงในข้อที่ท่านคิดว่าถูกต้องมากที่สุด

1. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับผู้ให้คำปรึกษา
  - ก. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้คอยแนะนำในการแก้ไขปัญหา
  - ข. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เข้ารับการปรึกษาแก้ไขปัญหาด้วยตัวของเขาเอง
  - ค. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้สอนให้ผู้เข้ารับการปรึกษาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่ถูกต้อง
  - ง. ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นแบบอย่างให้ผู้เข้ารับการปรึกษาในการแก้ไขปัญหา
2. หากนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาต้องการขอเข้ารับการศึกษาที่ศูนย์ให้คำปรึกษาสามารถติดต่อผ่านช่องทางต่อไปนี้ยกเว้นข้อใด
  - ก. ศูนย์ให้คำปรึกษา อาคารสงวนเสริมศรี
  - ข. เพจ Facebook พักใจ มพ
  - ค. Hot line 080 623 9179 หรือ 054 466 666 ต่อ 6267
  - ง. ถูกทุกข้อ
3. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง
  - ก. สิ่งสำคัญของการให้คำปรึกษาคือการรักษาความลับ
  - ข. ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความจริงแท้
  - ค. ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้คำปรึกษาได้ตลอด 24 ชั่วโมง
  - ง. ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความเข้าใจผู้อื่น
4. ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง
  - ก. คนที่พยายามฆ่าตัวตายทุกคนป่วยเป็นโรคซึมเศร้า
  - ข. คนที่เป็นโรคซึมเศร้าทุกคนมีความคิดอยากฆ่าตัวตาย
  - ค. โรคซึมเศร้าเป็นแล้วต้องทานยาตลอดชีวิตห้ามขาดยา
  - ง. โรคซึมเศร้าต้องมีอาการนาน 2 สัปดาห์ขึ้นไปหรือมีอาการเกือบตลอดเวลา แทบทุกวัน และศูนย์เสีย Function การทำงาน
5. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับทักษะการสังเกตในการให้คำปรึกษา
  - ก. สังเกตสีหน้า ท่าทางที่แสดงออก
  - ข. สังเกตน้ำเสียง ที่ใช้
  - ค. สังเกตลักษณะการแต่งกาย
  - ง. สังเกตพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้อง
6. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
  - ก. การถามคำถามควรใช้คำถามปลายเปิดเท่านั้น
  - ข. ห้ามใช้คำถามปลายปิดในการให้คำปรึกษา
  - ค. การถามคำถามปลายเปิดจะเอื้อให้ผู้รับคำปรึกษาได้พูดมากกว่าการใช้คำถามปลายปิด
  - ง. ไม่มีข้อถูก
7. ทักษะการใส่ใจประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด

- ก. การประสานสายตากับผู้รับคำปรึกษาระหว่างสนทนา
- ข. การติดตามคำพูด
- ค. การสังเกตท่าทางการแสดงออกของผู้รับคำปรึกษา
- ง. การบันทึกทุกคำพูดที่ผู้รับคำปรึกษาพูดออกมา
8. DASS-21ย่อมาจากอะไร
- ก. Depression Anxiety and Stress Scale - 21 Items
- ข. Dementia Anxiety and Stress Scale - 21 Items
- ค. Depression Anxiety and Stroke Scale - 21 Items
- ง. Depression Antisocial and Stress Scale - 21 Items
9. ข้อใดคือการใช้คำถามปลายเปิด
- ก. วันนี้รู้สึกอย่างไรบ้าง
- ข. ไปเที่ยวมาสนุกไหม
- ค. คุณคิดจะแก้ไขปัญหานี้อย่างไร
- ง. ข้อ ก และ ค ถูก
10. หากท่านให้คำปรึกษานิสิตแล้วพบว่านิสิตมีอาการหูแว่ว เห็นภาพหลอน ท่านสามารถส่งต่อหน่วยงานต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
- ก. ศูนย์ให้คำปรึกษา
- ข. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา
- ค. โรงพยาบาลพะเยา
- ง. เทศบาลตำบลแม่กา
11. ใครคือผู้ฟังอย่างใส่ใจ
- ก. นกน้อยตั้งใจฟังนินจาเล่าปัญหาที่บ้านให้ฟังและจดบันทึกอย่างละเอียด
- ข. ต้นกล้าฟังน้ำฝนพูดและทำงานไปด้วย
- ค. มินาร้องไห้ร่วมกับสายรุ้งเมื่อสายรุ้งเล่าเรื่องที่ตนถูกทำร้ายร่างกาย
- ง. น้ำหวานฟังต้นอ้อเล่าปัญหาโดยไม่ตัดสินว่าต้นอ้อทำถูกหรือผิด
12. กระบวนการช่วยเหลือโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว เป็นการให้คำปรึกษาลักษณะใด
- ก. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล
- ข. การให้คำปรึกษาเป็นรายกลุ่ม
- ค. การให้คำปรึกษาหลายๆบุคคล
- ง. การให้คำปรึกษาแบบเพื่อน
13. การสะท้อนความรู้สึกคืออะไร
- ก. การทำให้ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นภายในปรากฏออกมาชัดเจน
- ข. การที่ทำให้ผู้รับการปรึกษารู้ถึงความรู้สึกของตนชัดเจนขึ้น
- ค. ถูกทั้งข้อ ก และ ข
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

14. การให้กำลังใจในการให้คำปรึกษามีประโยชน์ดังต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
- ก. เพื่อเป็นการแสดงความสนใจที่ผู้รับคำปรึกษาพูด
  - ข. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษากระตือรือร้นและมั่นใจในตนเอง
  - ค. เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาพูดต่อ
  - ง. เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกดีกับผู้ให้คำปรึกษา
15. การให้คำปรึกษา ต้องพิจารณาถึงสิ่งใด
- ก. การเข้าใจตนเอง
  - ข. การเข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษา
  - ค. การเข้าใจธรรมชาติการแสดงออกของมนุษย์
  - ง. ถูกทุกข้อ
16. ข้อใดไม่ได้แสดงออกถึงการให้กำลังใจ
- ก. เบียร์ สบตา และผงกศีรษะ เพื่อตอบรับสั้นๆ ขณะฟังป्लीมเล่า
  - ข. วินิจฉัยจุดบดที่ระหว่างการให้คำปรึกษา
  - ค. จินจินทวนซ้ำคำสำคัญที่มายูพูดถึง
  - ง. วาวาแต่ชาติักตาเบาๆ ระหว่างการให้คำปรึกษา
17. ทักษะใดไม่ใช่ทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา
- ก. ทักษะการถามคำถาม
  - ข. ทักษะการให้กำลังใจ
  - ค. ทักษะการสะท้อนความรู้สึก
  - ง. ทักษะการทรงตัว
18. การทวนความคืออะไร
- ก. คือการใช้ข้อความลดลงแต่คงสาระเดิม
  - ข. คือการพูดประโยคตามที่ได้รับคำปรึกษาพูดทุกประโยค
  - ค. ถูกทั้งข้อ ก และ ข
  - ง. ไม่มีข้อใดถูก
19. จะทำอย่างไรเมื่อเกิดการเงียบขึ้นระหว่างการให้คำปรึกษา
- ก. ถามคำถามต่อทันที
  - ข. เปลี่ยนคำถาม
  - ค. ปลอ่ยให้เกิดความเงียบเกิดขึ้น
  - ง. ยุติการให้คำปรึกษา
20. การสรุปความ สรุปเมื่อไรได้บ้าง
- ก. เมื่อผู้ให้คำปรึกษาพูดถึงหลายประเด็น
  - ข. เมื่อเริ่มให้คำปรึกษาใหม่ในแต่ละครั้ง
  - ค. ก่อนยุติการให้คำปรึกษา
  - ง. ถูกทุกข้อ

แบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย X ลงในข้อที่เป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย                       หญิง                       เพศทางเลือก

2. อายุ

- 21 – 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 51 – 60 ปี  
 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

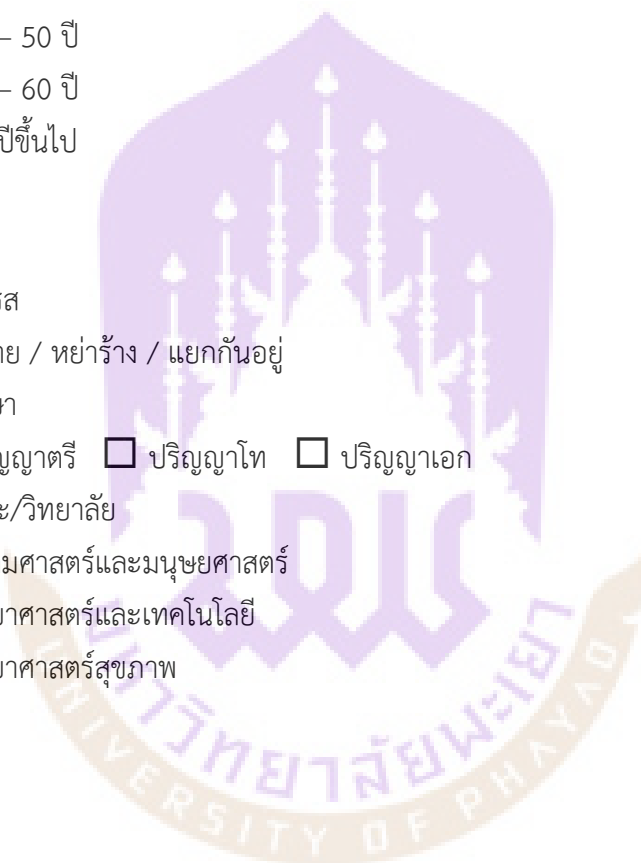
- โสด  
 สมรส  
 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี     ปริญญาโท     ปริญญาเอก

5. สังกัดกลุ่มคณะ/วิทยาลัย

- สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 วิทยาศาสตร์สุขภาพ



### การวัดทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น

**คำชี้แจง** ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงความรู้ ความเข้าใจที่ท่านได้รับการเข้าร่วมการพัฒนากิจกรรม การอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา กรุณาทำเครื่องหมาย  ในช่องคำตอบที่เหมาะสม โดยคำตอบมี 5 ตัวเลือก คือ

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านคิดว่าสถานการณ์นั้น เป็นจริงสำหรับท่านน้อยที่สุด  
 น้อย หมายถึง ท่านคิดว่าสถานการณ์นั้น เป็นจริงสำหรับท่านน้อย  
 ปานกลาง หมายถึง ท่านคิดว่าสถานการณ์นั้น เป็นจริงสำหรับท่านปานกลาง  
 มาก หมายถึง ท่านคิดว่าสถานการณ์นั้น เป็นจริงสำหรับท่านมาก  
 มากที่สุด หมายถึง ท่านคิดว่าสถานการณ์นั้น เป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

ที่	สถานการณ์	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านแสดงความพร้อมและความยินดีในการได้ช่วยเหลือ					
2.	ท่านสามารถยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข					
3.	ท่านสามารถสื่อความตั้งใจและใส่ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ					
4.	ท่านสามารถใช้คำถามที่ทำให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าเรื่องของตนเองได้					
5.	ท่านกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้คิดสำรวจความรู้สึกและความต้องการของตนเอง					
6.	ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ ค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา					
7.	ท่านสามารถทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่น สบายใจและไว้วางใจ					
8.	ในการให้คำปรึกษา 1 ครั้ง ท่านเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา					
9.	ท่านตั้งใจฟังเวลามีผู้ขอรับคำปรึกษา					
10.	ท่านถามคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าหรือระบายออกมาให้มากที่สุด					
11.	ขณะให้คำปรึกษา ท่านมักแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงความใส่ใจ เข้าใจผู้ขอรับคำปรึกษา แทนการพูด					

ที่	สถานการณ์	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
12.	ท่านสามารถบอกความเข้าใจที่มีต่อสิ่งที่ผู้ขอรับคำปรึกษารู้สึก รับรู้หรือสนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้คำปรึกษา					
13.	เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาเล่าปัญหาจบ ท่านสามารถเน้นข้อความสำคัญ เพื่อทวนความกับผู้ขอรับคำปรึกษาได้					
14.	ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ขอรับคำปรึกษาตระหนักในความสามารถและคุณค่าในตัวเองได้					
15.	เมื่อผู้ขอรับคำปรึกษาได้คิดและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ท่านสามารถชี้ให้ผู้ขอรับคำปรึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาได้					
16.	ท่านยอมรับกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้ขอรับคำปรึกษาหลังจากได้รับคำแนะนำจากท่าน					
17.	ท่านสามารถใช้คำพูด I-message ในขณะที่ให้คำปรึกษา					
18.	ท่านแยกความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกได้					
19.	ท่านไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ หลังจากการให้คำปรึกษา					
20.	ท่านยังคงเริ่มต้นประโยคคำถามด้วยคำว่า “ทำไม”					

เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา  
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences  
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ	: การพัฒนากิจกรรมการอบรมโดยใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา : Development of training activities using behaviorist theory To develop the counseling skills of advisors and personnel University of Phayao
เลขที่โครงการวิจัย	: HREC-UP-HSS 2.2/142/67
ผู้วิจัยหลัก	: นางธัญญพิชฌา สิงห์สถิตย์
สังกัดหน่วยงาน	: กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้วิจัยร่วม 1	: ดร.วุฒิชัย ไชยรินคำ, นางพัชรินทร์ ชูยศำ
สังกัดหน่วยงาน	: กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้วิจัยร่วม 2	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา สารทอง, นางอรทัย เกตุขาว
สังกัดหน่วยงาน	: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำไย สีหามาตย์
สังกัดหน่วยงาน	: วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วิธีทบทวน	: แบบเร่งรัด (Expedited)
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

*ปิ่น ก.*  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิพย์ เสมอเชื้อ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 28 พฤษภาคม 2567

วันหมดอายุ : 28 พฤษภาคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

















## ประวัติผู้วิจัยหลักและผู้วิจัยร่วม

### หัวหน้าโครงการ

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) : นางธัญญ์พิชมา สิงห์สถิตย์

- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
- สถานที่ทำงาน ศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ
- โทรศัพท์ 081-595-2821 /โทรสาร - /E-mail : [thanpitcha.si@up.ac.th](mailto:thanpitcha.si@up.ac.th)
- ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม มหาวิทยาลัย

พายัพ จังหวัดเชียงใหม่

ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัย

นเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

- ประวัติการทำงาน ปี 2545 – 2549 นักจิตวิทยา (บำบัดยาเสพติด) ประจำกลุ่มงานจิตเวช

โรงพยาบาลพะเยา

ปี 2549 – 2562 นักจิตวิทยาให้คำปรึกษา หน่วยให้คำปรึกษา กองกิจการ

นิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ปี 2563 - ปัจจุบัน นักจิตวิทยาให้คำปรึกษา ศูนย์ให้คำปรึกษาและ

สร้างเสริมสุขภาวะ กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ มหาวิทยาลัยพะเยา

### ผู้วิจัยร่วม

ชื่อ ดร.วุฒิชัย ไชยรินคำ

- ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต
- สถานที่ทำงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา
- โทรศัพท์ 054-466-666 ต่อ 1004 /โทรสาร 054-466-690 /E-mail : [wuth01@hotmail.com](mailto:wuth01@hotmail.com)
- ประวัติการศึกษา ปี 2536 ปริญญาตรี ปทย.วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรคร์ประชา

รักษ์

ปี 2542 ปริญญาโท วท.ม. จิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ปี 2562 ปริญญาเอก ปร.ด. เวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ประวัติการทำงาน ปี 2536 – 2547 อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท

ปี 2547 – 2550 รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

พะเยา

ปี 2550 – 2553 ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา

ปี 2553 – 2555 ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา

ปี 2555 – 2561 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ปี 2562 - ปัจจุบัน รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา สารทอง

- ตำแหน่ง อาจารย์
- สถานที่ทำงาน สาขาวิชาอนามัยชุมชน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
- โทรศัพท์ 062-891-5992 /โทรสาร 054-466-690 /E-mail : [Kritsada.sa@up.ac.th](mailto:Kritsada.sa@up.ac.th)
- ประวัติการศึกษา ปี 2556 ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปี 2558 ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ นางอรัญญา เกตุขาว

- ตำแหน่ง อาจารย์
- สถานที่ทำงาน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
- โทรศัพท์ 054-466666 ต่อ 3313-3318 โทรสาร 054-466698
- โทรศัพท์มือถือ 084-805-5082 E-mail : [orathaiKat@yahoo.com](mailto:orathaiKat@yahoo.com)
- ประวัติการศึกษา (ปริญญาตรี-เอก ; สาขา และสถาบัน)

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรุงเทพ

พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพ

สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม

### ผลงานที่ผ่านมา

- Srisookkum, T . Somkid, J. **Orathai, K.** Tienthong, T. Saengduean, P. and Naphat, P. (2022). Health literacy, anxiety and stress among people during Coronavirus-2019 pandemic at the northern of Thailand. Journal of Public Health and Development. 20(3). 221-235.
- ทวีวรรณ ศรีสุขคำ, กิตติยา ไทยธวัช, สุนันทา ตั้งนิติพงศ์, **อรัญญา เกตุขาว**, เพ็ญนิภา นภีรังค์ และ ณัฐฐินี นันทาทอง. (2563). ผลของโปรแกรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานต่อความรู้และการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานของกลุ่มผู้สูงอายุโรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลแม่กา จังหวัดพะเยา. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 9-10 กรกฎาคม 2563 หน้า 1195-1202.
- ทวีวรรณ ศรีสุขคำ, เทียนทอง ต๊ะแก้ว, กิตติยา ไทยธวัช, พิรณัฐ ผลวิษา, **อรัญญา เกตุขาว**, สุนันทา ตั้งนิติพงศ์, และ สุรางคนา ไชยรินคำ. (2563). อัตราความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวก นิรภัยของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 9-10 กรกฎาคม 2563 หน้า 1211-1218.

- ประจวบ แหลมหลัก, ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง, พงศธร ศิลาเงิน, ภากรณ์ ภูสุวรรณ, ประกาศิต ทอนช่วย, ณรงค์ ใจเที่ยง, แสงชัย วงศ์มานะกุล, พงศนเรศ แจ้งพรมมา, **อรรถัย เกตุขาว** และ วิริญญา เมืองช้าง.(2563) รูปแบบการดูแลสุขภาพโดยสหสาขาวิชาชีพในตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา, ปีที่ 6 ฉบับที่ 03 กรกฎาคม - กันยายน 2563, หน้า184-194.
- ณรงค์ ใจเที่ยง, **อรรถัย เกตุขาว**, ปฏิพัทธ์ วงศ์เรือง, ณรงค์ศักดิ์ ใจเที่ยงธรรม, วิชรี คงทอง, กรรณิการ์ เงินดี, อนูราช เทศทองและ จิตรกร กัลยา.(2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563, หน้า 149-163
- ชินกร ยืนยาว, เกตนสิริ แก้วแดง, ชรินรัตน์ นนธ์ศรี, นิตยา สนมฉำ,ภรณ์ทิพวรรณ เต้จา, มินตรา เบิกบาน, รุ่งบุญศรี กลิ่นกล่อม, ณรงค์ ใจเที่ยง และ**อรรถัย เกตุขาว**.(2563). การรับรู้คุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีโดยศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคเหนือ.The Quality perception and satisfaction of personnel towards annual health check-up service by a Medical Center and University Hospital in Northern region. วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563. Public Health Policy & Laws Journal Vol. 6 No.2 July – December 2020. (293-306)
- ณรงค์ ใจเที่ยง, ปรียาพร สีจันทร์, ศรีสุดา เจริญดี, สมคิด จูหว่า, **อรรถัย เกตุขาว**, และ ชัยวัฒน์ แสงศรีจันทร์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตามหลักสุขบัญญัติแห่งชาติ 10 ประการ ของวัยรุ่นในจังหวัดพะเยา. วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2562, หน้า 31-40.
- ทวีวรรณ ศรีสุขคำ, เทียนทอง ต๊ะแก้ว, นัญศรา ขวัญเพชร, ณาถนาถ ไพรเขียว, กมลชนก ยอดแก้ว, ฐาปนวงศ์ ตั้งอุไรวรรณ, **อรรถัย เกตุขาว**, รัตนาวดี แก้วเทพ, กรรณิการ์ เงินดี และ พัฒนพงศ์ พิศตะคุ. (2560). ผลของ กิจกรรมอาสาผูกเช็มชุมชนเรื่องการปฐมพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน ต่อความรู้และทักษะของประชาชนบ้าน แม่กาห้วยเคียน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. การประชุมวิชาการสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 3

ชื่อ นางพัชรินทร์ ชูย์คำ

- ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิก
- สถานที่ทำงาน ศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาพะ กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ
- โทรศัพท์ 081-595-2821 /โทรสาร - /E-mail : patcharin.pi@up.ac.th
- ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประวัติการทำงาน

ปี 2557 - 2560 นักจิตวิทยา โรงพยาบาลน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตต์

ปี 2560 - 2562 นักจิตวิทยา โรงพยาบาลแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ปี 2562 สอบผ่านใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ จ.ค. 906

ปี 2562 นักจิตวิทยาคลินิก หน่วยให้คำปรึกษา กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัย

พะเยา

ปี 2563 - ปัจจุบัน นักจิตวิทยาคลินิก ศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ มหาวิทยาลัยพะเยา

