

ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด

นางสาวชิส่า มีคิล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

The Effects of Using a Psychological Training Model to Enhance
Self-Leadership of Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd. Employees

Miss Chisa Meesin



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ของพนักงานบริษัท โตโยต้า.เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวชิสา มีคิล
แขนงวิชา การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิง ดร. สุขอรุณ วงษ์ทิม
2. รองศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา

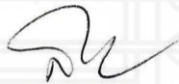
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน)



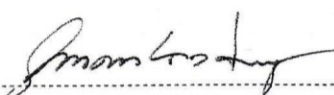
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิง ดร. สุขอรุณ วงษ์ทิม)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด
ผู้วิจัย นางสาวชิสสา มีศีล **รหัสนักศึกษา** 2592800219 **ปริญญา** ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
(การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง
ดร.สุซอรุณ วงษ์ทิม (2) รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงาน กลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างและกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกอบรม แบบปกติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 20 คน มีคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ 25% ลงมาจาก แบบวัดภาวะผู้นำตนเองและสมัครใจเข้าร่วมวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 90 – 120 นาที กลุ่มควบคุมได้รับการฝึกอบรมแบบปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง ที่มี ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 (2) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบแมนนิตนีย์

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นภายหลังจากการได้รับ รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (2) พนักงานกลุ่มทดลองที่ ได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าของกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกอบรมแบบ ปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำตนเอง พนักงานบริษัท

Thesis title: The Effects of Using a Psychological Training Model to Enhance Self-Leadership of Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd. Employees

Researcher: Miss Chisa Meesin; **ID:** 2592800219;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Thesis advisors: (1) Dr. Sukaroon Wongtim, Associate Professor, Police Lieutenant Colonel; (2) Dr. Niranart Sansa, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The purposes of this study were (1) to compare self-leadership levels of the experimental group employees before and after being trained under a psychological training model; and (2) to compare the post-experiment self-leadership level of the experimental group employees who were trained under a psychological training model with the counterpart level of the control group employees who received normal training.

The research sample consisted of 20 Toyota K. Motors Toyota's Dealer employees in the headquarter office of Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd., whose scores on self-leadership being below the 25% percentile, and who were willing to participate in this research. Then, they were randomly assigned into the experimental and control groups, each of which consisting of 10 employees. The experimental group was trained under a psychological training model for 10 periods, each of which lasting for 90 – 120 minutes; while the control group received normal training. The employed research instruments were (1) a scale to assess self-leadership, with reliability coefficient of .96; (2) a psychological training model. Statistics employed for data analysis were the median, inter-quartile range, Mann Whiney U Test, and Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test.

The results showed that (1) after being trained under a psychological training model, the experimental group employees' self-leadership level was increased at the .01 level of statistical significance; and (2) the post-experiment self-leadership level of the experimental group employees, who were trained under a psychological training model, was higher than the post-experiment counterpart level of the control group employees, who received normal training, at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Psychological training model, Self-Leadership,
Toyota K. Motors Toyota's Dealer Co., Ltd. employee

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร. สุखอรุณ วงษ์ทิม รองศาสตราจารย์ ดร. นิรนาท แสนสา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้การปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจ ผลักดันให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วันเพ็ญ สมภพรุ่งโรจน์ รองกรรมการผู้จัดการบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ให้โอกาสและความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวก ตลอดทั้งพนักงานผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพระคุณ คณาจารย์ แขนงวิชาการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจกันตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบบูชาแก่ คุณบิดา มารดา คณาจารย์ กัลยาณมิตร และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยฉบับนี้

ชิสา มีศีล

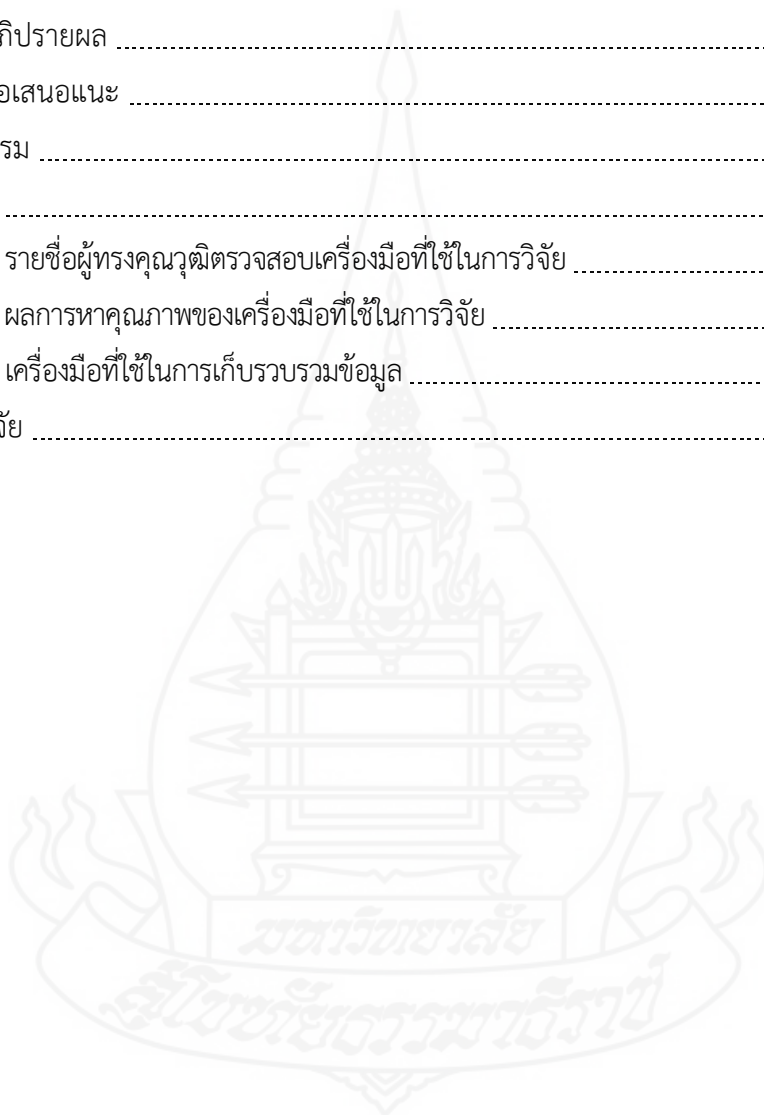
มกราคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเอง	9
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปการวิจัย	68
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	79
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
ข ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	88
ประวัติผู้วิจัย	185



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมที่เปลี่ยน และเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเรียนรู้	39
ตารางที่ 2.2 เทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการฝึกอบรม	53
ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง	60
ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงาน ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	66
ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงาน กลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา	67
ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงาน ภายหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	67



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ A-B-C	42
ภาพที่ 2.2 แนวทางการให้การศึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม	43



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาบุคลากรของตนเพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการแข่งขันและสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Pearce & Manz, 2012) ความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดนี้ส่งผลให้การเติบโตและกลไกตลาดเป็นไปอย่างซับซ้อน ทำให้องค์กร ต้องการบุคลากรและทีมงานที่มีความสามารถเชิงรุกและมีการปรับตัวที่สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนเหล่านี้ จากการศึกษา (กริพพิน และคณะ, 2007, 2010) พบว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) พฤติกรรมเชิงรุกที่นำไปสู่บทบาทของการปฏิบัติงานเชิงรุกเป็นพฤติกรรมของการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทั้งในส่วนของงานตนเอง เช่น การเริ่มต้นค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่ตนเอง การปฏิบัติในส่วนของทีมงาน เช่น การร่วมพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ให้ทีมงานมีผลงานดีขึ้น และการปฏิบัติในส่วนขององค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรโดยรวมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) พฤติกรรมการปรับตัวที่นำไปสู่บทบาทของการปฏิบัติงานที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของงานตนเอง ทีมงาน และองค์กร เช่น มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนเครื่องมือ วิธีการ หรือกระบวนการทำงานของตนเอง มีความสามารถในทางสร้างสรรค์เพื่อรับมือกับทีมงานใหม่ ๆ และมีความสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะเฉพาะในบุคคลที่กล่าวข้างต้นนั้นเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างแรก ที่ควรจะมีอยู่ในตัวของบุคลากรทุกคนในองค์กร (Pedro Marques-Quinteiro, 2012)

ในการที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในเชิงรุกและมีการปรับตัวให้สามารถรับมือกับทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้นั้น บุคลากรควรมีภาวะผู้นำตนเองอยู่ในตัว ซึ่งภาวะผู้นำตนเองนั้น (Self-leadership) เป็นกระบวนการของบุคคลผู้มีอำนาจในการชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คือ เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและรู้จักตนเองในทุกด้าน 2) การจัดการตนเอง (Self-Management) คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถ

ในการตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถวางแผนวิธีการดำเนินงาน ออกแบบและประเมินพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมาย สามารถปรับปรุงยืดหยุ่นพฤติกรรมของตนเองเพื่อมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงาน 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation) คือ มีความสามารถในการให้รางวัลตนเองจากภายนอกและภายใน มีความสามารถสร้างรูปแบบพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย สามารถชักนำตนเองให้มุ่งเน้นไปที่คุณค่า ความหมาย และความสุขในการทำงาน 4) การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Cognitive) คือ เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ สามารถประเมินความคิดและปรับปรุงความคิดของตนให้สมเหตุสมผลมากขึ้น สามารถพูดถึงตนเองในเชิงบวก และมักเห็นภาพความสำเร็จของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะจำเป็นของบุคลากรและผู้นำในองค์กร (Andrew Bryant, 2017) แนวคิดของภาวะผู้นำตนเองดังกล่าวข้างต้นมาจากส่วนขยายเพิ่มเติมของทฤษฎีการจัดการตนเอง (Self-Management) ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-control) ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) และทฤษฎีความคิดเชิงบวก (Positive Psychology) คือการปรับเปลี่ยนการนึกคิดและการออกแบบพฤติกรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในตนเอง (Self-Efficacy) (Neck & Houghton, 2006)

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตนเองในต่างประเทศที่มีมากกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของภาวะผู้นำตนเองกับผลลัพธ์ทางบวกที่หลากหลายของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีสมรรถนะในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลในการทำงาน (Neck & Manz & Houghton, 2017) งานวิจัยของศรีธัญญา แก้วคำลา (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงและสามารถนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อตนเองในการควบคุมการกระทำและความคิด

การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้จากบทความวิชาการ การเรียนรู้จากผู้ประสบความสำเร็จหรือหัวหน้างาน และการเข้ารับการฝึกอบรม ดังเช่น งานวิจัยของบุษบา อัจฉา (2559) ในการศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการอบรมเชิงจิตวิทยา อธิบายผลการวิจัยว่า เยาวชนกลุ่มตัวอย่างของจังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้รับการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำตนเอง มีความเป็นผู้นำในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองสามารถสร้างเสริมภาวะความเป็นผู้นำตนเองให้บุคคลมีความสามารถในการจัดการตนเองและสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในการฝึกอบรมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำตนเองเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม เพื่อให้

องค์กรสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วซับซ้อนในปัจจุบัน และสามารถนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เป็นผู้จำหน่ายรถยนต์โตโยต้า และศูนย์บริการอันดับ 1 ของประเทศ ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในการให้บริการแบบครบวงจร ด้วยทีมงานมืออาชีพที่ผ่านการฝึกฝนตามหลักมาตรฐานสากล มีพันธกิจในการสร้างพนักงานให้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นหลักและมุ่งมั่นการให้บริการที่ดีกว่า การมอบความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดแก่ลูกค้า การยืนหยัดในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องด้วยพันธกิจเหล่านี้ ฝ่ายผู้บริหารจึงเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้การฝึกอบรมทางจิตวิทยามาใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด การฝึกอบรมทางจิตวิทยาเป็นการประยุกต์ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาตลอดทั้งเทคนิคทางจิตวิทยาใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติสำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง ให้มีความเข้าใจในตนเอง มีความตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นหาวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงโดยใช้การฝึกอบรมเชิงจิตวิทยาของโอภาส กิจกำแหง (2548) พบว่า ผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและหลังจากได้รับการฝึกอบรมทางจิตวิทยาสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองนี้มีความสำคัญต่อพนักงานบริษัทโตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ในการเสริมสร้างให้ตนเองมีภาวะผู้นำตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อน และหลังการได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง กับพนักงานกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกอบรมแบบปกติ

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 ภายหลังจากได้รับการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

3.2 พนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นมากกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย

พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 493 คน

4.2 กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

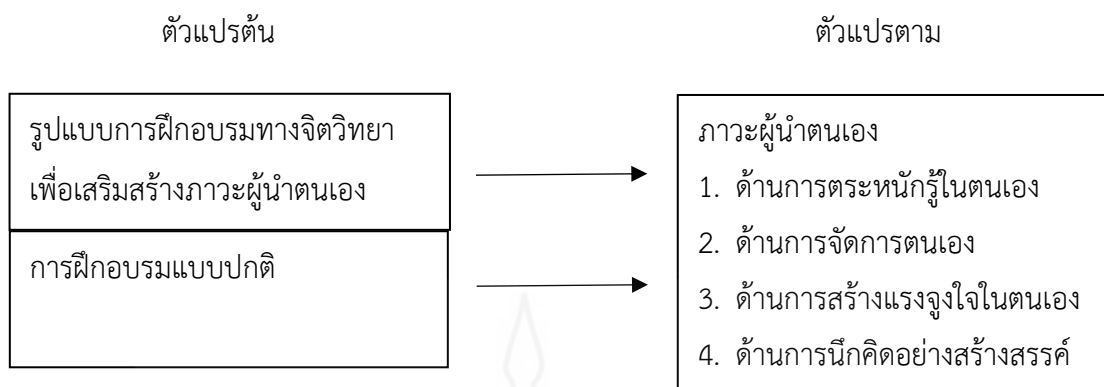
พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมาและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 ตัวแปรต้น คือ

- 1) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
- 2) การฝึกอบรมแบบปกติ

4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำตนเอง



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) หมายถึง การกระทำของพนักงานในการสร้างอำนาจเพื่อชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยพนักงานนั้นเป็นผู้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีความสามารถในการจัดการตนเอง มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในตนเอง และมีความนึกคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

5.1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ตนเองในปัจจุบัน รู้จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการของตนเองอย่างละเอียด รู้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนทั้งในระยะสั้นระยะยาว

5.1.2 การจัดการตนเอง หมายถึง การกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

5.1.3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่า และความสำคัญของงานที่ตนทำ

5.1.4 การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ การจินตนาการถึงความสำเร็จ การพูดถึงตนเองเชิงบวก การเรียนรู้และหาประโยชน์จากความผิดพลาด การประเมินรูปแบบความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลสมผลของตนและปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อนั้นให้มีความสมเหตุผลสมผลมากขึ้น

5.2 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง แบบแผนการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่พนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เป็นการพัฒนามาจากการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ดังนี้

5.2.1 ทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มที่นำมาบูรณาการ ได้แก่ ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2.2 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น เป็นการกล่าวทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรม การทบทวนความรู้ของการฝึกอบรมที่ผ่านมา และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นดำเนินการ เป็นการใช้เทคนิคของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบกลุ่มจำนวน 5 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่พนักงานบริษัทในแต่ละด้าน และขั้นยุติ เป็นการสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในแต่ละครั้ง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นจำนวน 10 ครั้ง ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมครั้งละ 90 – 120 นาที

5.3 การฝึกอบรมแบบปกติ หมายถึง การฝึกอบรมที่หน่วยงานได้รับตามแผนการจัดฝึกอบรมตามปกติของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด

5.4 พนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด หมายถึง พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อประโยชน์ใน 2 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

6.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองและนำมาประยุกต์ใช้กับทฤษฎีและเทคนิคจิตวิทยาการให้การปรึกษาเพื่อสร้างเป็นรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำตนเอง ทำให้ต้องค้นคว้าความรู้ใหม่ในการเพิ่มศักยภาพของการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง และจะเป็นประโยชน์แก่บุคคลที่สนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งภาวะผู้นำตนเองนั้นสามารถนำไปเพิ่ม

ศักยภาพตนเองในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงาน การเงิน การเรียน และความสัมพันธ์ เป็นต้น และยังสามารถนำไปต่อยอดศึกษากับกลุ่มประชากรในกลุ่มอื่น ๆ ได้

6.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติการ

- 1) พนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น เมื่อได้รับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
- 2) ได้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง เพื่อให้ผู้ที่สนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง หน่วยงานหรือองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ฝึกอบรมให้พนักงานได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากงานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับตามข้อหัวต่อไปนี้

1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Pentti Sydanmaanlakka
 - 1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber
 - 1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Andrew Bryant
 - 1.2.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Manz & Houghton
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเอง
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา
 - 2.1 ความหมายของรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา
 - 2.2 ความเป็นมาของการให้การปรึกษาทางจิตวิทยา
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้ให้การปรึกษา
 - 2.4 กระบวนการและทักษะการให้การปรึกษา
 - 2.5 ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
 - 2.6 ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม
 - 2.7 ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาแบบเกสตัลท์
 - 2.8 ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง
 - 2.9 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ
 - 2.10 เทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. วรรณกรรมที่ข้องกับภาวะผู้นำตนเอง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำตนเอง มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “Self-Leadership” ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Neck และ คณະ (2017, p.7) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เป็นกระบวนการเข้าใจตนเองโดยเฉพาะด้านพฤติกรรมและการนึกคิดเพื่อการมีอิทธิพลต่อตนเอง เป็นการต่อยอดของกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายในและการนึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดที่เกิดจากทฤษฎีปัญญาสังคม (Social cognitive theory) และ ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation theory)

Bryant and Kazan (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการมีอิทธิพลต่อตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง เป็นการสังเกตตนเอง (Self-Observation) และการจัดการตนเอง (Self-Management) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อชีวิต สุขภาพ การงานและความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำตนเองเป็นการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้เกิดการกระทำตามวัตถุประสงค์ และยังสร้างการเป็นผู้นำที่ดีทั้งในธุรกิจและทีมงาน

ศรัณญา แก้วคำลา (2556, น. 29) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคล ๆ หนึ่งควบคุมพฤติกรรมตนเอง สร้างอำนาจการจูงใจและนำตนเองโดยใช้กลยุทธ์ทางความคิดและพฤติกรรมเฉพาะทาง

Zyl (2009 อ้างใน Jooste และคณະ, 2015) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ ชุดของวิธีการที่มีเหตุผลที่ใช้เฉพาะบุคคลในการค้นหาแรงจูงใจและการมีอิทธิพลต่อตนเอง เพื่อบรรลุพฤติกรรมที่ต้องการและเพิ่มความสามารถของตนเอง

Furtner และคณະ (2011) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ การมุ่งเน้นทิศทางของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เป็นการรวมของกลยุทธ์ด้านมุ่งเน้นพฤติกรรมเพื่อจัดการตนเอง (Self-management) และการควบคุมตนเอง (Self-control) ควบคู่กับแนวคิดในด้านแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์

Alves และคณະ (2006 อ้างใน Dizaho และคณະ, 2017) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ การปฏิบัติเพื่อการมีอำนาจเฉพาะบุคคลในการชักจูงตนเองให้บรรลุทิศทางตนเองและแรงจูงใจที่จำเป็นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธนา ชัยจุกุล (2555 อ้างใน ศรัณญา แก้วคำลา, 2555, น. 28) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งควบคุมพฤติกรรมตนเอง สร้างอำนาจ จูงใจและนำตนเอง โดยใช้กลยุทธ์ทางความคิดและพฤติกรรมเฉพาะทางในการกำหนดทิศทางตนเองและกระตุ้นตนเองในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ

เพ็ญศรี ชุนใช้ (2544 อ้างใน ศรีธัญญา แก้วคำลา, 2555, น. 29) อธิบายว่า ภาวะผู้นำตนเอง คือ การควบคุมตนเองที่เหมาะสมในลักษณะตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์และเปิดเผย การกระทำและน้ำเสียงต้องสอดคล้องกับคำพูด พื้นฐานสำคัญของการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยนำตนเอง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการของการมีอำนาจในการจัดการตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยใช้กลยุทธ์ในการควบคุมตนเองด้านพฤติกรรมและการนึกคิด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและการกำหนดทิศทางของการกระทำที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง

1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Pentti Sydanmaanlakka

ความเป็นผู้นำตนเองเป็นพื้นฐานทั้งหมดของการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ ถ้าบุคคลไม่สามารถนำตนเองได้แล้วบุคคลนั้นจะนำคนอื่นได้อย่างไร ภาวะผู้นำตนเองคือ กระบวนการที่มีอำนาจในบุคคลที่จะรู้จักตนเองให้ดีขึ้น ตลอดถึงการเข้าใจตนเองให้มากขึ้น เพื่อสามารถควบคุมชีวิตตนเองให้ดีขึ้น ในช่วง 1990's เกิดหลักฐานของความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองขึ้น เหตุผลหนึ่งเพราะสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วที่มีความต้องการยืดหยุ่น การตอบสนองที่รวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์และทักษะการเรียนรู้ที่ยืดเยื้อ มีการจัดการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น มันไม่ยากที่จะกำหนดว่า นักบริหารจัดการแบบไหนที่องค์กรต้องการในอนาคต แต่คุณสมบัติพื้นฐานอย่างหนึ่งที่นักบริหารจัดการต้องมีคือ ความเป็นผู้นำตนเองที่ดี มันหมายความว่านักบริหารจัดการต้องมีความรู้ถึงคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และ รู้จักตนเอง (Self-knowledge) จะต้องมีความยืดหยุ่นและเป็นนักเรียนรู้ที่รวดเร็ว ผู้ที่สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงได้ทั้งหมด (Sydanmaanlakka, 2002)

ภาวะผู้นำตนเอง ประกอบไปด้วย 2 Models คือ 1) Self-leadership model หรือ Self Ltd model และ 2) Total Wellness model ดังนี้ (Sydanmaanlakka, 2002)

1) Self Ltd model คือ การเปรียบเสมือนว่าบุคคลเป็นกรรมผู้จัดการบริหารบริษัทหรือองค์กรของตนเอง ซึ่งเรียกว่า Self Ltd. ผู้นำองค์กรนี้ควรมีเอกลักษณ์ที่ดี ซึ่งจะถูกแบ่งเป็น 5 แผนก ประกอบด้วย ด้านกายภาพ (Physical) ด้านจิตใจ (Mental) ด้านสังคม (Social) ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual) และด้านการทำงาน (Work) ผู้นำองค์กรควรจะสามารถบริหารจัดการตามหน้าที่ของงานในแต่ละแผนกอย่างมีประสิทธิภาพสัมพันธ์กัน ว่าผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) คือคนคนเดียวกัน หรือสามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำคือ “สติ Consciousness” ที่จะต้องเป็นผู้นำร่างกาย จิตใจ ความรู้สึก และคุณค่าของตนเอง

2) Total Wellness or Well-being model คือ ความผาสุก ความอยู่ดีมีสุข การมีประสิทธิภาพสูงสุดต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีและมีการรักษาคงไว้ของมาตรฐานที่สูงเพื่อความผาสุกที่สมบูรณ์แบบ มี 5 องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความผาสุก (Total Wellness) ดังนี้

(1) มืออาชีพ (Professional) คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสามารถที่เพียงพอ มีการสะท้อนผลของการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2) กายภาพ (Physical) คือ การมีสุขภาพที่สมดุล มีการออกกำลังกายและพักผ่อนที่เพียงพอ (3) จิตใจ (Mental) คือ มีความกระปรี้กระเป่า ความอยากรู้อยากเห็น มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็ว และพร้อมสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (4) สังคม (Social) คือ มีความสามารถในการรักษาสัมพันธภาพกับคู่สมรส ผู้ร่วมหุ้น บุตรหลาน พ่อแม่ เพื่อนฝูง และมีเวลาให้กับกิจกรรมอดิเรกของตนเอง และ (5) จิตใจ (Spiritual) คือ รู้ถึงจุดมุ่งหมาย คุณค่า วิสัยทัศน์ของตนเอง ทราบถึงการกระทำที่จะทำให้ตนเองมีชีวิตที่สมดุล ดังนั้นที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ คือ ผู้นำองค์กรต้องชัดเจนในเป้าหมาย และสิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจของตนเอง

ภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดการสร้างแหล่งพลังงานภายในใหม่ เป็นเครื่องมือต่อต้านความเหนื่อยล้า ความอ่อนแอ และความเบื่อหน่าย บุคคลส่วนใหญ่มักไม่ได้นำแหล่งพลังงานเหล่านี้มาใช้มากนัก มันมีความเป็นไปได้สูงที่บุคคลสามารถที่จะปลดล็อกแหล่งพลังงานภายในเหล่านี้ แต่อาจจะยังมีวิธีการไม่ดีพอในการก้าวข้ามอุปสรรคที่มากมายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเติบโต และการพัฒนา

ดังนั้น ภาวะผู้นำตนเอง เกิดจากการมีวินัยในการกระทำที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาตนเอง โดยมี 10 หลักการ ที่ประกอบด้วย ดังนี้

1) เป้าหมาย: ค้นหาความหมาย (Purpose: find the sense of meaning) เป็นการหาตัวสนับสนุน เพื่อตอบคำถามให้แก่ตัวเองว่า ฉันเป็นใคร ฉันกำลังทำอะไร และฉันกำลังอยู่ที่ไหน พวกเราไม่ควรคิดว่าชีวิตนี้ได้อะไรมากมาย แต่ควรถามตนเองว่าตนเองสามารถทำอะไรให้กับชีวิตของตนเองได้บ้าง บุคคลต้องรู้จักตนเอง หาจุดประสงค์ของการมีชีวิตอยู่ หาความหมายของการดำรงอยู่ ในด้านความสัมพันธ์ การงาน และโลกทั้งใบของตนเอง บุคคลต้องค้นหาความปรารถนาที่แท้จริงของตนเองอย่างซื่อ อ สั ต ย์ แ ละ เชื้อในตนเอง มันจะเป็นวิสัยทัศน์ในการวางแผนชีวิต เป็นการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินชีวิต

2) มุ่งเน้น: ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Focus: do the right things) บุคคลต้องโฟกัสไปในสิ่งที่ต้องการและเรียนรู้วิธีการนำตนเองในแนวทางที่ง่ายกว่า เป็นการจัดการกับเวลาที่มีจำกัด จัดลำดับสิ่งที่สำคัญและละทิ้งสิ่งที่ไม่สำคัญ โปรดจำไว้ว่าถ้าเราต้องการทุกสิ่งเราจะไม่ได้สักสิ่ง บุคคลควรตอกย้ำมุ่งเน้นไปที่ข้อมูลและการกระทำที่จำเป็นเท่านั้น

3) ความถูกต้อง: อยู่กับความเป็นจริง (Authenticity: live in truth) เป็นการฟังเสียงจากข้างในตนเองว่า ตนเองต้องการอะไรอย่างแท้จริง ต้องการอะไรจากการมีชีวิตอยู่ และสนับสนุนตนเองให้บรรลุในสิ่งนั้น โดยการสร้างการเปลี่ยนแปลงวิถีทางในการดำเนินชีวิต

4) เปลี่ยนแปลง: เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและกล้าหาญ (Renewal: learn continuously and be brave) ต้องมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงในตนเองอย่างต่อเนื่อง ความยืดหยุ่นคือการอยู่กับ

ปัจจุบันขณะและมีความสามารถในการรับถึงคุณค่าในสิ่งใหม่ ๆ คงรักษาความอยากรู้อยากเห็นและสร้างสรรค์ สร้างมิตรภาพกับเพื่อนใหม่ ละทิ้งรูปแบบความคิด ความเชื่อ คุณค่า ความกลัว และนิสัยเก่า ๆ ที่ไม่มีประโยชน์กับชีวิต

5) เชื้อม่น: เชื้อม่นในตนเองและศรัทธาที่เป็นสากล (Trust: trust yourself and have faith in universal intelligence) มีความเชื้อม่นในตนเองอย่างสูงเพื่อการเรียนรู้ ออกจากพื้นที่ปลอดภัย (comfort zone) และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาความสามารถของตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม เริ่มต้นนิสัยและการกระทำใหม่ ๆ ศรัทธาในตนเอง

6) อดทน: อดทนและมีความพร้อม (Patience: be patience and ready) อดทนและเชื่อว่าสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่กำลังจะมา

7) ยืนหยัดและมีวินัย (Assertiveness and discipline: don't give up) การเปลี่ยนแปลงไม่ได้ง่ายและไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว มันต้องการเวลาและความมีวินัย ถ้าเราต้องการชีวิตที่รื่นรมย์ก็ต้องมีวินัยในการที่จะละทิ้งนิสัยเก่า ๆ ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล จงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเก่าที่นำชีวิตไปเ็นทางที่ไม่มีความสุข จงยืนหยัดในเป้าหมาย พยายามและลงมือทำอย่างมีวินัย

8) ประสาทการรับรู้: เรียนรู้ในการอ่านสัญญาณที่ผิดปกติ (Sensitivity: learn to read weak signals) การเป็นผู้นำในตนเองต้องพัฒนาเรื่องประสาทสัมผัส ต้องมีทั้งความอ่อนไหวและเข้มแข็ง เพื่อตรวจจับและอ่านสัญญาณรอบข้างทั้งในด้านดีและด้านร้าย เพื่อปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์เหล่านั้นได้ทันท่วงที

9) ความรัก: ความรักเป็นแหล่งพลังงานที่ยิ่งใหญ่ (Love: love is the most powerful source of energy) ความรักเป็นพลังงานที่ยิ่งใหญ่ในการเดินทางของชีวิต รักคือความอ่อนโยน กรุณา อบอุ่น และ เข้าใจ ความรักสามารถสร้างพลังงานกับทุกสิ่งในจักรวาล

10) ความอ่อนน้อมถ่อมตน: เป็นผู้บริการ (Humbleness: be of service) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ คือ ผู้นำตนเอง และผู้อื่น มีความต้องการที่จะรับใช้ตนเองและผู้อื่น มีความเชื้อม่นในตนเองในการทำหน้าที่ของตน และในเวลาเดียวกันมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber

ภาวะผู้นำตนเองจำเป็นสำหรับทุกคน ความเป็นผู้นำตนเองคือความสามารถในการนำตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับตัวเองและธุรกิจ ภาวะผู้นำตนเองไม่ใช่สำหรับผู้นำธุรกิจหรือบุคลากรในตำแหน่งผู้นำเท่านั้น เพราะภาวะผู้นำตนเองคือการนำตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อชีวิตตนเองเป็นอันดับแรก บุคคลจะไม่สามารถดูแลครอบครัวและลูกได้ ถ้าบุคคลนั้นยังไม่สามารถดูแลตนเองได้ บุคคลจะไม่สามารถนำผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายในองค์กรหรือธุรกิจได้ ถ้าบุคคลนั้นยังไม่สามารถนำตนเองเพื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตนเอง หลายครั้งบุคคลมักปัญหาหรือกล่าวหาความผิดให้แก่ผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของปัญหา แต่ถ้าตนเองมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ก็จะทำให้เห็นถึงความ

เปลี่ยนแปลงอย่างน่าทึ่งในชีวิต ดังนั้น บุคคลต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณลักษณะของตนเองก่อน เพื่อการเป็นผู้นำชีวิตตนเองและธุรกิจ Derek Lauber (2016)

หลักการสำคัญ 8 อย่าง เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำตนเอง (8 Core Principles of Self-Leadership) ดังนี้ Derek Lauber (2016)

1) เป็นผู้มีความคิดหลักแหลม (Embody your Brilliant Obsession) ขบคิดรวบรวมวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของชีวิตและธุรกิจ ลงลึกในรายละเอียดว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญมากในความสำเร็จของชีวิตและทำไม เมื่อรู้อย่างละเอียดถึงสิ่งสำคัญในชีวิตที่เราต้องการแล้ว สมองอันปราดเปรื่องของเราจะหาหนทางพาเราไปสู่เป้าหมาย และความต้อการในอนาคตได้ง่ายยิ่งขึ้น แต่ถ้าบุคคลยังไม่รู้ว่าจริงๆ แล้วตนเองต้องการอะไร บุคคลนั้นก็ไม่สามารถที่จะคาดหวังถึงความสำเร็จหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่น

2) เป็นผู้มีควมรับผิดชอบต่อการกระทำและการตอบโต้ในการกระทำของตัวเอง (Be responsible and accountable for your actions and reactions) บุคคลมีทางเลือกเสมอในการตอบโต้ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บุคคลเป็นเจ้าของของการตัดสินใจ การกระทำและทุก ๆ ผลลัพธ์

3) พัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองในทุกแง่มุมของชีวิต (Develop self-awareness in all areas of your life) บุคคลต้องรู้ในนิสัยของตนเองว่ามันดีหรือไม่ดี เข้าใจถึงความเชื่อ พฤติกรรมพื้นฐานของตนเอง รู้ถึงจุดแข็งของตนเองที่เป็นความท้าทายและต่อสู้เพื่อสร้างความปราดเปรื่องในตนเอง

4) พัฒนาปลูกฝังความฉลาดทางอารมณ์ (Cultivate EQ Emotional Intelligence) เป็นส่วนหนึ่งในการตระหนักรู้ในตนเองและเป็นสิ่งสำคัญต่อการโต้ตอบของตนเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลนั้นเรียนรู้ที่จะจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง การสื่อสารของบุคคลจะน่าประทับใจขึ้นและความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นก็สมบูรณ์มากขึ้นด้วย

5) มีความรับผิดชอบด้านการเงิน (Be financially responsible) บุคคลต้องเป็นผู้ควบคุมเงิน แต่ถ้าบุคคลอนุญาตให้เงินมีอำนาจเหนือตนเองเงินนั้นจะควบคุมการกระทำของบุคคล บุคคลต้องเข้าใจเป้าหมายด้านการเงินของตนเองทั้งในด้านชีวิตและธุรกิจ

6) มีสุขภาพแข็งแรง (Be physically healthy) สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีผลต่ออารมณ์ ความคิด การกระทำ และผลลัพธ์ ร่างกายและการกระทำมีผลโดยตรงต่อปฏิกิริยาเคมีในสมอง เป็นพลังงานที่กำหนดความรู้สึก พลังงาน และความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในงานเวลาที่ใช้ และทำในสิ่งที่รัก

7) สร้างเป้าหมาย ระบบและนิสัยเพื่อความสำเร็จ (Create the goals, systems and habits to succeed) บุคคลต้องกำหนดเป้าหมาย ระบบ และนิสัยที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ทำลายนิสัยที่ไม่ดีและค่อย ๆ สร้างนิสัยที่ดีขึ้นมาใหม่ ออกจากนิสัยหรือสถานการณ์ที่เคยชิน (Comfort zone) เพื่อให้สามารถได้ใช้ความปรารถนาในสถานการณ์ใหม่ ๆ

8) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Take Right Action) โฟกัสไปที่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ และให้ประสิทธิผล เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมและนำเราก้าวสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นถึงการลงมือทำที่จะนำเราไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Andrew Bryant

ภาวะผู้นำตนเอง คือ การพัฒนาความรู้สึกกับรู้ว่า เราคือใคร ทำอะไร และกำลังจะไปที่ไหน ควบคุมกับการรู้จักความสามารถในการมีอำนาจควบคุมการสื่อสารของตนเอง อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ต้องการ (Bryant and Kazan, 2012)

ภาวะผู้นำตนเอง คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเองเพื่อบรรลุในวัตถุประสงค์ของตนเอง ภาวะผู้นำตนเองเท่ากับความสามารถในการเป็นผู้นำของการสำรวจตนเอง (Self-observation) และการจัดการตนเอง (Self-management) ภาวะผู้นำตนเองมีอิทธิพลในแง่มุมมองของชีวิต สุขภาพ การงาน และความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำตนเองคือการสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Self-motivation) ในการกระทำอย่างมีจุดมุ่งหมาย และยังเป็นการเพิ่มพูนการเป็นผู้นำที่ดีในองค์กรและทีมงาน (Andrew Bryant, 2012)

ภาวะผู้นำตนเองเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) และ ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) รวมถึง ความเชื่อในตนเอง (Self-belief)

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้จักในจุดมุ่งหมายและคุณค่าในตนเอง การรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เป็นตัวผลักดันให้เราเกิดแรงจูงใจหรือลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ

ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) คือ ความมั่นใจในตนเอง มาจากการรู้จักจุดแข็งและความสามารถของตนเอง ลงมือพัฒนาทักษะตนเองให้มีความสามารถและมั่นใจมากขึ้น

ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) คือ ความเชื่อว่าตนเองทำได้ มีหนทางสำหรับตนเอง ความสามารถในการสะท้อนกลับ ยอมรับ ปรับปรุง และวางแผนล่วงหน้าในการกระทำของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งใหม่

ทักษะแรกของภาวะผู้นำตนเองคือ การหยุด และ ถอยหลังจากสิ่งที่กระตุ้นเราให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ เพราะนั่นหมายความว่า การกระทำหรือปฏิกิริยาตอบรับของบุคคลกำลังถูกควบคุมโดยสิ่งกระตุ้นเหล่านั้น ทักษะที่สองคือ การพิจารณาถึงความมุ่งหมายตั้งใจของตนเอง ความมุ่งหมายคือ สิ่งที่เป็นสิ่งสำคัญต่อตนเอง มีคุณค่าต่อตนเอง และบุคคลกำลังทำเพื่อสิ่งนั้น ด้วยจุดมุ่งหมายเหล่านี้ทำให้บุคคลเริ่มต้นที่จะเลือกวิถีทางในการดำเนินชีวิต

ความมุ่งหมาย (Intention) เป็นกระบวนการลงมือทำอย่างมีจุดมุ่งหมาย (พฤติกรรม) มากกว่าการลงมือกระทำเพื่อโต้ตอบต่อบางสิ่ง หรือเป็นปฏิกิริยาตอบโต้เมื่อได้รับการกระตุ้นจากบางสิ่ง

ความมีอิทธิพล (Influence) เป็นผลของการลงมือทำอย่างมีจุดมุ่งหมาย ถ้าบุคคลต้องการจะเปลี่ยนแปลง บุคคลต้องเป็นผู้มีอิทธิพลทางบวกต่อตนเองและโลกรอบตัว

ผลกระทบ (Impact) เป็นเครื่องมือวัดหรือสิ่งที่ใช้วัดถึงความมุ่งหมายและความมีอิทธิพล

ภาวะผู้นำตนเองเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการเริ่มต้นการพัฒนาความเป็นผู้นำ และเป็นการทบทวนในความก้าวหน้าของงาน ภาวะผู้นำตนเองเป็น “Inside-Out” Leadership คือการนำผู้นำจากภายในตนเองสู่การเป็นผู้นำภายนอก

7 บทเรียนที่นำตนเองสู่ผู้มีภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย

- 1) มุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่คุ้มค่า (Focus on a worthwhile goal)
- 2) เลือกในสิ่งที่เป็นตัวตนของตนเอง (Choose your own identity)
- 3) พูดออกมา (Speak Up) ในสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริง
- 4) มีความยืดหยุ่น (Be Resilient) เปรียบเหมือนการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่
- 5) ปรับ (Adapt) ตัวเองให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์
- 6) ชนะใจผู้คน (Win the Crowd) มีอิทธิพลต่อผู้อื่น
- 7) ใช้ชีวิตตามจุดมุ่งหมาย (Live life on purpose)

1.2.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Manz & Houghton

แนวคิดภาวะผู้นำตนเองมีรากฐานมาจากงานวิจัยและทฤษฎีทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ทฤษฎีกำกับตนเอง (Self-regulation theory) ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ทฤษฎีการจัดการตนเอง (Self-management theory) ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation theory) และ จิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) (Neck & Manz & Houghton, 2017)

ทฤษฎีการกำกับตนเอง (Self-regulation theory) อธิบายว่า บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของตนเองกับสถานะมาตรฐานหรือสถานะที่ต้องการ ถ้ามีความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในพฤติกรรมของตนเองกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ บุคคลจะเพิ่มความพยายามในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและลดความแตกต่าง มาตรฐานที่กล่าวถึงนั้นคือ มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ อย่างเช่นในองค์กร มาตรฐานในพฤติกรรมของพนักงาน คือ การถูกกำหนดการกระทำหรือสั่งให้ทำโดยผู้จัดการตามนโยบายขององค์กร กฎ ระเบียบต่าง ๆ การกระทำเหล่านี้คือ การกระทำตามอิทธิพลภายนอก (external influence) และเมื่อกระทำอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นอิทธิพลภายใน (internal influence) โดยพื้นฐานของการควบคุมตนเองมีแนวโน้มที่จะสร้างพฤติกรรมให้ใกล้เคียงตามอิทธิพลภายนอกให้มากที่สุด

ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social cognitive theory) นำเสนอว่า ระบบการควบคุมตนเอง (Self-regulatory system) มีความเกี่ยวข้องกับการสังเกตและตักเตือนตนเอง (Self-monitoring)

และพฤติกรรมกรรมการตอบสนอง ทฤษฎีการควบคุมตนเองส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการลดความแตกต่าง (discrepancy) แต่ทฤษฎีการนึกคิดทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมสองระบบคือทั้งการลดและเพิ่มความแตกต่าง ซึ่งมีสมมุติฐานว่า บุคคลจะมีอิทธิพลในตนเองที่ยิ่งใหญ่จากการสร้างวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายด้วยตนเองโดยผ่านประสบการณ์ของตนในอดีต บุคคลจะตั้งเป้าหมายในทิศทางที่เพิ่มความแตกต่าง แล้วสร้างผลของพฤติกรรมหรือความพยายามตามเป้าหมายที่จะลดความแตกต่าง หลังจากเป้าหมายได้บรรลุแล้ว ความแตกต่างก็จะถูกกำจัดออกไป บุคคลก็มีแนวโน้มว่าจะตั้งมาตรฐานให้สูงขึ้นอีก และสร้างการกระทำเพื่อลดความแตกต่างอีกครั้ง ทฤษฎีการนึกคิดทางสังคม อธิบายว่า มีสองส่วนของกระบวนการที่มีอิทธิพลในตนเองที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย คือ 1) Triadic reciprocal model of behavior คือ พฤติกรรมของบุคคลจะถูกอธิบายจากปัจจัยภายนอก (external factor) ที่เกี่ยวข้องกับโลกที่อาศัยอยู่ และปัจจัยภายในบุคคล (internal personal factors) หรือพฤติกรรมของตน 2) Self-efficacy คือ ระดับของประสิทธิภาพในตัวเองจะเกี่ยวข้องกับโลกของตนเอง โดยเฉพาะการรับรู้ของตนเองต่อความสามารถในตัวเองจะเกี่ยวโยงกับความสำเร็จและความสามารถในการเอาชนะต่อสถานการณ์ และการท้าทายเผชิญหน้าต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตที่มีผลกระทบต่ตัวเอง มีหลักฐานยืนยันว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพยายามต่อสู้หรือหลีกเลี่ยงในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การรับรู้ในความสามารถของตนต่ำ เช่น เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ก็จะนำความวิตกกังวล ความเครียดมาสู่จิตใจและลดประสิทธิภาพในการกระทำของตนเอง การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งการรับรู้ในความสามารถของตนเองนั้นมาจากหลายทาง เช่น 1) Observation การสังเกตประสิทธิภาพการทำงานของผู้อื่นทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อเรียนรู้ถึงเหตุและผลในความสำเร็จและล้มเหลวเหล่านั้น 2) Verbal persuasion การพูดสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจได้รับจากหัวหน้างานที่โน้มน้าวให้พนักงานมีกำลังใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ 3) Physical reaction การตอบสนองทางกายในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ถ้าบุคคลรู้สึกกังวล ผ่อนคลาย แม้ว่าจะกำลังเผชิญอยู่กับสถานการณ์ที่ท้าทาย บุคคลก็สามารถที่ผ่านพ้นสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นได้ดีกว่ายามที่บุคคลรู้สึกกังวล เครียด หรือกดดัน ทั้งสามสิ่งนี้มีความสำคัญมากต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในส่วนบุคคลได้

การจัดการตนเอง (Self-Management) คือ กระบวนการของบุคคลในการกำหนดพฤติกรรมของตน เป็นการจัดการกับพฤติกรรมของตนเองเพื่อลดความแตกต่างที่มีต่อมาตรฐานที่ตั้งไว้ เกี่ยวข้องกับการกำหนดพฤติกรรมว่า ต้องทำอะไร (how) อะไร (what) และทำไม (why)

ภาวะผู้นำตนเอง เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ด้านพฤติกรรม (behavior-focused strategies) และกลยุทธ์การนึกคิด เพื่อค้นหาแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation theory) และ กระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นการร่วมมือกันของการกำกับตนเอง (Self-regulation) และการจัดการตนเอง (Self-management) เป็นารมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดแรงผลักดันใน

การทำกิจกรรม ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจภายในและการตัดสินใจในตน (Self-determination theory) คือ การต้องการมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลภายในในกิจกรรมหรืองานของตน การตัดสินใจในตนเป็นการรู้สึกมีอิสระ มีความท้าทายที่จะเพิ่มความสามารถของตน

ภาวะผู้นำตนเองมีส่วนผสมของแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ซึ่งคือการศึกษารวมทั้งทางบวก (positive emotion) ที่ประกอบด้วย ความสุข การสำนึกบุญคุณ และการสมหวังหรือบรรลุเป้าหมาย และ คุณลักษณะบุคลิกภาพทางบวก อย่างเช่น การมองแง่ดี ความยืดหยุ่น และเน้นลักษณะจุดแข็ง ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในจิตวิทยาเชิงบวกคือ ความสุขส่วนบุคคล (individual's happiness) และความผาสุก (well-being) เป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย (intentional activity) มีผลต่อการสร้างพฤติกรรม เปลี่ยนทัศนคติและกระบวนการนึกคิด ซึ่งเป็นตัวกำหนดสำคัญในความสุขและความผาสุกของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำตนเองมีกลยุทธ์ที่ออกแบบให้เกิดกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายที่สามารถช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกระบวนการคิดให้เป็นไปในทางบวกมากขึ้น

ปัจจัยภายนอก (External Factors) คือ โลกที่บุคคลอาศัยอยู่ในทุก ๆ วัน มีอิทธิพลพื้นฐานต่อการกระทำของบุคคลและก่อให้เกิดโชคชะตาของชีวิตบุคคลในที่สุด มีหลักฐานในหลายองค์กรเปิดเผยว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการเลือกให้ลงมือทำหรือมีผลต่อการเลือกกระทำ บุคคลมักจะทำพฤติกรรมที่ทำให้เขาได้รับรางวัลถึงแม้ว่าจะมีพฤติกรรมที่อยากทำมากกว่าก็ตาม การได้รับรางวัลมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะทำในอนาคต เพราะรางวัลให้ข้อมูลกับบุคคลถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลที่จะได้รับในทางบวกหรือลบและเป็นแรงจูงใจว่าต้องทำอะไรถึงจะได้รับรางวัล บุคคลชอบที่จะกระทำสิ่งใดก็ได้เพื่อคาดหวังถึงผลที่ต้องการในอนาคตและจะไม่ทำสิ่งเหล่านั้นถ้าคิดว่าจะนำผลทางลบมาให้ อย่างเช่น กฎระเบียบในองค์กรถ้าพนักงานเลือกที่จะละเมิดกฎระเบียบเหล่านั้นก็อาจทำให้เราสูญเสียงานไปได้ ปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องต่อชีวิตบุคคลโดยตรงอย่างที่บุคคลนั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) กล่าวคือ แต่ละบุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์ บุคคลมีลักษณะที่แน่ชัดในวิธีคิดและอื่น ๆ ที่ช่วยกำหนดวิธีการมองเห็นโลกและสิ่งที่บุคคลทำในชีวิตของเขา ภาวะผู้นำตนเองเป็นการฝึกฝนการรับรู้ที่สำคัญว่าบุคคลเป็นอะไรและเขาคิดอย่างไรกับสิ่งเหล่านั้น เป็นการกล่าวถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านการกระทำมากกว่าการพูดถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับทัศนคติ (attitudes) หรือ คุณค่า (values) พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นทั้งในระดับกายภาพที่มองเห็นได้และในระดับจิตใจที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ในความเป็นจริงเหตุการณ์เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมก็เกิดขึ้นตามมาทั้งในระดับกายภาพทางร่างกายและจิตใจ ภาวะทางร่างกายและจิตใจมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันในการรักษาระดับของแรงจูงใจ การฝึกปฏิบัติในภาวะผู้นำตนเองเป็นการรับผลกระทบทางความคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจที่จำเป็น และให้ยอมเสียสละบางสิ่งแม้ว่าจะเป็นสิ่งยากลำบากเพื่อกระทำสิ่งที่จะทำให้เราบรรลุในเป้าหมาย และภาวะผู้นำตนเองยังรวมถึงการนำความชอบความสนใจในกิจกรรมที่ทำมาเป็นประโยชน์ในการสร้างหรือรักษาระดับแรงจูงใจ

ตามที่กล่าวถึง Triadic reciprocal model ในทฤษฎีการนึกคิดทางสังคม (Social cognitive theory) ว่า บุคคล (person) พฤติกรรม (behavior) และโลก (World) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด แต่ปัจจัยมีผลกระทบซึ่งกันและกัน และปัจจัยสุดท้ายที่มีอิทธิพลในภาพรวมอย่างสมบูรณ์คือตัวของคุณเอง สิ่งที่คุณต้องมุ่งเน้นมากที่สุดคือ การสังเกตคุณแนวโน้มในพฤติกรรมของตนเอง มันไม่ได้ถูกอ้างถึงเกี่ยวกับ “ทัศนคติที่ดี” หรือ “ทัศนคติที่ไม่ดี” แต่เกี่ยวกับแนวโน้มในพฤติกรรมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจมากกว่า โดยการตั้งคำถามที่ว่า “ตัวเรามีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์นี้อย่างไร” และ “ตัวเราคิดอย่างไรกับปัญหานี้” แนวโน้มดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติต่อโลกและวิธีที่คุณมองต่อโลก โลกน่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่คุณมองเห็นมากกว่าสิ่งที่เป็นจริงในแง่รูปธรรม และเช่นกันแนวโน้มในพฤติกรรมของคุณได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ที่เขาได้รับ เช่น การสรรเสริญยกย่องเมื่อทำพฤติกรรมบางอย่าง อิทธิพลจากพฤติกรรมในอดีต การกระทำของคุณเป็นแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงนิสัยและรูปแบบปฏิบัติ ถ้าบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาทัศนคติหรือความเป็นตัวเขาก็จะเปลี่ยนตามไปด้วย และอีกปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมคือการกระทำของคุณ ในเวลาเดียวกันบุคคลควรเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ของตนเองและเป็นการเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในสิ่งที่คุณต้องการมากขึ้น การเลือกเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ส่วนตามที่กล่าวมา (ตนเอง พฤติกรรม โลก) โลกเป็นอันดับแรกที่มีความเป็นไปได้สูงที่มีผลกระทบต่อตัวบุคคล แต่มันจะไม่มีผลกระทบต่อบุคคลเลยถ้าเขาไม่อนุญาตให้เป็นเช่นนั้น เช่น คนนั้นไม่รู้สึกรับผลกระทบจากอากาศหนาวเย็นแต่เขาออกจากบ้านโดยปราศจากเครื่องนุ่งห่ม ในทางกลับกัน บุคคลควรที่จะเป็นผู้เลือกกระทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อโลก เช่น ผู้เขียนเลือกที่จะควบคุมตนเองให้เขียนหนังสือเล่มนี้และหนังสือภาวะผู้นำตนเองเล่มนี้ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่มีอิทธิพลต่อโลก ซึ่งการที่เขาเลือกที่จะเขียนหนังสือเล่มนี้เพื่อสามารถช่วยผู้อื่นให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจในตนเองมากขึ้น และโลกก็จะดีขึ้นกว่าเดิม บุคคลสามารถเลือกที่จะคิดต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เช่น บุคคลเลือกที่จะมองโลกในแง่ดีแม้ว่าคนอื่น ๆ จะมองมันในแง่ร้าย ในการทำเช่นนี้ทำให้บุคคลสำเร็จใน 2 สิ่ง สิ่งแรกคือโลกที่เราเห็นจะมีสิ่งดี ๆ เพิ่มขึ้น และสิ่งตามมาคือทำให้เรามีความสุขในการมีชีวิตอยู่ สิ่งที่สองของการมองโลกในแง่ดีคือทำให้บุคคลตอบสนองต่อโอกาสที่เข้ามาในชีวิตมากขึ้นกว่าการอยู่ภายใต้ข้อจำกัด ดังนั้นภายใต้ขอบเขตของความเป็นบุคคลคนหนึ่งอย่างน้อยบุคคลมีสิทธิในการเลือกที่จะคิดต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อโลกที่มีตัวเขา และเขาสามารถเลือกที่จะปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นได้ ประเด็นคือว่า แม้ว่าบุคคลจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่มีจำกัด หรือในสถานการณ์ที่ยากลำบาก แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลสามารถสร้างทางเลือกให้ตัวเองได้ อย่างเช่น กบที่ตกลงไปในถังครีม กบตัวแรกรู้สึกมองไม่เห็นทางออกที่จะพาตัวเองออกจากถังครีมนั้นได้ มันยอมรับในสถานการณ์นั้นและปล่อยให้จมลงไป กบตัวที่สองมันไม่ยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มันถีบขาของมันไปเรื่อย ๆ เพิ่มความเร็วเพื่อให้ตัวมันลอยขึ้น จนในที่สุดครีมก็กลายเป็นเนยแข็งและมันก็สามารถกระโดดออกจากถังนั้นได้ในที่สุด กบสองตัวที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันแต่พวกมันเลือกที่จะคิดและหาทาง

เลือกให้แก่ตัวเองไม่เหมือนกัน กบตัวแรกเลือกที่จะตายคือมันเลือกที่จะให้โลกเป็นผู้ควบคุมชีวิตมัน กบตัวที่สองเลือกที่จะมีชีวิตที่ปลอดภัย มันเปลี่ยนโลกด้วยตัวของมันเอง มันควบคุมในสิ่งที่มันสามารถควบคุมได้ด้วยตัวของมันเอง โดยการทำงานหนัก ไม่ยอมแพ้ และในที่สุดมันก็ปลอดภัย กบทั้งสองตัวกำลังอยู่ในบททดสอบภาวะผู้นำตนเองและมีหนึ่งตัวที่ทำได้สำเร็จ

1) กลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรม (Behavior-Focused Strategies)

การเอาชนะหนทางที่ขรุขระยากลำบาก อุปสรรค และ การออกนอกเส้นทางเดิม ๆ มันไม่ใช่เรื่องง่ายที่บุคคลจะเริ่มลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่รู้ว่าพวกเขาต้องทำมัน บ่อยครั้งการเสียสละและความพยายามที่จำเป็นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่บุคคลต้องการ และเพื่อเติมเต็มชีวิตนั้นมันเป็นที่น่ากลัวและเป็นอุปสรรค บุคคลจะนำตนเองอย่างไรให้ชีวิตข้ามผ่านหนทางที่มีแต่อุปสรรค บุคคลจะสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างไรเมื่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาเหมือนกับพากันพูดให้เรายอมแพ้ ใจเซลา และบอกว่าพวกเขาทำไม่ได้ โดยธรรมชาติของภายในจิตใจบุคคลจะมีการต่อสู้ของสองฝ่ายที่มีข้อคิดเห็นตรงกันข้าม เสียงหนึ่งจะบอกว่าพวกเขาทำไม่ได้หรอก มันยาก ให้ยอมแพ้ แต่อีกเสียงหนึ่งก็บอกความต้องการการมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นบุคคลจะทำตัวอย่างไรให้ลงมือกระทำและทำในสิ่งที่พวกเขาเชื่อว่าเขาควรทำ บุคคลจะพาตัวเองให้เผชิญกับชีวิตที่ยากลำบากอย่างไรและจะนำพาตัวเองให้พบกับชัยชนะได้อย่างไร เพื่อเลือกโชคชะตาให้กับตัวเอง (Neck & Manz & Houghton, 2017)

ในการนำตนเองให้เผชิญกับความท้าทาย เสียสละ และลงมือปฏิบัติในสิ่งที่จำเป็นในสิ่งที่เราเลือกเพื่อตนเองนั้น โดยผ่านกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง ชุดของกลยุทธ์เหล่านี้มีเพื่อการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การนำตนเองให้เผชิญหน้ากับความยากลำบาก มันอาจจะเป็นการควบคุมตนเองในระยะสั้น ไม่น่าสนใจ แต่มันเป็นงานที่จำเป็น

(1) กลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรมโดยการปรับเปลี่ยนโลก (World-Altering Behavior-Focused Strategies)

เราสามารถเปลี่ยนแปลงโลกในเวลาอันสั้น เพื่อเป็นตัวช่วยให้เรามีพฤติกรรมในทิศทางที่เราต้องการ มีกลยุทธ์ของการเปลี่ยนแปลง 3 กลยุทธ์ที่จะทำให้พวกเราสามารถสร้างความแตกต่างในการกระทำของเราได้ คือ การใช้สิ่งเตือน (using reminders) เพื่อการโฟกัสและมุ่งเน้นความสนใจ (attention focusers) การขจัดสิ่งชี้้นำด้านลบ (removing negative cues) และการเพิ่มสิ่งชี้้นำด้านบวก (increasing positive cues)

ก. การใช้สิ่งเตือนและมุ่งเน้นความสนใจ (Using Reminders and Attention Focusers)

เป็นกลยุทธ์แรกที่เกี่ยวข้องกับการใช้วัตถุสิ่งของเพื่อเป็นเครื่องเตือนตัวบุคคลหรือเพื่อให้บุคคลมุ่งเน้นความสนใจไปในสิ่งที่เขาต้องทำ หนึ่งกลยุทธ์ที่ง่ายและถูกแนะนำเพื่อเน้นย้ำในการบริหารจัดการเวลา (Time management) ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การเขียน

รายการของงานที่ต้องทำ หรืออยู่ระหว่างรอดำเนินการ (Pending task) ตัวอย่างเช่น ในช่วงเวลาเริ่มต้นการทำงานของวันใหม่ ให้เขียนสิ่งสำคัญทั้งหมดที่ต้องทำของวันนี้ ถ้าเป็นไปได้ให้จัดลำดับความสำคัญและนำขึ้นมาตรวจสอบความคืบหน้าตลอดทั้งวัน (มีแอปพลิเคชันมากมายในโทรศัพท์สมาร์ตโฟนที่เป็นเครื่องช่วยในการบริหารรายการสิ่งที่ต้องทำ) นอกจากนี้ มันไม่ได้เป็นเครื่องเตือนหรือนำทางเพียงอย่างเดียว มันยังให้ความรู้สึกของการทำงานที่สำเร็จ (ความรู้สึกประสบความสำเร็จ) และความรู้สึกนั้นเปรียบเหมือนรางวัลในการทำงานสำเร็จและสามารถจบงานเหล่านั้นลงได้ อีกเทคนิคหนึ่งอย่างเช่น ถ้าบุคคลมีงานที่สำคัญมากที่สุดที่ต้องทำให้เสร็จ เขาควรวางงานนั้นไว้ที่ตรงกลางโต๊ะทำงานหรือห้องทำงาน เพื่อทุกครั้งที่เขากลับมาที่ทำงาน เขาจะเห็นเครื่องเตือนที่ทรงพลังเพื่อกระตุ้นตัวเอง ประเด็นที่สำคัญของเครื่องเตือนเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลโฟกัสและเกิดความพยายาม ความท้าทายคือการหาสิ่งที่เป็นเครื่องเตือนตัวเองให้สามารถโฟกัสมุ่งเน้นความสนใจให้เกิดการทำงานได้ดีที่สุด

ข. การขจัดสิ่งรบกวนด้านลบ (Removing Negative Cues)

ถ้าเราต้องการที่จะกำจัดพฤติกรรมที่เราไม่ต้องการออกไป หนึ่งในกลยุทธ์คือกำจัดสิ่งรบกวนที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นออกไป เช่น เราต้องการลดการบริโภคของหวาน เราก็ควรย้ายจานขนมเค้กหรือกล่องคุกกี้ออกจากโต๊ะอาหาร หรือ ถ้าเราไม่ต้องการใช้เวลามากเกินไปในการดูทีวี เราก็ควรย้ายทีวีออกไปหรือหลีกเลี่ยงการไปห้องทีวี ประเด็นคือ เราถูกรายล้อมไปด้วยสิ่งรบกวนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ถ้าเราสามารถระบุได้ว่าสิ่งใดในโลกรอบตัวเราเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการก็ให้จัดการกำจัดสิ่งนั้นออกไป เราสามารถวางสมาร์ตโฟนไว้ไกลตัวหรืออยู่ให้ห่างจากทีวีและเครื่องเล่นเกมถ้าเราอยากทำงานเสร็จ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งรบกวนที่ทรงพลังที่นำเราให้เกิดความกระวนกระวายหรือไม่มีสมาธิ นอกจากนี้ ในความเป็นจริงแล้ว เราสามารถออกแบบบ้านหรือห้องทำงานให้มีสิ่งสนับสนุนซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการมีสุขภาพที่ดี สงบ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และขจัดสิ่งรบกวนที่รบกวนและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ค. เพิ่มสิ่งรบกวนด้านบวก (Increasing Positive Cues)

เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสิ่งรบกวนด้านบวกที่เป็นแนวโน้มและก่อให้เกิดพฤติกรรมด้านบวกที่ต้องการ อย่างเช่น ถ้าเราต้องการที่จะมีความรอบรู้ในด้านเฉพาะด้านหนึ่ง แต่เราไม่เคยใช้เวลาในการอ่านหนังสือเลย เราควรจะทำอย่างไร เราก็ควรสร้างสิ่งรบกวนที่จะสนับสนุนให้เกิดการอ่าน เราควรวางหนังสือบนโต๊ะข้าง ๆ โซฟาที่เราชอบนั่ง หรือดาวนโหลตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ลงในสมาร์ตโฟน นอกจากนี้ เรายังสามารถจัดการกับสิ่งรบกวนที่มีผลกระทบต่อตัวเราในเรื่องที่สำคัญได้อีกด้วย อย่างเช่น เราจะเป็นคนแบบไหนนั่น ขึ้นอยู่กับบุคคลที่เราเกี่ยวข้องกับ ซึ่งสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวเรา ในสถานที่ทำงาน มีสิ่งรบกวนที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและไม่ต้องการ ถ้าที่ทำงานประกอบไปด้วยสิ่งรบกวนด้านลบมากกว่าด้านบวก เราก็ควรจะเปลี่ยนแปลงสิ่งรบกวนเหล่านั้น แต่ถ้าเปลี่ยนแปลงไม่ได้ก็อาจถึงเวลาแล้วในการเปลี่ยนที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งรบกวนที่ทรงพลัง เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งรบกวนที่มี

ผลกระทบต่อเรามากสิ่งหนึ่ง ถ้าเรา ray ล้อมไปด้วยผู้คนที่มียุติกรรมที่ผิดจริยธรรม เราก็เหมือนกับกำลังถูกชี้นำให้ทำสิ่งนั้นด้วย แต่ในอีกมุมหนึ่ง ถ้าเรา ray ล้อมไปด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ มันก็เหมือนกับเรากำลังถูกชี้นำให้กระทำเพื่อเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตาม เราสามารถเลือกองค์กร บุคคลที่เราทำงานหรือเกี่ยวข้องด้วยได้ เพื่อสร้างเครื่องชี้นำด้านบวกให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

(2) กลยุทธ์การมุ่งเน้นกำหนดพฤติกรรมตนเอง (Self-Imposed Behavior-Focused Strategies)

นอกจากการเปลี่ยนแปลงโลกภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้วนั้น บุคคลยังสามารถกำหนดควบคุมตนเองได้โดยตรงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้อีกด้วย การควบคุมตนเองนั้นคือการเริ่มต้นจากการรอบรู้หรือมีข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง หรือที่เรียกว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งเกิดได้โดยการสังเกตพฤติกรรมของตนเองว่าอะไรทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น สิ่งใดทำให้ตนเองทำพฤติกรรมในทิศทางที่พอใจและไม่พอใจ บุคคลควรหาข้อมูลเหล่านี้เพื่อบริหารจัดการตัวเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น กลยุทธ์ขั้นแรกของการกำหนดตนเอง คือ การสังเกตตนเอง (self-observation)

ก. การสังเกตตนเอง (Self-Observation)

การสังเกตตนเองเกี่ยวข้องกับการสังเกตว่า เมื่อไหร่ อย่างไร ภายใต้เงื่อนไขอะไรจึงทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น วันนี้บุคคลทำงานไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและทำงานไม่สำเร็จตามที่ตั้งไว้เพราะเขาเสียเวลาไปกับเรื่องบางเรื่อง ดังนั้นบุคคลนั้นควรมาศึกษาหาว่าอะไรคือสิ่งรบกวนเหล่านั้นที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเหล่านั้น เช่น เขาใช้เวลามากไปกับการสนทนาพูดคุย แล้วมาสังเกตอีกว่าเวลานั้นเกิดขึ้นในช่วงใด อาจเกิดในช่วงขณะที่เขาไปเติมน้ำดื่ม ซึ่งนี่ก็เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ตัวเอง เพื่อให้ตนเองลดพฤติกรรมของการเดินไปเติมน้ำดื่มที่นำมาซึ่งการพูดคุยและเสียเวลาทำงาน เป็นต้น ในการใช้กลยุทธ์นี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นคือ การจดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง อาจจดลงในสมุด กระดาษโน้ต หรือสมาร์ตโฟน เพื่อนำรายละเอียดเหล่านั้นมาทำการตรวจสอบในภายหลัง และอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จได้คือ การวิเคราะห์ตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate self-analysis) มันไม่่ง่ายที่จะทำ แต่มันจะทำให้ตัวเองใกล้ชิดต่อตนเองมากขึ้น การสังเกตตนเองทำให้ตัวเองได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบริหารจัดการตนเอง หลายครั้งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากข้อมูลเหล่านี้ มันเป็นสิ่งสำคัญที่เราควรจะใช้กลยุทธ์นี้ในทุกวันของการดำเนินชีวิตของตนเอง แต่ปัญหาคือบ่อยครั้งบุคคลมักใช้มันด้วยความไม่มีความรู้เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การทำรายการสำรวจพฤติกรรมที่สำคัญของตนเองเป็นการฝึกซ้อมการสำรวจตนเองและเป็นเครื่องมือช่วยให้ตนเองเริ่มต้นในการสังเกตตนเองด้วย

การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) นั้น ให้บุคคลตั้งใจสังเกตพฤติกรรมตนเอง จดบันทึกเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการและไม่ต้องการ รวมถึงความถี่และระยะเวลาที่เกิดพฤติกรรมนั้น เมื่อเกิดพฤติกรรมนั้น ก็ให้คิดถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม รวมถึงการ

ค้นหาอิทธิพลที่ได้รับจากโลกภายนอกและอิทธิพลที่เกิดจากโลกภายในที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมนั้น เก็บรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อนำมาวิเคราะห์ตนเองต่อไป

ข. ตั้งเป้าหมายให้ตนเอง (Self-Goal Setting)

ชีวิตก็เหมือนการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็ชีวิตการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว มีคำถามว่า บุคคลรู้หรือไม่ว่าพวกเขา กำลังเดินทางไปทางไหน ปลายทางมันคืออะไร บุคคลกำลังเดินทาง โดยไม่มีทิศทางว่ากำลังไปในทิศทางไหนหรือเปล่า บุคคลรู้หรือไม่ว่าเป้าหมายของตนเองคืออะไร อะไรจะเกิดขึ้นในแต่ละวัน ถ้าบุคคลไม่รู้ว่าตนเองกำลังทำเพื่ออะไร จุดสิ้นสุดของมันอยู่ตรงไหน ดังนั้น บุคคลควร ให้นิยามของเป้าหมายตนเอง ว่าปลายทางของความพยายามคืออะไร การที่บุคคลมุ่งมั่นพยายามเพื่ออะไร บางอย่างทั้งในระยะยาวและในการดำเนินชีวิตแต่ละวันนั้นมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของตนเอง บุคคลควรมีการตั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะสั้นควรจะต้องสอดคล้องสนับสนุนกับ เป้าหมายในระยะยาว เช่น บุคคลต้องการเป็นทนายความ (เป้าหมายระยะยาว) ดังนั้น เป้าหมายระยะสั้น ของเขาก็คือ การสอบเข้ามหาวิทยาลัยหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการกฎหมาย การอ่านหนังสือกฎหมายเพื่อ สอบ เป็นต้น แต่ก่อนที่เขาจะตั้งเป้าหมายนั้น ก่อนอื่นเขาต้องวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) เสียก่อนว่า จริง ๆ แล้วเขาต้องการอะไรในชีวิต โดยทั่วไปเป้าหมายมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตนเองได้ในทันที ถ้าบุคคลมีความชัดเจนในความต้องการ (เป้าหมาย) และเป้าหมายนั้นมีความท้าทายต่อตัวเอง เป้าหมายที่ชัดเจนท้าทายสมเหตุสมผลมีความเป็นไปได้จะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมายที่ง่ายไม่สมเหตุสมผลและ คลุมเครือ เป้าหมายที่ท้าทายชัดเจนและมีความเป็นไปได้มีแนวโน้มให้เกิดผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมและสามารถ สร้างแรงจูงใจได้สูง นอกจากนี้การไปเข้าถึงความสำเร็จในแต่ละเป้าหมายยังสร้างความพึงพอใจให้แก่ตนเอง อีกด้วย เมื่อบุคคลรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับชีวิตเขา อะไรคือสิ่งที่เขาต้องการและทำให้สำเร็จ ดังนั้น เขาควรเสียสละเวลาเพื่อมาทบทวนและลงมือเขียนเป้าหมายให้ชัดเจนทั้งเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว การตั้งเป้าหมายจะทำให้บุคคลรู้ว่าในแต่ละวันเขาต้องทำอะไร มีจุดประสงค์อะไร และมีทิศทางของการ กระทำอย่างไร ซึ่งจะทำให้เขาไม่ต้องเสียเวลาไปทำในสิ่งที่เปล่าประโยชน์ จึงให้เวลากับการตั้งเป้าหมายและ ทบทวนในสิ่งที่ต้องการจริง ๆ เพราะมันไม่่ง่ายนักในการที่จะค้นพบสิ่งที่มีค่าต่อตนเองและตัวเองต้องการ มันจริง ๆ

ผู้นำตนเองที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ระบุรายละเอียดไว้ อย่างชัดเจนว่าจะไปในทิศทางไหน ให้เวลากับการคิดเกี่ยวกับชีวิตตนเองและเป้าหมายอะไรที่ต้องทำให้ สำเร็จ ข้างล่างนี้เป็นข้อเสนอแนะให้บุคคลคุยและคิดทบทวนกับตัวเองในการตั้งเป้าหมาย

ทำการตรวจสอบตนเอง (Conduct A Self-Examination) ก่อนที่บุคคลจะ ตั้งเป้าหมาย บุคคลต้องคิดและตัดสินใจว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตตนเอง อะไรคือสิ่งที่ต้องการทำให้ ประสบความสำเร็จ บุคคลต้องรู้ว่าจริง ๆ อะไรเป็นสิ่งที่มีความหมายในปลายทางแห่งชีวิต

หลีกเลี่ยงเป้าหมายที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน (Avoid Fuzzy Goals-Be Specific) เราต้องระบุชี้ชัดในเป้าหมายให้ชัดเจนว่า เมื่อไร อย่างไร และต้องทำอะไร เพื่อบุคคลจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน เห็นปลายทางของสิ่งที่ต้องการอย่างแจ่มชัด เพื่อให้บุคคลเดินไปถึงปลายทางนั้นได้ง่ายขึ้น

ตั้งเป้าหมายทั้งในระยะยาวและระยะสั้น (Set Long-Term and Short-Term Goals) ในการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายระยะยาวได้นั้น เกิดจากการกระทำและความสำเร็จในเป้าหมายระยะสั้นก่อน เป้าหมายระยะสั้นช่วยให้เดินไปถึงจุดสำเร็จในเป้าหมายระยะยาว และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ บุคคลต้องรู้ถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของเป้าหมายนั้นด้วย บุคคลต้องรู้ว่าในเป้าหมายนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อตัวตนเองอย่างไร

จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ (Purpose) หมายถึง เหตุผลของการมีชีวิตอยู่ เป้าหมายของชีวิต เหตุผลของการตื่นขึ้นมาในทุก ๆ เช้า จุดมุ่งหมายคือเป้าหมายระยะยาวที่เป็นจุดสิ้นสุดหรือปลายทางของชีวิต ในหนังสือ The Power of Purpose ของ Richard Leider อธิบายว่า จุดมุ่งหมาย (Purpose) คือ มิติส่วนที่ลึกที่สุดในตัวเอง ส่วนที่อยู่กึ่งกลาง (Central core) หรือแก่นแท้ (Essence) ในตัวเองที่มีการรับรู้อย่างลึกซึ้งว่าตนเองคือใคร มาจากไหน และกำลังจะไปที่ไหน จุดมุ่งหมายคือการเลือกสิ่งต่าง ๆ ให้ตัวเองอย่างที่มีคุณภาพ จุดมุ่งหมายคือแหล่งพลังงานและทิศทาง

Richard Leider กล่าวว่า การจะทราบถึงจุดมุ่งหมายได้นั้น มีความเกี่ยวข้องกับการตั้งคำถาม 3 คำถามพื้นฐานให้แก่ตนเอง คือ

ฉันเป็นใคร (Who am I?)

ฉันต้องการทำอะไรที่นี่ (What am I meant to do here?)

ฉันกำลังพยายามทำอะไรกับชีวิตของฉัน (What am I trying to do with my life?)

การค้นหาจุดมุ่งหมาย (The search for purpose) เป็นเหตุผลของการเกิด ในแต่ละบุคคลควรแสวงหาเพื่อค้นพบเหตุผลของการเกิดและมีชีวิตจนกระทั่งตาย ซึ่งหลาย ๆ คนอาจไม่เคยค้นหา โลกของตนเองก็จะไม่เติบโตและไม่สมบูรณ์ จนกระทั่งแต่ละคนค้นหาและค้นพบจุดมุ่งหมายของตนเอง บุคคลควรรู้ว่าเกิดมาเพื่อจุดมุ่งหมายใด ถ้าบุคคลยังไม่รู้ความหมายของการมีชีวิตอยู่ ดังนั้น ก็ถึงเวลาแล้วที่บุคคลควรเริ่มต้นค้นหาตั้งแต่ตอนนี้

การแสวงหาจุดมุ่งหมายของชีวิตนั้นต้องใช้เวลาและไม่ง่าย แต่มันเป็นความพยายามที่คุ้มค่า มันใช้เวลาในการลองผิดลองถูกและสังเกตตนเองเพื่อค้นหาว่าตนเองเป็นใคร และควรจะทำอะไรในชีวิตของตนเอง การค้นหาหน้าที่ (mission) และจุดมุ่งหมายในชีวิตเป็นการเสียสละและต่อสู้อันหนักหน่วงจะค้นหามันเจอ บางครั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไม่ใช่เพียงแค่การค้นหาความสุขหรือชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าให้แก่ตัวเองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำบางสิ่งเพื่อสังคมหรือคนอื่นด้วย

การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเปรียบเสมือนการมีเครื่องช่วยในการจัดการให้กับชีวิต จุดมุ่งหมายเป็นตัวนำทางว่าบุคคลจะใช้เวลาและพลังงานที่มีอยู่ได้อย่างไร บุคคลควรจะรู้ความหมายของการมีชีวิตอยู่ และทุก ๆ การตัดสินใจของพฤติกรรมก็เกิดจากการตระหนักรู้ในจุดมุ่งหมายเหล่านี้ ถ้าจะแจกแจงให้ละเอียดมากขึ้นอีกก็คือการใช้เวลา มีพฤติกรรม และใช้แหล่งพลังงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่สำคัญหรือต้องการใช้ชีวิต ถ้าบุคคลไม่รู้ว่าจุดมุ่งหมายในชีวิตของเขาคืออะไร บุคคลก็มักจะเสียเวลาไปกับสิ่งที่ไม่ต้องการมันจริง ๆ ดังนั้น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เพื่อการหลีกเลี่ยงการเสียเวลาและพลังงานให้กับสิ่งที่ไม่ได้มีคุณค่ากับตนเองเลย

เมื่อบุคคลค้นพบจุดมุ่งหมายในชีวิตจะทำให้เขาจัดการกับชีวิตได้ดีขึ้น จะได้พบประสบการณ์ของความสุขและผลลัพธ์ที่สูงที่สุด จุดมุ่งหมายสามารถช่วยในการออกแบบชีวิตในแต่ละคน ช่วยให้ใช้พลังงานทั้งหมดที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จุดมุ่งหมายเป็นส่วนหนึ่งในการมีภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพ มันช่วยให้สำเร็จในการกระทำหรือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้างล่างนี้เป็นรายการตรวจสอบเพื่อใช้ในการตั้งเป้าหมาย เป็นการวิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่สำคัญและแนวทางในการค้นหาจุดมุ่งหมาย ตั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว

1. วิเคราะห์ตนเองและหาจุดมุ่งหมายในชีวิตและตั้งเป้าหมายระยะยาว
2. ตั้งเป้าหมายระยะยาวทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ว่าต้องการทำอะไรและเป็นอะไรในอีก 10 ปีข้างหน้า 20 ปีข้างหน้า

3. ตั้งเป้าหมายระยะสั้นที่สามารถลงมือทำได้ทันทีและเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว

4. เป้าหมายที่ตั้งขึ้นต้องระบุอย่างละเอียดและชัดเจน
5. เป้าหมายจะต้องท้าทายและมีความเป็นไปได้ สมเหตุสมผลกับความสามารถของตนเอง

6. ถ้าเป็นไปได้ บอกเป้าหมายของตนเองแก่ผู้อื่นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ได้ลงมือทำให้สำเร็จ

คำถามที่ใช้ในการค้นหาจุดมุ่งหมายและตั้งเป้าหมายทั้งระยะยาวและระยะยาวมีดังนี้

1. ตัวเราเป็นใคร
2. ตัวเราต้องการทำอะไร
3. ตัวเรากำลังทำอะไรกับชีวิตของตัวเอง
4. อะไรคือสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดในชีวิตของตนเอง (เช่น ศักดิ์ศรี ความมั่งคั่ง การยอมรับการคนอื่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว)

5. อะไรที่ตัวเราต้องทำให้สำเร็จในชีวิต (รวมถึงสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จ หรือมีสิ่งนั้นก่อนตาย)

6. เป้าหมายในระยะยาวมีอะไรบ้าง

7. อะไรเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

8. ตัวเราต้องเตรียมตัวหรือทำอะไรบ้างเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายระยะยาวนั้น (เช่น การศึกษา ทักษะอะไรบ้างที่เราต้องพัฒนา)

9. เป้าหมายระยะสั้น ที่ต้องทำในวันนี้เพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายระยะยาวประสบความสำเร็จ (เช่น อ่านหนังสือ ทำงานบางอย่างเสร็จ) เป้าหมายระยะสั้นนี้จำเป็นต้องปรับปรุงข้อมูลตามสถานะการณ์อยู่เสมอ

ค. รางวัลให้ตนเอง (Self-Reward)

เครื่องมือที่ทรงพลังอีกอย่างหนึ่งที่สามารถใช้ในการนำตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จคือการให้รางวัลตนเอง บุคคลสามารถมีอำนาจต่อการกระทำด้านบวกของตนเองได้ด้วยการให้รางวัลตนเอง ซึ่งรางวัลนั้นเป็นได้ทั้งรางวัลทางกายภาพวัตถุ (Physical) หรือทางจิตใจ (Mental)

การให้รางวัลตนเองทางกายภาพวัตถุ คือ การให้สิ่งของหรือกิจกรรมพิเศษที่เป็นการตอบแทนตนเองที่กระทำบางสิ่งสำเร็จหรือมีพฤติกรรมตามต้องการ อย่างเช่น พนักงานขายให้รางวัลตนเองด้วยดิน-เนอร์รี่เมื่อทำยอดขายทะลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือ ซื้อสิ่งของบางสิ่งที่ยากได้เมื่อมีพฤติกรรมที่ปรารถนา เป็นต้น การให้รางวัลตนเองนี้เป็นการสร้างเพิ่มแรงจูงใจและความมีประสิทธิภาพให้แก่ตนเอง

การให้รางวัลทางจิตใจ คือ การพูดชื่นชมตนเอง หรือสร้างภาพยินดีแก่ตนเองเมื่อมีพฤติกรรมตามต้องการหรือประสบความสำเร็จในเป้าหมาย บุคคลยังสามารถให้รางวัลตนเองด้วยการจินตนาการ อย่างเช่น การจินตนาการถึงการท่องเที่ยวในสถานที่ที่เราชื่นชอบ และในความเป็นจริงเราสามารถผสมผสานการให้รางวัลทั้งระดับกายภาพวัตถุและระดับจิตใจได้พร้อม ๆ กัน เพื่อตอบแทนการทำงานมาทั้งปี และตอบแทนการที่ตนเองมีพฤติกรรมตามที่ปรารถนา เป็นต้น

บุคคลมีทางเลือกระหว่างการชื่นชมตนเองและการตำหนิตนเอง การชื่นชมตนเองทำให้เกิดกำลังใจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความกระตือรือร้น และการมีความสุขกับชีวิต แต่การตำหนิตนเองเป็นการทำให้ตนเองรู้สึกแย่งและสร้างความรู้สึกให้ตนเองในทางที่ไม่ถูกต้อง

ข้างล่างนี้คือรายการตรวจสอบการให้รางวัลตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ โดยผ่านการให้รางวัลตนเอง

1. แจกแจงว่าอะไรคือแรงจูงใจสำหรับตนเอง (เช่น วัตถุ ความคิด หรือการจินตนาการ)

2. แจกแจงถึงพฤติกรรมและกิจกรรมที่ตนเองต้องการเป็นพิเศษ

3. ให้รางวัลตนเองเมื่อทำกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย หรือเมื่อมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ รางวัลที่สามารถใช้ในการให้รางวัลตนเองนั้น อาจจะเป็นวัตถุ กิจกรรมก็ได้ อย่างเช่น ดิน-เนอร์มีอหรือ, การอ่านหนังสือดี ๆ สักเล่ม หรือเป็นการคิดชื่นชมมีความสุข เช่น คิดว่าตนเองทำดีมากเยี่ยมมาก หรือเป็นการบอกตนเองเสมอว่าตนเองกำลังทำในสิ่งที่ดีที่ถูกต้องเพื่อการสร้างผลที่ดีมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในวันข้างหน้า หรืออาจจะเป็นการสร้างภาพจินตนาการถึงการเดินทางท่องเที่ยวไปในสถานที่ที่ชื่นชอบ บุคคลควรที่จะพัฒนานิสัยในการชื่นชมตนเองและให้รางวัลแก่ตนเอง สำหรับความสำเร็จของเรา

ง. การลงโทษตนเอง (Self-Punishment)

การลงโทษตนเองทำหน้าที่อย่างเดียวกับการให้รางวัลตนเอง แต่มีหน้าที่ในทางตรงกันข้ามกับการให้รางวัลตนเอง เป็นการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านลบที่ต้องการลดหรือกำจัดออก อย่างเช่น การลงโทษตนเองด้วยการไม่ไปตีกอล์ฟเมื่อทำยอดขายไม่ถึงตามเป้าหมาย หรือการตำหนิตนเอง ให้อารมณ์เสียใจเมื่อทำงานผิดพลาดที่เกิดจากความประมาทในการทำงาน หรือการจินตนาการถึงการสูญเสียงานและไม่มีเงิน ถ้าไม่ตั้งใจทำงานหรือยอดขายไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

มีบางงานวิจัยออกมาแล้วว่า การลงโทษตนเองเป็นกลยุทธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพในการควบคุมตนเอง เพราะมันเป็นการง่ายที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษตนเองตามที่ตั้งใจไว้ เพราะมันเป็นสิ่งที่ไม่น่ายินดีและบางครั้งมันก่อให้เกิดไม่มีความสุขในการทำกิจกรรมนั้น ๆ

ดังนั้น ถ้าต้องการลดพฤติกรรมด้านลบของตนเอง บางทีอาจจะเปลี่ยนจากการลงโทษตนเองเป็นการยกเลิกการให้รางวัลตนเองเมื่อมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ และให้รางวัลตนเองเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การสังเกตตนเองเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดสำหรับการสร้างกลยุทธ์ให้แกตนเอง อย่างเช่น การมีปัญหาในการดูทีวีมากเกินไป ดังนั้น อาจอนุญาตให้ตนเองดูรายการทีวีได้หนึ่งถึงสามโปรแกรมในแต่ละวัน แล้วทำการบันทึกการดูทีวีในแต่ละวันไว้ ถ้าวันไหนดูทีวีน้อยลงหรือไม่ได้ดูเลยก็ควรให้รางวัลแก่ตนเอง

บุคคลควรที่จะเลือกกลยุทธ์ในการจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของตนเอง การลงโทษตนเองอาจจะใช้ได้ ในยามที่ทำบางอย่างผิดอย่างชัดเจนแล้วก็ลงโทษตนเองโดยการรู้สึกผิดในสิ่งนั้น บุคคลควรที่จะจัดการพฤติกรรมที่เป็นปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยการศึกษาและเรียนรู้มัน อาจจะใช้การให้รางวัลแทนการลงโทษ เป้าหมายสำคัญคือ บุคคลควรค้นหากิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อตอบสนองพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่ใช่การทรมานหรือทำร้ายตนเองเพราะอาจจะทำให้ตนเองหมดกำลังใจในการทำกิจกรรมนั้นไปเสียก่อน

สร้างกลยุทธ์ในการลงโทษตนเองเพื่อจัดการพฤติกรรมด้านลบ อย่างเช่น การยกเลิกการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือ การให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่ปรารถนาและนำพฤติกรรมด้านบวกนั้นมาแทนที่พฤติกรรมด้านลบ

จ. การฝึกซ้อม (Practice)

การฝึกซ้อมเป็นอีกวิธีหนึ่งในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง บุคคลสามารถป้องกันปัญหาหรือการทำกิจกรรมให้ถูกต้องผ่านการฝึกซ้อมก่อนที่จะทำกิจกรรมนั้นจริง ๆ อย่างเช่น ทำการฝึกซ้อมการพูดบรรยายนำเสนอผลงานก่อนเข้าห้องประชุม เพื่อลดความตื่นเต้นและลดความผิดพลาด

การฝึกซ้อมทำได้ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจไปพร้อม ๆ กัน ก่อนที่จะนำเสนอจริง ๆ ควรทำการฝึกซ้อมการพูดนำเสนอผลงานไปพร้อม ๆ กับการจินตนาการถึงบรรยายภาคในห้องประชุม นึกถึงปฏิกิริยาของผู้ฟังที่มาเข้าร่วม เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจเสริมสร้างแรงจูงใจซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการให้รางวัลตนเองไปด้วย การฝึกซ้อมทางด้านจิตเจ้านั้น อาจจะจินตนาการถึงภาพการชื่นชมและเสียงปรกมือของผู้ฟังที่มอบให้ได้ด้วยเช่นกัน การฝึกซ้อมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอีกกลยุทธ์หนึ่งในการเสริมสร้างพฤติกรรมด้านบวกให้แก่ตนเอง ความท้าทายคือการฝึกซ้อมจนกลายเป็นระบบความเคยชิน ควรฝึกซ้อมทั้งทางด้านกายภาพและการจินตนาการไปพร้อม ๆ กับการฝึกซ้อมการให้รางวัลตนเองไปด้วย

2) กลยุทธ์การมุ่งเน้นการให้รางวัลภายใน (Natural Reward-Focused Strategies)

ในทางจิตวิทยาถือว่ารางวัลมี 2 ประเภท คือ (1) รางวัลการดำเนินจากภายนอก (Externally Administered Reward) เป็นรางวัลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร เช่น คำชมเชย ค่าจ้างที่สูงขึ้น เวลาหยุดพัก การเลื่อนตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น (2) รางวัลภายใน (Naturally Rewarding) คือ ความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน เพลินเพลินในการทำกิจกรรม เช่น การมีความสุขในการอ่านหนังสือ การมีความสุขที่ท้าทายตื่นเต้นเมื่อกำลังทำกิจกรรมบางอย่าง เป็นต้น รางวัลภายในนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและกำลังใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ในความเป็นจริง รางวัลจากภายนอกและรางวัลภายในสามารถเกิดขึ้นได้พร้อม ๆ กัน เพื่อเป็นสร้างเสริมแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิจกรรมที่ให้รางวัลภายใน (Naturally Rewarding) มักจะมีสามลักษณะหลัก คือ (1) กิจกรรมที่ทำให้เรารู้สึกว่าเรามีความสามารถ (Feeling of Competence) และ (2) กิจกรรมที่ทำให้เรารู้สึกว่าเราควบคุมตนเองได้ (Feeling Self-Controlling) หรือ กำหนดตนเองได้ (or Self-Determining) และอีกแง่มุมหนึ่งของกิจกรรมที่ให้รางวัลภายในคือ การรู้ถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย (Feeling of Purpose) ของกิจกรรมนั้น ข้างล่างนี้เป็นคำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับของแต่ละลักษณะ

(1) ความรู้สึกในความสามารถ (Feeling of Competence)

รางวัลภายในอย่างแรกคือ เมื่อบุคคลได้ทำกิจกรรมที่ใช้ความสามารถของตนและทำให้บุคคลได้รับรู้ในความสามารถของตนนั้นถือเป็นรางวัลภายใน บุคคลจะรู้สึกยินดีในงานเมื่อทำงานสิ่งนั้นได้ดี บุคคลที่เล่นกีฬาได้ดีก็รู้สึกชอบกีฬา บุคคลที่เรียนได้ดีก็มักชอบไปโรงเรียน เมื่อบุคคลคิดถึงกิจกรรมที่ชอบเป็นพิเศษ เขาจะพบว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะสนับสนุนความรู้สึกถึงการมีความสามารถในตัวเอง บุคคลมักจะพัฒนาทักษะในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี เมื่อเขารู้สึกมีความสุขขณะทำกิจกรรมเหล่านั้น อย่างเช่น ในชั้นเรียนกอล์ฟ นักเรียนที่มีวงสวิงที่ดีเยี่ยมมักถูกดึงดูตให้มาเรียนอีกครั้ง

กิจกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพในกิจกรรมนั้นมักมาควบคู่กับรางวัลจากภายนอก (External rewards) บางอย่าง คำชมเชยจากบุคคลอื่นในความรู้ความสามารถจะเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรมนั้นต่อไป ความรับรู้ในจุดแข็งของตน และการมีพลังในการทำกิจกรรมนั้นเป็นสิ่งสนับสนุนความรู้สึกรับรู้ในความสามารถของตนซึ่งเป็นรางวัลในตัวเอง ส่วนความสำเร็จและคำชมเชยก็เป็นส่วนที่ต้องได้จากความพยายามในการทำกิจกรรมนั้น

(2) ความรู้สึกในการควบคุมตนเอง (Feeling of Self-Control)

รางวัลภายในอย่างที่สองคือ การรู้สึกถึงความสามารถในการควบคุมของตนเองในการทำกิจกรรมนั้น โดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีแนวโน้มต้องการควบคุมโชคชะตาของตนเอง บุคคลต้องการที่จะกำหนดหรือควบคุมสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเอง ตัวอย่างเช่น บุคคลต้องการที่จะตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวเองโดยตรงด้วยตัวเอง เช่น ที่อยู่อาศัย งานที่ทำ คนที่จะแต่งงานด้วย มากกว่าที่จะให้คนอื่นเป็นคนบงการมัน บุคคลต้องการที่จะควบคุมโลกของตนเองด้วยตัวของตัวเองมากกว่าให้มันควบคุมตัวบุคคลเอง การถูกบงการจากสิ่งหรือบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จะทำให้บุคคลรู้สึกถึงการขาดการกำหนดทิศทางของตนเอง ในทางตรงกันข้ามความรู้สึกในการควบคุมตนเองนั้นคือการที่บุคคลสามารถเลือกกิจกรรมต่าง ๆ งานอดิเรก สิ่งที่ยากจะทำด้วยตัวของตนเอง โดยวิธีการของเขาเอง

ความต้องการความรู้สึกของการมีความสามารถและการควบคุมตนเองนั้นให้ผลลัพธ์ในรูปแบบของพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลรู้สึกถึงความท้าทายว่าเรามีความสามารถที่จะชนะ และให้พยายามต่อไปเพื่อชนะมันให้ได้ การมุ่งมั่นในการเพิ่มสมรรถนะความสามารถของตนเองในที่ทำงานอย่างเหมาะสมเป็นการสะท้อนถึงรูปแบบของความต้องการมีความสามารถและควบคุมตนเอง การต่อสู้อย่างท้าทายเป็นรางวัลตามธรรมชาติ เพราะการเอาชนะสามารถสนับสนุนการมีความสามารถและการควบคุมตนเอง กิจกรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจะทำให้เพิ่มความพยายามในการทำกิจกรรมนั้นและเพื่อให้ได้รับความสุขในการทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น

จากการวิจัยและศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองในสถานที่ทำงาน กล่าวว่า การได้ทำกิจกรรมหรืองานที่มีแนวโน้มที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมตนเองได้ การได้เลือกและมีพฤติกรรมที่เป็นอิสระในการทำงาน การให้อำนาจแก่พนักงานในการได้ควบคุมงานของตนเอง การได้กำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง ถือเป็นกลยุทธ์รางวัลภายใน และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีภาวะผู้นำตนเองมากขึ้นพร้อมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

(3) ความรู้สึกในจุดมุ่งหมาย (Feeling of Purpose)

สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของรางวัลภายในในการทำกิจกรรม คือ การรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรม การรับรู้หรือเชื่อในคุณค่าในการทำกิจกรรมนั้น เป็นแรงจูงใจที่เพิ่มเติมอีกทางหนึ่งนอกเหนือจากการรู้ในความสามารถและการควบคุมตนเอง จากที่ได้เรียนรู้มาแล้วว่า

ความปรารถนาที่สำคัญที่สุดของบุคคลหรือการเข้าใจในจุดหมายและความหมายหรือคุณค่าของมัน โดยพื้นฐานแล้วต้องการรู้สึกว่าจะอะไรคือคุณค่าในสิ่งที่กำลังทำ ตัวอย่างเช่น พนักงานขายจะรู้สึกถึงยินดีในงานที่ทำถ้าเขารู้สึกไม่มั่นใจในงาน เนื่องจากเขาไม่รู้ว่าเขากำลังทำอะไร ที่ไหน อย่างไร จุดมุ่งหมายและคุณค่าของมันคืออะไร มีการอ้างถึงว่า การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นมีความเป็นไปได้ในการเพิ่มคุณค่า ความหมาย หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานหรือการมีชีวิตอยู่ การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นสามารถให้บรรลุหรือสำเร็จในความรู้สึกของการมีจุดมุ่งหมายและความหมาย มันอาจไม่ชัดเจนในความเข้าใจของการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น แต่อย่างน้อยในความเป็นมนุษย์ที่ไม่ได้อยู่คนเดียวในโลก การช่วยเหลือผู้อื่นรอบ ๆ ตนเอง มันก็เป็นความสำคัญโดยพื้นฐานในจุดมุ่งหมายของความเป็นมนุษย์

การให้รางวัลภายในเพื่อเพิ่มความมีภาวะผู้นำตนเอง มี 2 วิธี คือ (1) สร้างรูปแบบความพึงพอใจภายในในการทำกิจกรรมให้เพิ่มมากขึ้น (Building more naturally enjoyable features into our life's activities) (2) การมุ่งเน้นความคิดไปที่รางวัลภายในของกิจกรรมที่ทำ (Intentionally focusing our thoughts on the naturally rewarding aspects of our activities) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. *สร้างรูปแบบความพึงพอใจในการทำกิจกรรมให้เพิ่มมากขึ้น (Building more naturally enjoyable features into our life's activities)*

ความพยายามที่จะสนุกอย่างเป็นธรรมชาติในกิจกรรมที่ทำ และพยายามที่จะสร้างรูปแบบความสนุกสนานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเท่าที่จะเป็นไปได้ เป็นการหาวิธีหรือหนทางหลาย ๆ ทางเพื่อที่จะทำกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขในขณะที่ทำกิจกรรมนั้นด้วย อย่างเช่น นักวิ่งแทนที่จะวิ่งไปในหนทางที่ร้อนและผู้คนแน่นหนา ซึ่งเป็นอุปสรรคในการวิ่งและทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด ดังนั้น เขาจึงหาวิธีที่จะสนับสนุนให้เขามีความสุขกับการวิ่ง เขาจึงเลือกที่จะขับรถไกลออกไปนดิ่ง เพื่อไปวิ่งในสวนสาธารณะใหญ่ ๆ ที่เต็มไปด้วยต้นไม้เขียวร่มรื่น เขาเพิ่มความเพลิดเพลินในการวิ่งด้วยการใส่หูฟังเพื่อฟังเพลงที่เขาชอบ มันทำให้เขาสนุกมากขึ้นในการวิ่งและวิ่งไปนานยิ่งขึ้นอีกด้วย อีกตัวอย่างหนึ่งคือ บริษัทกูเกิล ที่เป็นบริษัทตัวอย่างที่ดีในการสร้างรางวัลภายในโดยการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี เขามี สโลแกนว่า “to create the happiest, most productive workplace in the world” “ให้สร้างความสุขมากที่สุด เพื่อเป็นสถานที่ทำงานที่มีผลงานมากที่สุดในโลก” ในบริษัทกูเกิล มีสถานที่ที่นั่งพักผ่อน มีคาเฟ่ คอฟฟี่บาร์ โรงอาหารสำหรับคนรักสุขภาพที่เปิดให้บริการฟรีทั้งเช้า กลางวัน เย็น มีห้องสมุด ห้องประชุมที่แสนวิเศษ และโต๊ะทำงานที่ถูกออกแบบจากฝีมือของพนักงานเอง ซึ่งทุกอย่างที่กล่าวมาเป็นการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขและสนุกสนานกับการทำงานมากที่สุด

ในอีกวิธีการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลตามธรรมชาติในการทำกิจกรรมนั้น คือการหาคุณลักษณะของการรู้สึกมีความสามารถ (Felling of competence) ความรู้สึกในการควบคุมตนเอง (Felling of Self-Control) และจุดมุ่งหมายหรือความหมาย (Purpose) ในการทำกิจกรรมนั้น ซึ่ง

สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการให้รางวัลภายในในงานหรือกิจกรรมที่เราทำ ตัวอย่างเช่น นักวิ่งอยากสร้างความรู้สึกท้าทายในการวิ่งและเพิ่มระยะทางในการวิ่งมากขึ้น เขาจึงหาจุดมุ่งหมายในการวิ่งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองโดยการออกวิ่งเพื่อการกุศล ในการทำงานหรือการใช้ชีวิตก็เช่นกันจงมองหารางวัลตามธรรมชาติในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ตัวเองสนุกและมีความสุขในทุก ๆ กิจกรรม บางครั้งในชีวิตและการทำงานมันเป็นความยากลำบากเหมือนเข็นครกขึ้นภูเขา เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จสูงสุดในทุกด้านที่ต้องการ ดังนั้น ต้องยอมรับว่าการให้ได้มาซึ่งความสำเร็จนั้น บุคคลต้องเสียสละ และตั้งใจพยายามในทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายของตน ซึ่งสิ่งแรกของความสำเร็จและภาวะผู้นำตนเองนั้นคือการมุ่งเน้นกับความมีวินัยในตนเอง และยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองในทุก ๆ กิจกรรมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การวางแผนการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปให้เรบรรลุในเป้าหมายพร้อม ๆ กับรู้สึกสนุกสนานไปกับกิจกรรมเหล่านั้นด้วย ขงจื้อกล่าวไว้ว่า “ให้เลือกทำงานที่รัก และคุณจะได้ทำงานอีกเลยตลอดชีวิต” “ถ้าคุณมีความสุขในสิ่งที่ทำ มันเหมือนกับคุณไม่ได้ทำงาน เพิ่มความพยายามในทุก ๆ ชั่วโมงที่มีค่า และสร้างการให้รางวัลภายในให้กับงาน เพียงแค่คุณเชื่อในสิ่งนั้นและมีความสุขต่อสิ่งนั้น ถ้าเป็นไปได้ให้ทำงานในส่วนที่คุณรู้สึกว่าการงานนั้นมีคุณค่า กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองมุ่งเน้นไปที่การมีวินัยในตนเองที่จะช่วยให้ชนะต่ออุปสรรคที่ยากลำบากที่เกิดขึ้น บุคคลสามารถเลือกที่จะใช้พลังของการให้รางวัลตนเอง เพื่อให้เราไปถึงจุดสูงสุดของความสำเร็จ และสร้างโลกที่ดีขึ้น

ข. การมุ่งเน้นรางวัลภายใน (Focusing on Natural Rewards)

ในแต่ละกิจกรรมหรืองานในชีวิตมีทั้งส่วนที่น่ายินดีและส่วนที่ไม่น่ายินดี บุคคลมีสิทธิที่จะเลือกแต่สิ่งที่มีความหมายและมีผลกระทบที่น่ายินดีต่องานแต่ละอย่างของตน บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะคิด บุคคลควรไตร่ตรองถึงความสำคัญของรูปแบบความคิด และให้เลือกมุ่งเน้นความคิดไปในด้านที่ดีหรือน่ายินดีในงานของตนมากกว่าคิดถึงแต่ด้านลบหรือไม่ยินดี เพื่อช่วยให้ได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานเหล่านั้นตามธรรมชาติของมัน การโฟกัสหรือมุ่งเน้นความสนใจไปที่รางวัลของงานเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับการทำงานและผลลัพธ์ของงานที่ดีก็เป็นส่วนช่วยเพิ่มความสุขสนุกสนานในการทำงานนั้น รางวัลภายนอก (เช่น ค่าขึ้นชม ค่าแรง) อาจเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีได้ อย่างหนึ่ง แต่การมุ่งทำงานเพื่อคาดหวังกับรางวัลภายนอกนั้นอาจเป็นบ่อนทำลายความสุขในการทำงานในปัจจุบันขณะ แม้ว่ารางวัลภายนอกอาจจะมีประโยชน์บ้างในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแต่ขอแนะนำการมุ่งเน้นความสนใจไปที่การให้รางวัลภายในหรือการสนุกสนานกับการทำงานในปัจจุบันขณะมากกว่า เพราะการมุ่งหวังรางวัลภายนอกนั้นบางครั้งอยู่นอกเหนือการควบคุมและเป็นการคาดหวังกับสิ่งในอนาคตที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น

อาจดูเป็นการขัดแย้งกันระหว่างแนวคิดการสร้างรางวัลภายในของกิจกรรมที่ทำ กับวิธีการให้รางวัลตนเอง ซึ่งกลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองเป็นการหาเทคนิควิธีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายและไม่มีแรงดึงดูดใด ๆ ต่อกิจกรรมนั้น กลยุทธ์

การให้รางวัลตนเองเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองในกรณีที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและไม่สามารถสร้างรางวัลภายในในกิจกรรมนั้น ๆ ได้ ดังนั้น ในระหว่างทาง บุคคลควรสร้างความพยายามในการสร้างรางวัลภายในให้แก่กิจกรรมพร้อม ๆ กับการให้รางวัลตนเองเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการบรรลุความสำเร็จไปพร้อมกับการค้นพบความสุขที่ยิ่งใหญ่ในปัจจุบันขณะ

3) กลยุทธ์การมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Constructive Thought-Focused Strategies)

ในกลยุทธ์นี้มุ่งเน้นไปที่โลกที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน การมองโลกของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ละคนมีการรับรู้ในโลกไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะอยู่ในโลกเดียวกันหรือกำลังเผชิญในสถานการณ์เดียวกันก็ตาม เพราะบุคคลมีการรับรู้ (การมองเห็น ได้ยิน สัมผัส ดมกลิ่น และบางครั้งการรับรู้จากสัมผัสที่หก) ต่อสิ่งเร้าที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น สิ่งที่คุณเลือกได้คือการโฟกัสหรือมุ่งเน้นไปที่ความคิดของตนเอง ว่าคิดกับมันอย่างไร ในบางครั้งบุคคลไม่สามารถจัดการต่อทุก ๆ สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือมีทางเลือกไม่มากมายกับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง อย่างเช่น ความเจ็บป่วยทางร่างกาย แต่บุคคลสามารถเลือกที่จะคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ บุคคลเลือกได้ว่าเขาจะคิดต่อสิ่งนั้นอย่างไร

การรับรู้หรือประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคนเป็นเอกลักษณ์ ไม่มีใครในโลกจะเข้าใจในสิ่งที่ตัวเราทำหรือสิ่งที่ตัวเราเป็นได้อย่างทอ้งแท้ บุคคลสร้างโลกของเขาโดยการเลือกรับสิ่งต่าง ๆ ภายนอกเข้ามาในจิตใจของเขาเอง ส่วนประกอบในโลกที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลนั้นเป็นตัวกำหนดทิศทางและพฤติกรรมของตัวบุคคล แล้วพฤติกรรมก็เป็นตัวกำหนดโลกรอบตัวบุคคล และสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ก็เป็นตัวกำหนดโชคชะตาของบุคคล บุคคลเป็นผู้จัดการโลกในจิตใจของตนเองซึ่งบางครั้งโลกในใจของตนเองมีลักษณะแตกต่างจากโลกที่เป็นอยู่จริง เหมือนดังพายุหิมะมีความหมายที่ต่างกันในระหว่างนักเล่นสกีกับนักเล่นกอล์ฟ เงื่อนไขที่เหมือนกันอาจให้ผลที่น่าปลาบปลื้มกับใครบางคนและอาจสร้างความโศกเศร้าให้แก่อีกคนหนึ่ง ในความเป็นจริงบุคคลสามารถสร้างความยินดีรื่นรมย์แรงจูงใจให้แก่ตนเองได้แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่โศกเศร้าโดยผ่านทางความคิดและการกระทำของตนเอง และก็เช่นเดียวกันบุคคลสามารถสร้างความรู้สึกดีด้านลบในสถานการณ์ที่น่ายินดีด้วยความคิดของตนเอง ดังนั้นหมายความว่าตนเองสามารถเลือกมองในด้านดีและด้านเสียในบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ บุคคลสามารถสร้างผลลัพธ์หรือบรรยากาศรอบๆ ตัวเราได้ด้วยมุมมองความคิดของตนเอง

การกระทำของตนเองมีผลต่อโลกที่เขาอาศัยอยู่ และโลกในใจของเขาก็มีผลกระทบต่อโลกที่เป็นจริง สิ่งที่คุณคิดและกระทำที่มีต่อโลกรอบตัวทั้งด้านดีและไม่ดีมันจะสะท้อนมาหาตัวบุคคลเองในทิศทางและลักษณะเดียวกัน

ความคิดด้านบวก (Positive thinking) มีประโยชน์ที่ถูกต้องอ้างอิงว่าสามารถพัฒนาโลกในใจของคุณได้ มันมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ความเชื่อ ประสบการณ์ในการรับรู้ การสั่งการตนเอง (Self-instruction) หรือการพูดกับตนเอง (Self-talk) และรูปแบบความคิดของตนเอง ความคิดด้านบวกมีส่วนช่วย

ตัวเองในการพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคคล มีวิธีในการคิดพื้นฐาน (Mental behavior) ที่มีผลกระทบต่อตัวเราในภาพรวม ดังนี้

(1) การพูดกับตนเอง (Self-Talk)

เทคนิคการพูดกับตนเองมีความเกี่ยวข้องถึงจิตใจ ที่สามารถช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดีขึ้น สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลทั้งในด้านดีและไม่ดีในส่วนของงาน การเรียนและชีวิต มันมีความเป็นไปได้ว่าเกี่ยวข้องถึงสิ่งที่บุคคลพูดถึงตัวเองอย่างไร การพูดถึงตัวเองด้านลบ (อย่างเช่น ฉันมันไม่เก่ง ฉันมันแก่เกินไปที่จะทำงาน ฉันทำสิ่งต่าง ๆ ได้ผลลัพธ์แย่มาก เป็นต้น) มันเป็นพลังงานด้านลบที่บั่นทอนแหล่งพลังงาน ความเชื่อมั่น และความสุขในตนเอง มันเป็นตัวเหนี่ยวรั้งไม่ให้บุคคลไปถึงเป้าหมายความสำเร็จและได้รับสิ่งดี ๆ ให้แก่ตัวเอง มันเป็นตัวทำนายอนาคตของตนเองที่ยอดเยียม สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลพูดถึงตัวเองทุกวันมันจะเดินทางมาถึงตัวเองในที่สุด ถ้าบุคคลพูดกับตัวเองว่าเขาไม่เคยมีวันดี ๆ เขาก็จะพบแต่วันแย่ ๆ ถ้าเขาพูดกับตัวเองว่าเขาไม่สามารถลดน้ำหนักได้เขาก็จะทำได้ ถ้าเขาพูดกับตนเองว่าเขาไม่สนุกกับงานเลยเขาก็จะเป็นเช่นนั้นอย่างที่เขาพูด มันเป็นธรรมดาสากลอย่างนี้เอง

สิ่งที่บุคคลพูดกับตัวเองเป็นการกำหนดทิศทางและคุณภาพในชีวิตของตัวเอง การพูดกับตนเองเป็นการสร้างความแตกต่างระหว่างความสุขและความสิ้นหวัง ระหว่างความเชื่อมั่นและความสงสัย สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเลือกสิ่งที่จะพูดกับตนเองหรือพูดถึงตนเองเพื่อเป็นการสร้างจุดเริ่มต้นที่ดี มันเป็นไปได้ว่าการที่เราพูดถึงตัวเองในทางลบนั้นเพราะเกิดจากประสบการณ์ด้านลบและความรู้สึกลบที่เราเคยได้รับมาก่อนในอดีต แต่ในขณะนี้บุคคลเป็นผู้รับผิดชอบต่อตัวเอง บุคคลสามารถเลือกที่จะอยู่กับปัจจุบันและพูดกับตัวเองในสิ่งที่ดี เพราะการพูดกับตนเองในด้านลบกับการบั่นทอนกำลังใจ พลังงาน ความสุข และความเชื่อมั่นในตนเอง และการพูดกับตนเองในด้านบวกสามารถสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนตนเอง การฝึกฝนพูดกับตนเองในด้านบวกจะทำให้คุณเคยเป็นนิสัยและเป็นไปอย่างอัตโนมัติ และความรู้สึกด้านลบต่อตนเองก็จะค่อยลดหายไป

(2) การประเมินความเชื่อและการสันนิษฐาน (Evaluating Beliefs and Assumptions)

สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าเกิดขึ้นมันมักจะเกิดขึ้นเสมอ มีงานวิจัยที่ได้ให้มุมมองไว้ว่า ปัญหาในชีวิตเกิดจากการมีความคิดที่ผิด รูปแบบการบิดเบือนของจิตใจขัดขวางความมีประสิทธิภาพของบุคคลและทำไปสู่ความโศกเศร้า การบิดเบือนทางความคิดเป็นตัวนำไปสู่ความเชื่อที่ผิดซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นปัญหาและก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ยุงยาก จากแนวคิดของ David Burns สามารถแยกแยะ 11 แนวคิดที่ผิดปกติได้ดังนี้

1. Extreme thinking มองเห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นขาวหรือดำ ถ้ามันไม่สมบูรณ์แบบทั้งหมดหรือถูกต้องทั้งหมดก็ถือว่าใช้ไม่ได้หรือล้มเหลว

2. Overgeneralization เป็นสรุปความคิดแบบการเหมารวมเอาเอง โดยไม่มีหลักฐานมาสนับสนุน คิดว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ดี มันล้มเหลวทั้งหมด
3. Mental Filter คือการเลือกหรือกรองการรับรู้แบบเน้นเอาเฉพาะด้านที่เราอยากจะเชื่อหรืออยากจะมอง ส่วนใหญ่เลือกที่จะเชื่อหรือคิดด้านลบ โดยเลือกที่จะไม่รับรู้ข้อมูลอื่น ๆ
4. Disqualification of the positive คิดว่าเรื่องดีไม่มีในโลก เรื่องที่ดี ๆ หรือเรื่องที่ไม่ดีอะไรเลยร้าย ก็สามารถมองให้มันลบหรือแย่ได้
5. Mind Reading สรุปสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นด้านลบทั้งหมด โดยไม่มีหลักฐานอะไรมาสนับสนุนความคิดลบนั่น หรือเป็นการคิดมากไปในทางลบ
6. Fortune-telling คาดคะเนว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตจะเป็นสิ่งที่ไม่ดี
7. Magnifying and minimizing ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านลบ และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลบให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
8. Emotional reasoning ตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยอารมณ์ด้านลบที่อาจมาจากประสบการณ์ด้านลบที่เคยรับรู้
9. Use of should statements ใช้คำพูด “ควร” “ไม่ควร” “น่าจะ” “ต้อง” พูดกับตัวเอง เพื่อบังคับหรือจัดการตัวเองให้ลงมือกระทำ
10. Labeling and mislabeling ติดป้ายให้ตนเอง คนอื่น หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยคำด้านลบ เช่น ฉันคือความล้มเหลว เขาเป็นคนโกง เป็นต้น
11. Personalization โทษว่าตนเองว่าเป็นสาเหตุให้เกิดเหตุการณ์ด้านลบ
Burns กล่าวว่า บุคคลต้องเผชิญหน้ากับรูปแบบความคิดที่ผิดปกตินี้และแทนที่มันด้วยความคิดความเชื่อที่มีเหตุผล

(3) การฝึกเกี่ยวกับจิตใจ (Mental Practice)

เป็นการฝึกจินตนาการถึงเหตุการณ์ของความสำเร็จก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นจริง เป็นการสร้างภาพความสำเร็จขึ้นในใจ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความมั่นใจในสถานการณ์จริง และทางตรงกันข้ามการจินตนาการถึงความล้มเหลวก็ทำให้ขาดความมั่นใจในการกระทำในสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ล้มเหลว อย่างเช่น บุคคลสามารถจินตนาการถึงการพูดในที่สาธารณะโดยการสร้างภาพความมั่นใจ การเอาชนะความกลัว การพูดที่ไหลลื่น ทั้งนี้ บุคคลยังสามารถฝึกการพูด การควบคุมตนเองผ่านการจินตนาการ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในใจ เพิ่มคุณภาพของผลงาน และ บุคลิกภาพที่ดีก่อนเกิดสถานการณ์จริง

(4) รูปแบบความคิด (Thought Patterns)

มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างรูปร่างในโลกของตนเอง หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือ รูปแบบความคิดจากภายในใจของบุคคล บุคคลมีแนวโน้มในการสร้างรูปแบบความคิด

จากประสบการณ์ของตนเอง บุคคลพัฒนาพฤติกรรมมาจากนิสัยหรือการกระทำที่ทำเป็นประจำ และนิสัยมาจากความคิดของตนเอง ซึ่งรูปแบบความคิดนั้น เกี่ยวข้องระหว่าง ความเชื่อ ประสบการณ์ที่รับรู้ และ สิ่งที่เขาพูดกับตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการสร้างรูปแบบความคิดของเขาเอง และแน่นอนที่ปัจจัยภายนอกก็มีอิทธิพลต่อการสร้างรูปแบบความคิดของตัวเองเช่นกัน และนี่คือพื้นฐานที่ทำให้บุคคลสร้างแนวคิดหรือกรอบของชีวิตขึ้นในใจซึ่งมีผลต่อการกระทำและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

พฤติกรรมเป็นทั้งผลลัพธ์และมีอิทธิพลต่อความคิด จิตใจ (เช่น ความเชื่อทัศนคติ) ของบุคคลซึ่งถูกสร้างมาจากพฤติกรรม และพฤติกรรมของบุคคลก็ถูกสร้างขึ้นมาจากจิตใจของบุคคลเช่นกัน เหมือนกับคำถามที่ว่าไก่กับไข่อะไรเกิดก่อนกัน ซึ่งคำตอบเป็นไปได้ทั้งสองอย่างที่สามารถเกิดขึ้นได้ก่อน ดังนั้น วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเองที่ดีที่สุดคือ การมุ่งเน้นไปทั้งสองอย่าง ทั้งพฤติกรรมและจิตใจ มีหลักฐานยืนยันว่า ถ้าบุคคลเปลี่ยนพฤติกรรม จิตใจของบุคคลก็จะเปลี่ยน และเมื่อจิตใจของบุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมเขาก็จะเปลี่ยนเช่นกัน

(5) *ความคิดที่เป็นโอกาสหรือความคิดที่เป็นอุปสรรค (Opportunity or Obstacle Thinking)*

รูปแบบความคิดที่เป็นโอกาส และความคิดที่เป็นอุปสรรคนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถที่จะเลือกนำมาใช้ รูปแบบความคิดที่เป็นโอกาสเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นไปที่โอกาสและความเป็นไปได้ในแต่ละสถานการณ์หรือเป็นสถานการณ์ที่ท้าทาย บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่จะมีรูปแบบความคิดที่เป็นโอกาส พวกเขามีความเชื่อ จินตนาการถึงอนาคต และการพูดกับตนเองไปในทางสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้าม ความคิดที่เป็นอุปสรรคมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นไปที่อุปสรรค หลุมพรางในแต่ละสถานการณ์ รูปแบบความคิดนำพาให้หลีกเลี่ยงความท้าทายเพื่อความปลอดภัยมากขึ้นในแต่ละสถานการณ์

(6) *พลังของความผิดพลาด (The Power of Failure)*

Charles Manz ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนความล้มเหลวให้เป็นความสำเร็จ ด้วยมุมมองใหม่ ไว้ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมความล้มเหลวใหม่ ความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ ขึ้นอยู่กับว่าเราจะนิยามให้กับมันว่าอย่างไร
2. กำหนดค่านิยมความสำเร็จใหม่ เครื่องมือที่ดีที่สุดของความสำเร็จคือการรู้ว่าอะไรเหมาะสมกับตนเอง ดีกว่าการให้คนอื่นมาอนุญาตหรือไม่อนุญาตว่าตัวเองเหมาะสมกับสิ่งเหล่านั้นหรือไม่
3. เรียนรู้ความล้มเหลว ความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ในขณะที่ความสำเร็จนำไปสู่ความพึงพอใจและหยุดนิ่งหรือชะงักงัน

4. เปรียบความล้มเหลวเหมือนขั้นตอนการก้าวข้ามไปสู่ความสำเร็จ ส่วนใหญ่ความล้มเหลวเป็นกระบวนการที่ทำทายเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ
5. ค้นหาโอกาสในความล้มเหลว ความล้มเหลวในระยะสั้นสามารถให้ความสำเร็จในอนาคตได้ ถ้าบุคคลมุ่งมั่นไปที่โอกาสมากกว่าอุปสรรค
6. ใช้ผลตอบแทนด้านลบนำไปสู่ความก้าวหน้า ผลลัพธ์ด้านลบสามารถให้ข้อมูลด้านบวกเพื่อการพัฒนาและบางครั้งเป็นคำแนะนำสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่างให้แก่บุคคล จงใช้สัญญาณที่สื่อมานั้นพบบุคคลไปสู่ความสำเร็จ
7. มองข้ามตัวเองบ้าง การมองออกไปข้างนอกนอกตัวเอง เพื่อช่วยเหลือให้คนอื่นประสบความสำเร็จบ้าง มันจะทำให้ตัวเองอ่อนแอหน่อยลง เข้มแข็งมากขึ้น
8. สู้อพยายาม พยายาม และพยายามอย่างต่อเนื่อง บทเรียนของความล้มเหลวเป็นสูตรที่มีประสิทธิภาพของความสำเร็จ

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเอง

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเอง สามารถแบ่งเป็น 4องค์ประกอบ ได้ดังนี้

1.3.1 การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้จุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของตนเองอย่างละเอียด รู้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนทั้งในระยะสั้น ระยะยาว ซึ่งอ้างอิงตามทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Pentti Sydanmaanlakka ที่กล่าวว่าผู้นำตนเองต้องเป็นผู้มีสติ เป็นผู้นักร่างกาย จิตใจ ความรู้สึก และคุณค่าของตนเอง เป็นผู้ค้นหาความหมายให้แก่ตนเองว่าตนเองเป็นใคร กำลังทำอะไร และต้องการอะไร หากความหมายของการใช้ชีวิตและความปรารถนาที่แท้จริงของตนเองอย่างซื่อสัตย์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำตนเองควรมีการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองในทุกแง่มุมของชีวิต ต้องรู้นิสัยทั้งด้านดีและไม่ดีของตนเอง รู้จุดแข็งของตนเอง ทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Andrew Bryant ที่ว่า ผู้นำตนเองต้องรู้จักในจุดมุ่งหมายและคุณค่าในตนเอง รู้ว่าอะไรเป็นตัวผลักดันให้เกิดแรงจูงใจและลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ

1.3.2 การจัดการตนเอง หมายถึง การกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ซึ่งอ้างอิงมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber ที่กล่าวว่าผู้นำตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สร้างระบบ และนิสัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทำลายนิสัยที่ไม่ดี โฟกัสไปที่การกระทำที่มีประสิทธิภาพและให้ประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การลงมือทำและนำไปสู่เป้าหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Manz & Houghton กล่าวว่า ผู้นำตนเองควรเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง เพื่อควบคุมและสร้างพฤติกรรมใหม่ที่นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3.3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่า และความสำคัญของงานที่ตนทำ ซึ่งรวบรวมมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง Andrew Bryant กล่าวผู้นำตนเองควรเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง รู้ในความสามารถในตนเองและรวมถึงความเชื่อในตนเอง ทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Manz & Houghton อ้างถึงทฤษฎีแรงจูงใจภายในว่า ผู้นำตนเองควรมีแรงจูงใจในตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง การพูดสร้างแรงจูงใจ และยังได้กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการให้รางวัลตนเองเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำกิจกรรมต่าง เพื่อบรรลุในเป้าหมาย

1.3.4 การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ การจินตนาการถึงความสำเร็จ การพูดถึงตนเองเชิงบวก การเรียนรู้และหาประโยชน์จากความผิดพลาด การประเมินรูปแบบความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลสมผลของตนและปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อนั้นให้มีความสมเหตุผลสมผลมากขึ้น ซึ่งอ้างมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Neck & Manz & Houghton ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำตนเองมีส่วนผสมของแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการศึกษาอารมณ์ทางบวก ความสุข การสำนึกบุญคุณ ความยืดหยุ่น การเปลี่ยนทัศนคติและกระบวนการนึกคิดเพื่อกำหนดความสุข นำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นไปในทางบวกเพื่อความสำเร็จ

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

2.1 ความหมายของการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

การฝึกอบรมทางจิตวิทยา หมายถึง แบบแผนการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่พนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เป็นการพัฒนามาจากการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มที่นำมาบูรณาการ ได้แก่ ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเกสตัลท์ ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริง ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น เป็นการกล่าวทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรม การทบทวนความรู้ของการฝึกอบรมที่ผ่านมา และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ขั้นดำเนินการ ขั้นดำเนินการ เป็น

การใช้เทคนิคของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบกลุ่มจำนวน 5 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่พนักงานบริษัทในแต่ละด้าน และชั้นยุคติ เป็นการสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในแต่ละครั้ง

2.2 ความเป็นมาของการให้การปรึกษาทางจิตวิทยา

การให้การปรึกษาทางจิตวิทยาเป็นสหศึกษาของการประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อาทิ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา การศึกษา เศรษฐศาสตร์ และปรัชญา บุคคลสำคัญในสาขาวิชาซีพีพี ได้แก่ ฟรอยด์ แอดเลอร์ และจุง ทั้ง 3 ท่านเป็นผู้บุกเบิกและปูพื้นฐานการปฏิบัติวิชาชีพทางคลินิกในปัจจุบัน โดยฟรอยด์ตั้งทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่เน้นบทบาททางเพศต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ แอดเลอร์พัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาปัจเจกชนที่ให้ความสำคัญกับสังคมที่มีผลต่อสุขภาพจิต ส่วนจุงเป็นผู้ให้กำเนิดจิตวิทยาการวิเคราะห์ ผลงานของจุงได้รับอิทธิพลจากศาสตร์ต่าง ๆ อาทิเช่น ศาสนา (เทววิทยา) ปรัชญา และมานุษยวิทยา

ด้วยผลงานของบุคคลทั้ง 3 ท่านข้างบน ทำให้เกิดทฤษฎีการให้การปรึกษาหลายทฤษฎี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีของโรเจอร์ส ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการให้การปรึกษาในยุคต้นจนถึงปัจจุบัน และแนวคิดของโรเจอร์สก็ได้รับการต้อนรับอย่างมากจากวงการวิชาชีพการช่วยเหลือ นอกจากนี้แนวคิดทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรมที่พัฒนาโดย เอลลิส และอารอน เบค ก็เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้น เนื่องจากสามารถย่นระยะเวลาในการช่วยเหลือให้สั้นลงและยังให้ความสำคัญกับการทำให้อาการต่าง ๆ หายไป เช่น ความรู้สึกวิตกกังวล อาการซึมเศร้า เป็นต้น (ดวงมณี จงรักษ์, 2556)

2.3 คุณลักษณะของผู้ให้การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กรอบโครงสร้างของการให้ความช่วยเหลือที่สำคัญคือ คุณลักษณะของผู้ให้การช่วยเหลือผนวกกับทักษะที่ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ เคารพ และความรู้สึกอิสระ เพื่อส่งผลให้เกิดสถานะที่เอื้อต่อกระบวนการให้การปรึกษา

กรอบความคิดของแบรมเมอร์ ให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพของผู้ให้การปรึกษาเป็นหลัก กล่าวว่าคุณให้การปรึกษาควรเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักรู้ ทบทวนชีวิตและการตัดสินใจอย่างจริงจัง นิสทูล แสดงความเห็นว่าคุณให้การปรึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะ 14 ประการ คือ การส่งเสริมให้กำลังใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและห่วงใยผู้อื่น มีสติรู้จักตน ยอมรับตนเอง มีความภาคภูมิใจทางบวก เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง เปิดเผยตน มีความกล้าหาญ ไม่ประเมินตัดสินผู้อื่น มีความอดทน และเป็นผู้พัฒนาจิตวิญญาณตนเองอยู่เสมอ (ดวงมณี จงรักษ์, 2556)

2.4 กระบวนการและทักษะการให้การปรึกษา

การให้การปรึกษาเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และศิลปะ เป็นทฤษฎีที่มีกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำมาลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการหยั่งรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 **ขั้นเริ่มต้นการปรึกษาและสร้างสัมพันธภาพ**

เป้าหมายของขั้นเริ่มต้นนี้คือ การสร้างพันธมิตรเพื่อร่วมทำงานด้วยกัน ผู้ให้การปรึกษาควรสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับการปรึกษาให้ได้เร็วที่สุด มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายการให้การปรึกษา เข้าใจถึงบทบาทของกันและกัน สร้างความผูกพัน ไว้วางใจ อารมณ์ห่วงใย และกำหนดปัญหาของผู้รับการปรึกษาที่เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่สุด

2.4.2 **ขั้นสำรวจตน (เพื่อทำความเข้าใจปัญหา)**

ในขั้นนี้มีจุดประสงค์ในการกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการประเมินตนเอง เพื่อตระหนักรู้ความรู้สึกต่าง ๆ ของตน รวมทั้งทัศนคติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในปัจจุบันของตนเอง สร้างบรรยากาศให้ผู้รับการปรึกษาได้ระบายเปิดเผย สารภาพโดยการแสดงการยอมรับ มีความเข้าใจในตนเอง เพื่อให้เกิดความหยั่งรู้ในพฤติกรรมของตน

2.4.3 **ขั้นจัดการ (ดำเนินการ) กับปัญหา**

เป็นการสร้างความกระจำจัดในความรูสึกของผู้รับการปรึกษา ยอมรับความรู้สึกในปัจจุบันและกลไกที่ใช้ป้องกันตน การมีความเข้าใจในอิทธิพลของอดีต การขจัดอิทธิพลที่มีผลกับสถานการณ์ปัจจุบันผ่านสัมพันธภาพที่มีกับผู้ให้การปรึกษาโดยแสดงพฤติกรรมอย่างสอดคล้องกับภาพลักษณ์ของตน

2.4.4 **ขั้นยุติการให้การปรึกษา**

ในขั้นนี้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาได้ประเมินร่วมกัน ให้ผู้รับการปรึกษามีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการปรึกษาตนเอง สามารถพึ่งพิงตนเองและจัดการกับปัญหาได้ ผู้ให้การปรึกษาควรเตรียมยุติการปรึกษาโดยให้ผู้รับการปรึกษาสรุปการเรียนรู้จากการปรึกษา ทั้งคู่เปิดเผยความรู้สึกที่มีต่อสัมพันธภาพ ทบทวนแผนการในอนาคตของผู้รับการปรึกษา และกำหนดนัดวันเวลาเพื่อติดตามผล (ดวงมณี จงรักษ์, 2556)

2.5 **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม**

2.5.1 **แนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม**

การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม หมายถึง การนำทฤษฎีการเรียนรู้ของนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมมาเป็นวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึงการกระทำที่สังเกตได้และพฤติกรรมที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม ได้แก่ พฤติกรรมที่สังเกตได้ หรือ พฤติกรรมภายนอก สาเหตุที่เน้นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เนื่องจากต้องการให้มีการทดสอบว่า วิธีให้การปรึกษานั้นๆ ทำให้พฤติกรรมนั้นปรับเปลี่ยนหรือไม่ ซึ่งแตกต่างจากการให้การปรึกษาแบบอื่นๆ ที่เน้นเปลี่ยนบุคลิกภาพ ความเชื่อ ความคิด หรือความรู้สึก แต่การให้การปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมมีเป้าหมายในการเปลี่ยนพฤติกรรมที่สังเกตได้

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำต่างๆ ของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ (1) การกระทำที่ผู้อื่นสังเกตได้โดยตรง หรือพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เช่น พฤติกรรมการอ่าน พิมพ์รายงาน (2) การกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมเกี่ยวกับความคิด เช่น การวางแผน การตัดสินใจ และเกี่ยวกับความรู้สึก เช่น ความรู้สึกกลัว เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Modification) หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเปลี่ยนจากพฤติกรรมเดิมไปเป็นพฤติกรรมใหม่ เช่น ทำการบ้านไม่เสร็จทันเวลา เปลี่ยนเป็น ทำการบ้านเสร็จทันเวลา เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับการศึกษา จะเปลี่ยนได้ใน 4 ลักษณะต่อไปนี้

1) ทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หมดไป (Eliminate Undesirable Behavior) หรือทำให้พฤติกรรมที่ทำให้ผู้รับการศึกษาลำบากยุ่งยากใจหมดไป (Over Symptom of the Patient's Difficulties)

2) สร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น

3) เพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

4) ทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นจะคงทนต่อไปด้วย

ไม่พึงประสงค์ 1. ลด 2. สร้าง 3. เพิ่ม 4. คงทน

ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมที่เปลี่ยน และเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

นักจิตวิทยา	พฤติกรรมที่เปลี่ยน	เงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเรียนรู้
พาพลอฟ วัตสัน โวลเป	พฤติกรรมปฏิกิริยาสะท้อน	เงื่อนไขสิ่งเร้า การผ่อนคลาย การลดความรู้สึกอย่างเป็นระยะ การแสดงออกอย่างเหมาะสม
สกินเนอร์	พฤติกรรมที่ต้องเรียนรู้และ พฤติกรรมปฏิกิริยาสะท้อน	เงื่อนไขการเสริมแรง เงื่อนไขการลงโทษ
แบนดูรา	พฤติกรรมที่ต้องเรียนรู้และ พฤติกรรมปฏิกิริยาสะท้อน	การให้ตัวแบบ

2.5.2 เทคนิคการบำบัดแบบพฤติกรรมนิยม

1) การผ่อนคลาย เพื่อการผ่อนคลาย (Muscle Relaxation) เป็นวิธีช่วยให้ลดความเครียดความวิตกกังวล คับข้องใจ ที่ปรากฏผลออกมาทางกาย โดยเป็นการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่ละ

ส่วน เพื่อให้เกิดความสงบไม่เครียด หากฝึกอย่างต่อเนื่องจะพัฒนาให้เป็นคนอยู่ในความสงบ ช่วยลดความแปรปรวนของร่างกายและจิตใจได้ (ปรีชา วิหคโต, 2557)

2) การลดความรู้สึกอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความรู้สึกอย่างเป็นระบบ (Systematic Desensitization) เป็นการลดความหวาดวิตกอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความกระวนกระวาย หงุดหงิดง่าย ขาดสมาธิ เป็นการเริ่มจากการฝึกผ่อนคลายหรือให้หนังสบายๆ ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ จากนั้นให้นึกความกลัวหรือความวิตกกังวลอื่นๆ ก่อน แล้วขยับไปสู่สิ่งที่กลัวหรือวิตกกังวลมากขึ้น เมื่อเกิดความกลัวแล้วให้หยุดนึก จากนั้นค่อยฝึกการผ่อนคลายต่อ เมื่อผ่อนคลายแล้วจึงค่อยนึกใหม่ ทำแบบนี้ไปเรื่อยๆ จนในที่สุดจะหายจากความวิตกกังวลได้ ซึ่งผลของการฝึกจะช่วยลดความวิตกในแต่ละขั้นได้ โดยสามารถจัดความวิตกที่มีความรุนแรงน้อยไปจนกระทั่งรุนแรงมาก ทั้งผลฝึกยังมีผลต่อเนื่องจะทำให้ลดความวิตกได้หมดไป

3) การฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive Training) เพื่อให้กล้าแสดงออกทั้งทางอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ ต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยไม่เกิดความวิตกกังวล เริ่มจากให้ตัวแบบแสดงบทบาทสมมติการเสริมแรง และให้สังเกตพฤติกรรมของตัวแบบเกี่ยวกับการเผชิญความโกรธ แล้วให้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวแบบและฝึกปฏิบัติตาม แล้วมีการแสดงบทบาทสมมติ ด้วยการให้แสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ต่างๆ ที่กำหนดโดยไม่มีการฝึกซ้อมมาก่อน พร้อมทั้งให้คำแนะนำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กำลังแสดงว่าสิ่งใดเหมาะสมและสิ่งใดควรปรับแก้ และให้ได้ฝึกซ้อมพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญความโกรธทั้งด้านภาษาถ้อยคำและภาษาท่าทาง ต่อจากนั้นให้เสริมแรงทางบวกโดยการให้คำชมเชยหรือให้กำลังใจเมื่อทำถูกต้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม สุดท้ายให้การบ้านไปฝึกเพิ่มเติมด้วยตนเอง

4) การเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcement) เพื่อการเสริมแรงทางสังคม 2 ลักษณะ 1) การเสริมแรงที่แสดงออกด้วยคำพูด เช่น คำชม คำยกย่อง 2) การเสริมแรงด้วยท่าทาง เช่น การแตะตัว การกอดด้วยการชื่นชม การมองตา เป็นต้น วิธีการเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพ ควรทำดังต่อไปนี้ คือ ต้องชมต่อหน้า, ชมทันที, บอกพฤติกรรมที่ชมแล้วตามด้วยคำชม, บอกผลของพฤติกรรมนั้น ว่ามีผลดีอย่างไร, เมื่อชมแล้วให้หยุดชั่วขณะหนึ่ง แล้วแสดงสีหน้าแสดงความรู้ว่าชื่นชมจริงด้วยสายตาและสีหน้า, บอกให้ทำพฤติกรรมนั้นๆ ต่อไป และทำเพิ่มมากขึ้น, สุดท้าย แตะตัว จับมือ หรือสัมผัสเบาๆ ให้เขามีความรู้สึกว่าเราให้กำลังใจเขา

5) การให้ตัวแบบ (Modelling) กระบวนการที่บุคคลสังเกต ฟัง หรืออ่านเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลหรือสัญลักษณ์แทนบุคคล แล้วประมวลเป็นข้อมูลในการแสดงพฤติกรรมของตนต่อไป ตัวแบบจำแนกเป็น 1) ตัวแบบที่เป็นพฤติกรรมของบุคคล 2) ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์จากภาพยนตร์ 3) ตัวแบบจากหนังสือนวนิยาย วิธีให้ตัวแบบ ควรมีลักษณะต่อไปนี้ คือ ให้ดูตัวแบบทีละขั้นตอน และชี้แนะการกระทำ, ให้เลียนแบบ หรืออภิปรายการกระทำของตัวแบบ และการนำไปปฏิบัติ 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับว่าทำถูกหรือผิดที่ใด แก้อะไร

6) เบี้ยรางวัล (Token Economy) ในการให้แรงเสริมกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้วยจำนวนเบี้ยสะสมที่สามารถนำมาใช้แลกเปลี่ยนต่าง ๆ ได้ (ดวงมณี จงรักษ์, 2556)

7) การทำสัญญาเรื่องพฤติกรรม (Contingency Contracting) เป็นการทำสัญญาพฤติกรรมระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้การศึกษา ถ้าเขาลงมือปฏิบัติตามแผน เขาจะได้รับรางวัลจากผู้ให้การศึกษา

8) การลงโทษ (Punishment) เป็นการลงโทษโดยใช้ตัวเสริมแรงบวก ถ้าผู้รับบริการไม่แสดงพฤติกรรมที่กำหนดหรือตกลงไว้

9) การจัดการ/ควบคุมตนเอง (Self-management) เป็นการสอนให้ใช้หลักการการให้รางวัลและการปรับพฤติกรรมเพื่อจัดการพฤติกรรมตนเอง โดยการสังเกต จดบันทึก ประเมินพฤติกรรมตนเองทุกสัปดาห์ เพื่อเพิ่มการรู้ตัว และร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่สร้างขึ้นใหม่

2.6 ทฤษฎีและเทคนิคในการให้การศึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

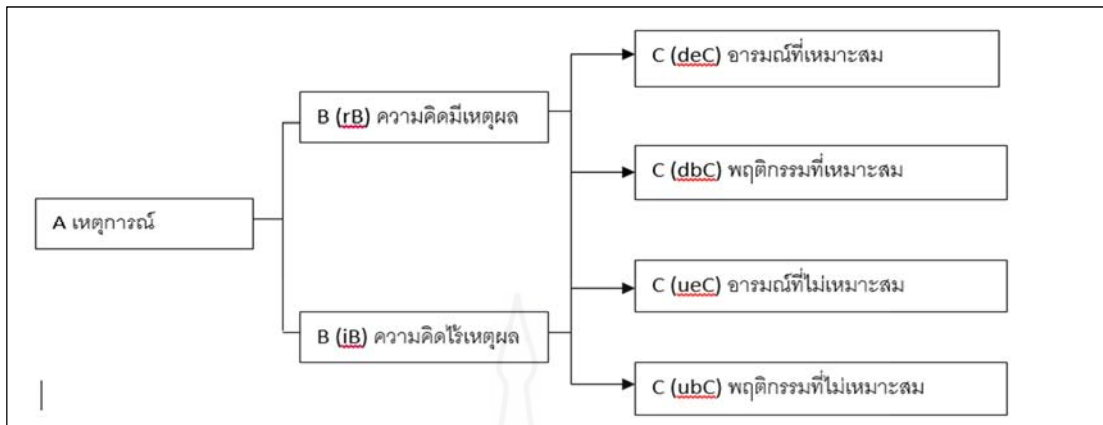
2.6.1 ที่มาของทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์

REBT มีสมมติฐานว่า บุคคลสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม พฤติกรรมที่เหมาะสมจะมีผลในเชิงสร้างสรรค์ ส่วนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะมีผลในเชิงลบ เอลลิสเชื่อว่า ปัญหาด้านอารมณ์ความรู้สึกหลายประการ เป็นผลซึ่งเกิดจากวิธีการคิดที่ไร้เหตุผล วิธีการคิดที่ไร้เหตุผลเหล่านี้อาจก่อตัวมาตั้งแต่เด็ก และได้รับแรงเสริมจากผู้ที่มีความสำคัญต่อชีวิตเขา รวมทั้งจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เอลลิสมีความเห็นว่า บุคคลที่มีปัญหาด้านอารมณ์ความรู้สึก มักจะมีความเชื่อซึ่งนำไปสู่การเฝ้าบอกตนเองอย่างไร้เหตุผล และสิ่งนี้จะสัมพันธ์และมีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ไร้เหตุผลด้วย

ทฤษฎีนี้เป็นการช่วยให้เขาเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้ที่มีความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลมาเป็นผู้ที่มีความคิดความเชื่อที่มีเหตุผลมากขึ้น (เจียรนัย ทรงชัยกุล และโกศล มีคุณ, 2557)

2.6.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ A-B-C

REBT มีแนวคิดสำคัญว่า อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคคลมีสาเหตุมาจากความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลซึ่งบุคคลเฝ้าบอกตนเองอยู่เสมอๆ บุคคลจึงควรได้รับความช่วยเหลือ โดยการสอนให้เขารู้จักปรับเปลี่ยนวิธีคิดอย่างมีเหตุผล ขจัดความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลออกไป ซึ่งจะมีผลให้บุคคลมีอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้น



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีบุคคลิกภาพ A-B-C

A (Activating Event) หมายถึง เหตุการณ์กระตุ้นหรือสภาพการณ์ ข้อเท็จจริง พฤติกรรม ฯลฯ ซึ่งไม่ใช่สาเหตุของ C

B (Belief) หมายถึง ความคิดความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้อง A ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด C และ B มี 2 ลักษณะ

1. ความคิดความเชื่อที่มีเหตุผล (Rational Belief: rB) เช่น ปราบปราม, อดทน, ซื่อสัตย์ ฯลฯ

2. ความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล (Irrational Belief iB) เช่น การเรียกร้องอย่างรุนแรง, ออกคำสั่ง และการต้องทำ (Musts) ซึ่งการต้องทำมีอยู่ 3 ประการสำคัญดังนี้

2.1 ฉันต้องทำดีและได้รับความรัก ฉันรู้สึกแย่มากถ้าฉันทำไม่ได้ ฉันไม่สามารถทนได้

2.2 คุณต้องปฏิบัติต่อฉันอย่างมีเมตตาและยุติธรรม ถ้าไม่ฉันไม่สามารถทนคุณได้ ดังนั้น คุณจึงเป็นคนเลว

2.3 โลกของฉันต้องดี มีอนาคตและให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันต้องการ ถ้าไม่ฉันทนไม่ได้และโลกเป็นสถานที่น่ารังเกียจที่สุด

C (Consequence) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นทางอารมณ์หรือพฤติกรรมของบุคคล

1. ถ้าบุคคลมีความเชื่อที่มีเหตุผล rB ก็จะเกิดอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม
2. ถ้าบุคคลมีความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล iB ผลที่เกิดขึ้น คืออารมณ์ที่ไม่เหมาะสม และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

จะเห็นได้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ใช่สาเหตุซึ่งทำให้บุคคลเกิดอารมณ์และพฤติกรรม แต่ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์เป็นสาเหตุหลัก ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

2.6.3 แนวทางการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

1) แนวทางการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

D (Disputation) หมายถึง การโต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล

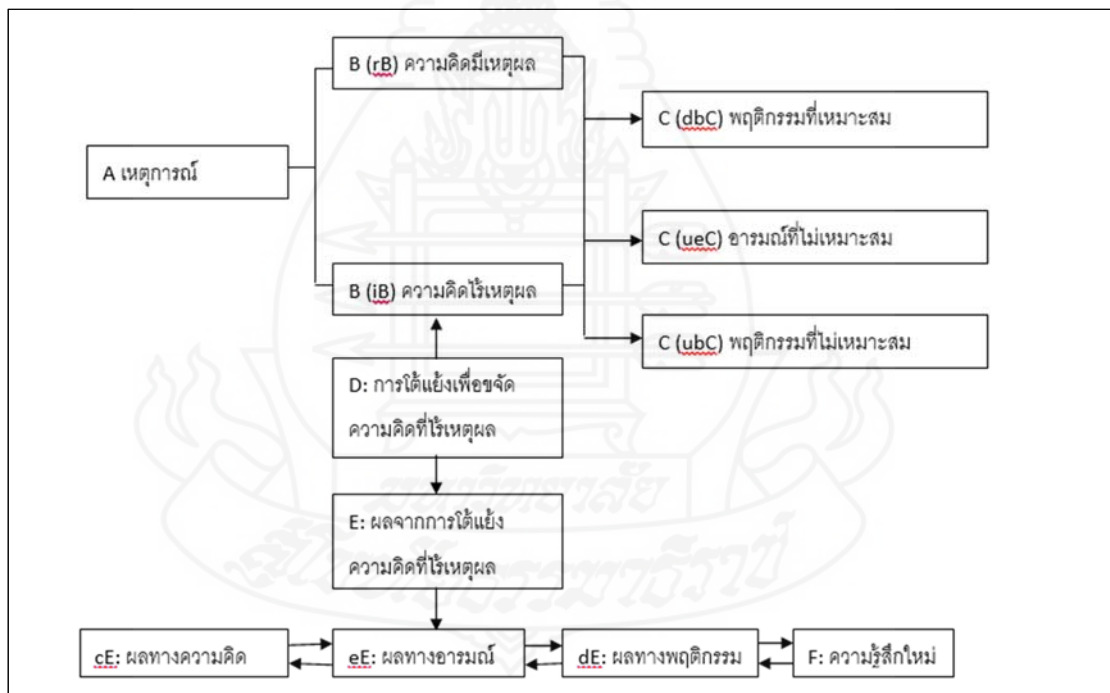
E (Effect) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจาก D

cE: (Cognitive Effect) หมายถึง ผลทางความคิดที่เหมาะสม

eE: (emotion Effect) หมายถึง ผลทางอารมณ์ความรู้สึกที่เหมาะสม

bE: (behavior Effect) หมายถึง ผลทางพฤติกรรมที่เหมาะสม

F: (New Feeling) หมายถึง ความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม



ภาพที่ 2.2 แนวทางการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

2.6.4 แนวทางการให้การปรึกษาแบบ REBT

มีสาระสำคัญสรุปได้ 6 ประการดังนี้

1) เหตุการณ์ที่มากระตุ้น (A) เหตุการณ์ที่มากระตุ้นแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และสิ่งที่ผู้รับบริการรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ผู้ให้การปรึกษาคควรถามให้ผู้รับบริการ ยืนยันถึงเหตุการณ์เฉพาะเจาะจงที่มากระตุ้น

2) ผลที่เกิดจากความเชื่อ (C) ผู้ให้การปรึกษาต้องพยายามแยกแยะระหว่าง ความคิดความเชื่อกับ ผลที่เกิดจากความคิดความเชื่อ

3) ความคิดความเชื่อ (B) ความคิดความเชื่อในเหตุการณ์ (A) เป็นสาเหตุทำให้เกิด C ความคิดความเชื่อแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือที่มีเหตุผลและที่ไร้เหตุผล ความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลมี ลักษณะขยายเกินความเป็นจริง (Exaggerate) และสุดโต่ง (Absolutistic) ความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล นำไปสู่อารมณ์ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม การทำความคุ้นเคยกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลและช่วยให้เรียนรู้ในการ ระบุแยกแยะความคิดความเชื่อ ซึ่งจะโต้แย้งหรือเพื่อขจัดเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลเหล่านั้น

4) โต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล (D) แนวทางสำคัญ คือ การสอนทฤษฎีบุคลิกภาพ A-B-C และการโต้แย้งหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลมี ส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

(1) การสืบค้น (Detecting) ผู้ให้การปรึกษาจะเริ่มด้วยการสืบค้นความคิด ความเชื่อที่ไร้เหตุผลของผู้รับบริการและช่วยให้ผู้รับบริการสืบค้นความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลจากการรับรู้ ของตน

(2) การแยกแยะ (Discriminating) ช่วยผู้รับบริการให้เรียนรู้ที่จะแยกแยะ ระหว่างความคิดความเชื่อ ที่มีเหตุผลและที่ไร้เหตุผล การสร้างเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับความต้องการ ความปรารถนา และการเรียกร้องต่างๆ ที่เกินความเป็นจริง อาทิ ต้อง (Musts) น่าจะ (Shoulds) และควร (Oughts)

(3) การอภิปราย (Debating) กระตุ้นให้ผู้รับบริการอภิปรายเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อที่ไร้เหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับบริการปรับเปลี่ยนมาความคิดความเชื่อที่มีเหตุผล ซึ่งจะทำให้มี อารมณ์ความรู้สึกที่ผ่อนคลาย สบายใจขึ้น อาจกระตุ้นให้ผู้รับบริการอภิปรายเกี่ยวกับ ความคิดความเชื่อที่ ไร้เหตุผลด้วยการตั้งคำถาม

ผู้ให้บริการยังสามารถใช้กลวิธีอื่นๆ อีกหลายประการในการโต้แย้ง หรือ อภิปราย เพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล เช่น การบรรยาย (Lecture) การอภิปรายแบบ ซักถามอย่างมีเหตุผล (Socratic Debate) การใช้อารมณ์ขัน (Humor) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการ เปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) เป็นต้น การที่ผู้ให้การปรึกษาเพิ่มความคุ้นเคยกับการโต้แย้งเพื่อขจัด เอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลจะนำไปสู่การพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการให้ความช่วยเหลือต่อไป

5) ผลที่เกิดขึ้นจากการโต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล (E) หลังจากถูกโต้แย้งความคิด ความเชื่อที่ไร้เหตุผล จนอยู่ในสภาพที่พัฒนาปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพได้ เขาจะสามารถรู้ด้วยว่าเขาต้องทำอะไร และทำไมต้องทำ และแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาได้

6) ความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม (F) การส่งเสริมให้ผู้รับบริการพัฒนาปรัชญาชีวิตที่มีเหตุผลและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นการเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม ลดละความซึมเศร้าเกลียดชังตนเอง หยุตโทษและตำหนิตนเอง

2.6.5 เทคนิคการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

1) เทคนิคการโต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล เป็นการโต้แย้งหรือท้าทายให้เกิดเหตุผลและคิดพิจารณา เพื่อให้ลูกค้าคิดอย่างมีสติและมีเหตุผล (เจียรนีย์ ทรงชัยกุล และโกศล มีคุณ, 2557)

2) เทคนิคการทำการบ้านเพื่อฝึกการคิดหรือเทคนิคการให้คิดเป็นการบ้าน เพื่อให้ฝึกคิดอย่างเหมาะสม เช่น ให้ฟังเทปหลักการ แนวทาง แนวปฏิบัติ หรือให้ทำแบบฝึกเพื่อพัฒนาตนเองของ REBT (REBT Self-Help Form)

3) เทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาและหรือเทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ถ้อยคำ เพราะทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ภาษาปรุงแต่งความคิด และความคิดปรุงแต่งการใช้ภาษา การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ภาษาให้เหมาะสมขึ้น จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม

4) เทคนิคการใช้อารมณ์ขัน จะช่วยทำให้เกิดความกระจ่างในพฤติกรรมที่ผิดๆ ของตนเอง ให้เห็นถึงความโง่งที่น่าขบขัน ความริ้นเร็งของชีวิต ความสนุกสนาน และความจริง แต่ควรคำนึงถึงวัฒนธรรมของแต่ละสังคมด้วย

5) เทคนิคการจินตนาการแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ (Rational-Emotive Imagery) โดยกระตุ้นให้จินตนาการว่าอยู่ในสภาพการณ์ที่รู้สึกเคยชิน และมีอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม ต่อมาพยายามปรับเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกดังกล่าวมาเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เหมาะสมขึ้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมขึ้นด้วย

6) เทคนิคการใช้บทบาทสมมติ (Role Playing) มุ่งเน้นให้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล กับอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม โดยทดลองสมบทบาท และแสดงพฤติกรรมในปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้รับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกในบทบาทของผู้อื่น

7) เทคนิคการฝึกสู้กับความกลัวหรือเทคนิคการหักล้างความละอายใจ (Shame Attacking Exercises) โดยให้ลองทำบางสิ่งที่ไม่ผิดกฎหมายและไม่เป็นอันตรายต่อผู้อื่น เช่น ให้ผู้หญิงอ้วนใส่ชุดว่ายน้ำรัดรูป เพื่อได้ฝึกฝนการสู้กับความกลัวอับอายอยู่บ่อยครั้ง เขาจะพบว่าแท้จริงแล้ว

บุคคลอื่นไม่ได้สนใจพฤติกรรมของเขาอย่างจริงจัง และเรียนรู้ในที่สุดว่าไม่มีเหตุผลเลยที่เขาจะยอมให้ความคิดเห็นหรือปฏิกิริยาของผู้อื่นมาหยุดยั้งสิ่งที่เขาอยากจะทำโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

8) เทคนิคการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling) ผู้ให้การปรึกษาแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นตัวอย่างให้ผู้รับบริการสังเกตและเรียนรู้ที่จะมีความคิดความเชื่อ ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้น

9) เทคนิคการจินตนาการถึงอนาคต (Future Imagery) เป็นการจินตนาการถึงอนาคตที่ต้องการเพื่อสร้างความมั่นใจ

10) เทคนิคการกำหนดงานด้านพฤติกรรมให้ฝึกเป็นการบ้าน กิจกรรมที่ให้ฝึกอาทิเช่น การจัดการความรู้สึกหวาดวิตกอย่างเป็นระบบ การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive Training) และการฝึกทักษะ (Skill Training) เป็นต้น โดยการสนับสนุนให้จัดการความรู้สึกหวาดวิตกอย่างค่อยเป็นค่อยไป เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ฝึกหรือแสดงออกในบางสิ่งทีกลัวที่จะทำ เพื่อให้ได้ทำสิ่งใหม่และยาก ให้ปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม

11) เทคนิคการเสริมแรงและปรับโทษ โดยการสอนและเสนอแนะให้เสริมแรงแก่ตนเองด้วยการเลือกในสิ่งที่ตนชอบ เมื่อปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย และปรับโทษตัวเองเมื่อไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ เป็นการช่วยให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นหมายไปในทางที่พึงประสงค์

12) เทคนิคการหันเหความสนใจ ให้ทุ่มเทพลังงานไปที่กิจกรรมที่สนใจ เพื่อหันเหสภาพที่เป็นปัญหาชั่วคราวจากสภาพกลัวการถูกปฏิเสธหรือมีความวิตกกังวลสูง (ดวณงณี จงรักษ์, 2557)

13) การฝึกฝนและการเสริมแรงความคิดในทางบวก เป็นการให้แบบฝึกหัดเขียนลงในฟอร์มชื่อ The REBT Self Help Form เพื่อฝึกฝนและเสริมสร้างความคิดที่มีเหตุผลและจัดระเบียบความเชื่อที่ไร้เหตุผล จากนั้นให้เขียนความคิดโต้แย้ง ความเชื่อที่เลือกและเปลี่ยนเป็นความเชื่อใหม่ที่เหมาะสม

2.7 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบเกสตัลท์

2.7.1 ที่มาของทฤษฎี

คณะนักจิตวิทยาที่เป็นผู้ก่อตั้งของจิตวิทยาเกสตัลท์ มี 3 คน ประกอบด้วย แมกซ์ เวทไธเมอร์ (Max Wertheimer) เคิร์ต คอฟคา (Kurt Koffca) และโวฟง โคห์เลอร์ (Wolfgang Kohler) นักจิตวิทยาเกสตัลท์เน้นให้ความสำคัญต่อปรากฏการณ์ของการรับรู้ (Perception) โดยเน้นที่การรับรู้ด้วยจิตเท่านั้น (ลิซิต กาญจนภรณ์, 2556)

ส่วนรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของส่วนย่อย “(The whole is more than the sum of its parts) สารสำคัญนี้จะนำมาใช้ในการให้ความแตกต่างระหว่างความรู้สึกกับการรับรู้

นักจิตวิทยากลุ่มเกสตัลท์ ได้สร้างกฎเกี่ยวกับการรับรู้ขึ้นมากกว่า 100 กฎ และมีกฎหนึ่งที่น่าสนใจมาก คือ กฎของ เอดการ์ รูบิน (Edgar Rubin) กฎนี้ระบุว่าสิ่งเร้าทั้งหลายในสิ่งแวดล้อม

จะถูกรับรู้โดยมีความสัมพันธ์กับพื้นหลัง (Background) การรับรู้เป็นกระบวนการของการรับรู้ภาพและพื้น และการที่จะรับรู้ได้อย่างชัดเจนนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความชัดเจน ความแตกต่างและความสามารถที่จะคัดเลือกรวมหรือมองเห็นความแตกต่างภายในสิ่งเร้านั้น เกสตัลท์มีความเชื่อว่าหากจะทำความเข้าใจกับจิตต้องศึกษาที่กระบวนการรับรู้ (Perception Process)

2.7.2 เทคนิคการให้การปรึกษาแบบเกสตัลท์

1) การนำให้เกิดการตระหนักรู้ (Directed Awareness) ผู้ให้การปรึกษาใช้คำถามนำให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักรู้ภาวะ “ที่นี่ และขณะนี้” เช่น ตอนนี้คุณรู้สึกว่ามีมือของคุณเป็นอย่างไร เป้าหมายของการใช้คำถามนำเช่นนี้ เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาปรับตัวเองจากการผูกติดอยู่กับอดีตอันขมขื่น หรือวิตกกังวลต่ออนาคต ให้เข้ามาเริ่มรับรู้การรู้สึก และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสรีระและพฤติกรรมของตนเอง ให้ริเริ่มสำรวจทำความเข้าใจกับความรู้สึก อารมณ์ ความคิดที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ให้เริ่มรู้ว่าจิตและกายเป็นสิ่งที่อยู่ด้วยกัน ให้รู้จักใช้วิธีการตอบคำถาม “อะไร” และ “อย่างไร” โดยผู้ให้การปรึกษาจะไม่ใช้คำถามว่า “ทำไม” ซึ่งจะนำไปสู่การตำหนิโทษ หรือเป็ยงเบนประเด็นไปสู่การไม่มีความรับผิดชอบ (ลิขิต กาญจนานาภรณ์, 2556)

2) การแลกเปลี่ยนบทสนทนา (Games of Dialogues) ในกิจกรรมนี้เป็นการให้ผู้รับการปรึกษาสร้างบทสนทนายาระหว่างเหตุการณ์ที่ขัดแย้งกัน 2 เหตุการณ์ โดยแสดงบทบาททั้ง 2 บทบาทสลับกันไปมา ระหว่างการสนทนาสลับกันนี้ คอยแนะนำให้ผู้รับการศึกษารับรู้ถึงการตระหนักรู้ในปัจจุบันของพฤติกรรมนั้นๆ กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาถ่ายทอดความรู้สึกที่แท้จริงที่ตนต้องการในขณะนั้น เป็นการทำให้เกิดความกระจ่างถึงความรู้สึกที่จริงของตน ความวิตกกังวลหรือความขัดแย้งต่างๆ ภายในจิตใจจะค่อยๆ จางหายไป จนถึงจุดที่สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางที่ตนต้องการอย่างแท้จริงได้ โดยไม่มีความรู้สึกว่ามีคนอื่นคอยบงการอยู่เบื้องหลัง

3) การแสดงบทบาทการกล่าวโทษหรือตำหนิผู้อื่น (Playing the Projection) ให้ผู้รับการปรึกษาแสดงบทบาทการกล่าวโทษออกมาจริงๆ แสดงออกถึงเจตคติและความรู้สึกต่างๆ ที่เขากำลังตำหนิโทษเหล่านั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักรู้ด้วยตนเองว่า เขามีความรู้สึกอะไรอยู่ในขณะนั้น จะช่วยให้เขารับผิดชอบต่อสิ่งที่เขารู้สึกและพยายามปรับปรุงแก้ไขความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเองให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์และรับผิดชอบ ต่อไปก็จะไม่ครุ่นคิดหาตัวแวงหรือคอยจ้องจับผิดที่จะกล่าวโทษอีกต่อไป

4) ให้แสดงบทกลับกัน (Reversal Techniques) ให้แสดงพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมที่ปกติวิสัยของตน เช่น คนที่พูดเสียงดังก็ให้พูดเสียงกระซิบ หรือ ไม่อยากไปทำงาน ก็สั่งให้รับผิดชอบต่อความคิด ความรู้สึก อารมณ์ เจตคติและการกระทำ โดยให้พูดเสียใหม่ว่า “ฉันทำได้แน่ๆ” “ฉันอยากทำงานกับเขา” “ฉันทำงานกับเขาได้” เพื่อชี้แนะให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักรู้ในความรับผิดชอบต่อ

ของตน หลีกเลี้ยงที่ปกปิดตัวเองแล้วกล่าวโทษคนอื่น ให้ตระหนักรู้ในภาวะปัจจุบัน เป็นผู้มีความวิริยะและตระหนักในคุณค่าของตนเอง

5) *ให้แสดงบทบาทว่าตนเองต้องเป็นผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียว (Assuming Responsibility)* ให้ผู้รับการปรึกษาเติมเต็มประโยคให้เกิดความสมบูรณ์ โดยพูดว่า “ข้าต้องเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้” ในทุกๆ ข้อความที่พูดออกมา เพื่อช่วยให้ตระหนักว่า ตัวเขาคนเดียว เท่านั้นที่จะต้องรับผิดชอบต่อความผิด ความรู้สึกและการกระทำของตัวเอง

6) *การอยู่กับความรู้สึก (Stay With a Feeling)* ให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกนั้นออกมาจริงๆ การที่ไม่แสดงออกมาเป็นภาวะของการเก็บกดความรู้สึกอันเกิดจากการทำงานของภาพลักษณ์แห่งตน ทำให้เกิดความรู้สึกเศร้า ถูกกดดัน หวาดระแวง การบังคับให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกนั้นออกมา เพื่อให้เกิดภาวะความสมบูรณ์ (Closure) ในอารมณ์นั้น หรืออาจแสดงบทบาทเกินจริง (Exaggeration) ก็ได้ เพื่อให้เกิดภาวะอึดตัวในสถานการณ์ที่เขาอยากหลีกเลี่ยง การให้อยู่กับการรู้สึกนี้ทำให้เขาได้คิดด้วยตัวเองถึงการกระทำ ความคิด อารมณ์ในขณะนั้น เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และหากกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงตัวเองในการสร้างสรรค์ด้วย

7) *การตระหนักรู้ต่อความต้องการ* เป็นการถามโดยตรงว่า “คุณมีความต้องการอะไรบ้าง” เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นหรือกำกับให้บุคคลได้คิดว่า เขาควรทำอย่างไรให้ความต้องการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (ดวงมณี จงรักษ์, 2556)

8) *“ขอบอกอะไรคุณสักอย่างได้ไหม” (May I feed you a sentence?)* เป็นการทำให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักรู้ในอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติหรือการกระทำที่เขาพยายามหลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธ โดยการพูดเตือนใจ เตือนสติ กระตุ้นให้รู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ โดยบทบาทนี้ต้องเป็นผู้นำชี้แนะ ให้มาใส่ในในสภาวะปัจจุบัน เช่น “..คุณต้องนั่งเงียบๆ แล้วไตร่ตรองว่าขณะนี้ได้เกิดอะไรขึ้นในตัวคุณ” “คุณหลับตา แล้วเอาจิตไปวางไว้ที่ศีรษะของคุณ ส่วนที่มันปวดที่สุดขณะนี้ ทำใจให้อยู่กับความปวดนั้น อย่าหนีออกมา ปวดก็คือปวด...”

9) *การใช้สรรพนามที่ระบุตัวบุคคล (Personalizing Pronouns)* การให้คำสรรพนามที่ระบุอย่างชัดเจน เช่น “เขา..พูด” หรือ “คุณ..พูด” เช่น อาการร้อน ก็ให้พูดเป็น “ฉันท้อ” เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเริ่มตระหนักในประสบการณ์ของตนและสามารถที่จะบูรณาการภาวะการตระหนักรู้นั้นๆ ให้เข้ากับประสบการณ์ทั้งหมดของตนเองได้

10) *ไม่มีคำถาม (No Question)* เป็นบทบาทของผู้ให้การปรึกษาที่จะต้องฟังอย่างละเอียดถี่ถ้วนและติดตามเรื่องราวที่เขาเล่าอย่างต่อเนื่อง การทำเช่นนี้ก็จะทำให้รู้ว่า เขาต้องการถามอะไร การฟังมิใช่เพื่อต้องการหาข้อมูลว่าอะไรเป็นอะไร แต่เป็นการหลีกเลี่ยงการสร้างข้อคำถาม วิธีนี้จะทำให้ผู้รับการปรึกษาได้มีโอกาสเผชิญหน้ากับส่วนของอัตตาที่เขาต้องการปฏิเสธ

11) *การทำงานของความฝัน (Dream Work)* เป็นการนำเอาความฝันย้อนกลับ ไปสู่ชีวิตปกติและเข้าไปมีส่วนร่วมในฝันนั้น ประหนึ่งว่าความฝันนั้นกำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ ผู้ที่ฝันจะ กลายเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในความฝัน ความฝันจะเป็นบทบาทส่วนตัวของผู้รับการศึกษาที่ต้องการ ฉายภาพสะท้อนออกไป

2.8 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง

2.8.1 ความเป็นมาของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง

วิลเลียม กลาสเซอร์ (William Glasser) จิตแพทย์ชาวอเมริกันเป็นผู้ริเริ่มการให้ การปรึกษาแบบเผชิญความจริง (Reality Approach to Counseling) เขาออกแบบ ปรับปรุง ทักษะวิธีการที่ เหมาะสมสำหรับใช้สถาบันการศึกษา เน้นวัยเด็กในระยะวิกฤต คือ ช่วง 2 ขวบ – 5 ขวบ เป็นช่วงที่เด็กเริ่ม ใช้คำพูด เรียนรู้ทางสังคม แสดงความอยากรู้อยากเห็นและความคิด เด็กต้องการความรักและความสนใจ จากพ่อแม่หรือคนเลี้ยง เด็กๆ ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะเผชิญปัญหา ไม่ควรปกป้องเด็กจากความ เป็นจริงของชีวิต ระยะช่วงอายุ 6 ปี – 10 ปี เป็นวัยที่เด็กเริ่มเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากขึ้น เริ่มเข้าโรงเรียน ได้เรียนรู้ ทักษะ ได้รับสถานะและความสำเร็จ การให้การปรึกษาแบบเผชิญความเป็นจริงเปรียบเหมือนเป็นก้าวใหม่ ของการผสมผสานแนวคิดของเอลลิส ในเรื่องให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม และแนวคิดของโรเจอร์ส ในเรื่องให้การปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้กล่าวไว้ว่า “จงรับผิดชอบและ ควบคุมวิถีชีวิตของท่าน และเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของท่าน” ซึ่งเป็นตัวแทนของการให้การ ปรึกษาแบบเผชิญความจริง (วัชร ทรัพย์มี, 2557)

การปรึกษาแบบเผชิญความจริงคือ การใช้ระบบ ดับเบิลยู ดี อี พี (W D E P System)

W (Wants) คือ ช่วยให้ค้นพบความต้องการของเขา

D (Describe) คือ อธิบายวิถีชีวิตว่าเขาทำอะไรในแต่ละวัน

E (Self Evaluation) คือ ประเมินพฤติกรรมของตนเอง โดยการตั้งคำถามว่าการ กระทำดังกล่าวบังเกิดผลอย่างไร

P (Plan) คือ การวางแผนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน ซึ่งแผนการที่วางไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

1. แผนการนั้นจะต้องอยู่ในขอบข่ายที่จะปฏิบัติได้
2. ง่ายต่อความเข้าใจ เจาะจง วัดได้ ยืดหยุ่นและสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง
3. จะต้องปฏิบัติได้จริง
4. เป็นสิ่งที่อยากทำ
5. ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง
6. ปฏิบัติได้ทันที

2.8.2 เทคนิคการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง

1) *เทคนิคการสร้างสัมพันธภาพ (Building Relationship Technique)* มีความจริงใจ มีเมตตา ยอมรับผู้รับบริการโดยปราศจากเงื่อนไข (Unconditioned Positive Regard) (วัชร ทรัพย์ มี, 2557)

2) *เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Technique)* เน้นให้ผู้รับบริการสำรวจตนเองเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกตน กับทั้งได้ประเมินตนเองและวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อช่วยให้เขาระบุวิธีการที่เฉพาะเจาะจงในการเปลี่ยนเอกลักษณ์แห่งความล้มเหลวไปสู่เอกลักษณ์แห่งความสำเร็จ คำถามควรเป็นแบบสั้นๆ เฉพาะเจาะจง (Closed Question) และคำถามแบบเปิด (Open Question) โดยไม่จำกัดขอบเขต แต่มุ่งให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกในประเด็นต่างๆ

3) *เทคนิคการพูดแบบเผชิญหน้า (Confrontation Technique)* ผู้ให้การปรึกษาจะพูดแบบเผชิญหน้ากับผู้รับบริการ เมื่อมีความขัดแย้งกันในการคิด ความรู้สึก เพื่อให้ทบทวนประเด็นนั้นอีกครั้งหนึ่ง หรือเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตน แต่การพูดเผชิญหน้านั้นต้องรอให้สัมพันธภาพดีเสียก่อน มิฉะนั้นจะกลายเป็นการทำลายสัมพันธภาพ

4) *เทคนิคการใช้อารมณ์ขัน (Humor Technique)* จะพูดเกี่ยวกับแง่มุมหนึ่งของชีวิตผู้รับบริการหรือสิ่งอื่นๆ ในลักษณะของอารมณ์ขัน เพื่อคลายความตึงเครียดลงไป

5) *เทคนิคการชี้ประเด็น (Point Out Technique)* เป็นเทคนิคที่ผู้ให้การปรึกษาชี้ประเด็นให้ผู้รับบริการได้เห็นความรับผิดชอบของตน

6) *เทคนิคการให้ข้อเสนอแนะ (Advice Technique)* เป็นเทคนิคที่ผู้ให้การปรึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับบริการว่าจะสนองความต้องการของตนได้อย่างไร จะวางโครงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองอย่างไรเป็นระบอบอย่างไร

7) *เทคนิคการเปิดเผย (Self Disclosure)* ช่วยให้ผู้รับบริการได้เปิดเผยประสบการณ์ ความคิด ปัญหาอุปสรรคของเขา

8) *เทคนิคการตีความ (Interpretation)* ให้การปรึกษาตีความพฤติกรรม เพื่อให้เข้าใจและมองสิ่งต่างๆ กว้างขึ้น เข้าใจพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง และเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้ผู้รับบริการได้ตระหนักในตนเอง ช่วยให้ได้ภาพพจน์ใหม่เกี่ยวกับตนเอง

2.9 ทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ

การปรึกษาแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบเป็นการปรับขยายวิธีการบำบัดครอบครัวระยะสั้น โดยเลือกเฟ้นเอาเฉพาะวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เช่น วิธีการสื่อสารที่เน้นให้ผู้รับบริการตระหนักถึงข้อดีของตน การจินตนาการถึงเป้าหมายที่ต้องการเพื่อเคลื่อนไปข้างหน้าตามที่ได้ตั้งไว้ (ดวงมณี จงรักษ์, 2561)

การให้การปรึกษาแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบให้ความสำคัญกับการสำรวจและนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวผู้รับการปรึกษามาใช้ ได้แก่ ข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่ และแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือหาวิธีการเน้นปัญหาเป็นการมุ่งหาคำตอบ เป็นการใช้เทคนิคเพื่อสร้างการคิดใหม่ที่มีฐานของการหาคำตอบให้กับปัญหาและอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น ทฤษฎีการปรึกษานี้มีหลักการความเชื่อว่าทุกปัญหามีข้อยกเว้นหรือมีคำตอบนั่นเอง

สมมุติฐานของทฤษฎีนี้ สรุปไว้ว่า (Corey, 2012)

1. การให้ความสำคัญกับเรื่องบวก คำตอบในอนาคต การเน้นจุดแข็งเป็นส่วนที่ต้องให้ความสำคัญ
2. ผู้ขอรับการปรึกษาเป็นผู้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพียงแต่ถูกขัดขวางชั่วคราวจากความคิดด้านลบ
3. ทุกปัญหามีข้อยกเว้น
4. ผู้ให้การปรึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่เชิญชวนให้ผู้รับการปรึกษามองปัญหาจากด้านอื่น ๆ
5. การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้น
6. ผู้รับการปรึกษาเป็นผู้มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและทำอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
7. แต่ละคนมีลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง ไม่เหมือนใคร ดังนั้นคำตอบของแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว (ดวงมณี จงรักษ์, 2561)

2.9.1 เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Questions Technique)

เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้ามีการเปลี่ยนแปลง ให้เห็นถึงโอกาสหรือสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตหรือแนวทางต่างๆที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต (สุขอรุณ วงษ์ทิม, 2560)

2.9.2 เทคนิคคำถามระดับขั้น (Scaling Questions Technique)

เพื่อประเมินความรุนแรงและความก้าวหน้าของปัญหาที่ผู้เข้ารับการอบรมมีอยู่ตามความรู้สึกของเขา จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สัมผัสกับความรู้สึกของตนเอง ช่วยให้ทราบถึงแหล่งช่วยเหลือหรือผู้สนับสนุน มีความสนใจมากขึ้นในสิ่งที่เขากำลังกระทำ สามารถระบุถึงอนาคตที่ตนอยากให้เป็น ตำแหน่งที่เขาต้องการบนมาตรวัดเป็นอย่างไร ช่วยให้เขาทราบวิธีการจัดการกับปัญหาของตนต่อไป และตนมีจุดแข็ง

2.9.3 เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ได้ผล (Looking for Previous Solutions Technique)

เพื่อทราบวิธีแก้ไขปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการหาวิธีแก้ไขปัญหในปัจจุบัน

2.9.4 เทคนิคคำถามข้อยกเว้น (Exception Questions Technique)

เพื่อเป็นการตั้งคำถามเพื่อจะหาข้อยกเว้นในเวลาที่ไม่เกิดปัญหา ช่วยให้ผู้ใช้รับการฝึกอบรมได้ตรวจสอบและระบุข้อยกเว้นนั้น รับรู้ว่าปัญหาไม่ได้มีความรุนแรงมากมาย ไม่ได้คงอยู่ตลอดไป จะช่วยเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหามากขึ้น เพิ่มความหวัง มีความรู้สึกว่าเขาสามารถเปลี่ยนแปลงและควบคุมสถานการณ์ได้ และนำไปสู่การวางแผนแก้ไขปัญหา

2.9.5 เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับบริการปรึกษา (Therapist Feedback to Client Technique)

เพื่อสรุปสาระสำคัญและให้ข้อมูลแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สร้างสรรค์คำตอบหรือหาทางออกสำหรับแก้ไขปัญหาของตน

2.9.10 เทคนิคคำชม (Compliment Technique)

มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นว่ามีสิ่งที่ดีที่กำลังกระทำอยู่นั้นดีแล้ว และยอมรับว่าปัญหานั้นมันยากที่จะแก้ไข เป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมกระทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์นั้นต่อไป

2.10 เทคนิคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

2.10.1 นิยามและจุดมุ่งหมาย

การฝึกอบรมบุคลากร (personnel training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และทัศนคติ (attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein & Ford, 2002)

การฝึกอบรมในองค์กรมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (Wexley & Latham, 2002 อ้างใน ชูชัย, 2556)

- 1) เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร จุดแข็งจุดอ่อนในการทำงานของตนเอง เป็นต้น
- 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจจะเป็นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น
- 3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

2.10.2 เทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการฝึกอบรม

1) เทคนิคการระดมสมอง เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเสรีโดยไม่มีข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆ มาควบคุมให้เนื้อหาของการแสดงความคิดเห็น ไม่มีการตัดสินถูกผิด ดีหรือไม่ดี เป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอแนะ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปหาวิธีการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

2) กรณีศึกษา เป็นการนำเรื่องราวที่รวบรวมมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกคิดตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันกับความจริงมากที่สุด ข้อดีกรณีศึกษาคือ การช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินปัญหาในเรื่องที่ใกล้เคียงเสมือนเหตุการณ์จริงมากที่สุด กรณีศึกษามีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างอิสระ

3) การใช้กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การให้ทุกคนได้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน อาทิเช่นการร้องเพลง เล่นเกม ทำท่าประกอบตามจังหวะเพลง เป็นต้น เป็นการทำกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน

4) การบรรยาย หมายถึง วิทยากรบรรยายหรืออภิปรายตามหัวข้อที่ได้กำหนดขึ้น อาจใช้สื่อ ๆ ต่างประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ วิดีทัศน์ แผ่นภาพ เป็นต้น

5) การอภิปราย หมายถึง การพูดที่มีลักษณะคล้ายการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายในการพูดตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น การวิเคราะห์แก้ปัญหา การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการร่วมสนทนาร่วมกันที่ประกอบไปด้วย ผู้พูด ผู้ฟัง หัวข้อเรื่อง และสถานที่

ตารางที่ 2.2 เทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์	ลักษณะของการเรียนรู้	
	แบบรายบุคคล	แบบกลุ่ม
ความรู้	โปรแกรมแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	การบรรยาย
	การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์	การอภิปรายกลุ่ม
		การอภิปรายเป็นคณะ
		การระดมสมอง
		ทัศนศึกษา
ทักษะและ	การฝึกอบรมในงาน	การสาธิต
ความสามารถ	แบบฝึกหัดรายบุคคล	กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา
	การฝึกใช้อุปกรณ์จำลอง	กรณีศึกษา
		การจำลองสถานการณ์

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ลักษณะของการเรียนรู้ แบบรายบุคคล	แบบกลุ่ม
ทักษะและ ความสามารถ (ต่อ)		เกมเชิงธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงแบบพฤติกรรม
ทัศนคติ	การฝึกอบรมในงาน	การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงแบบพฤติกรรม

2.10.3 บทบาทและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง เพื่อสนับสนุนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (Johnson, 1976 & McGehee & Thayer, 1961)

- 1) ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานที่ดีขึ้น
- 2) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ทำงาน และให้สินค้าบริการมีปริมาณและคุณภาพดีขึ้น
- 3) ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยลดปริมาณการผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน
- 4) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากงานขาดงาน และสิ่งที่ยับยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 5) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการช่วยปรับปรุงระบบการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า
- 6) ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต
- 7) ช่วยเตรียมบุคลากรก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 8) ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต
- 9) ช่วยก่อให้เกิดความราบรื่นและลดความขัดแย้งในการประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ
- 10) ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเอง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุทธนา ชัยจุฑกุล (2550) ได้ทำการวิจัยการนำตนเองของพนักงานในองค์กรเอกชนของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 577 คน พบว่าค่าเฉลี่ยกลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรมเท่ากับ 3.842 ถึง 3.905 ค่าเฉลี่ยกลยุทธ์การให้รางวัลภายในเท่ากับ 3.986 และค่าเฉลี่ยกลยุทธ์การสร้างสรรครูปแบบการคิดเท่ากับ 3.540 การเสริมสร้างกำลังใจมีค่าสูงและมีค่าเฉลี่ยการสำรวจการปฏิบัติงานเท่ากับ 4.074 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเท่ากับ 3.923 และค่าเฉลี่ยสมรรถภาพในตนเองเท่ากับ 3.431 โดยภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างกำลังใจที่ระดับ .01 ($r = 0.85$) ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพตนเองที่ระดับ .01 ($r = 0.71$) และภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับ .01 ($r = 0.56$) ส่วนผลลัพธ์ด้านการเสริมสร้างกำลังใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = 0.47$) ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = 0.23$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = 0.18$)

ศรัณญา แก้วคำลา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 คน พบว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.578$) กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิรัตน์ ขำศิริ และคณะ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ระดับภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำตนเองและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ($r = .23$) ภาวะผู้นำตนเอง ($r = .37$) และความพึงพอใจในงาน ($r = .30$)

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Gregory E. Prussia, Joe S. Anderson, and Charles C. Manz (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy อธิบายว่า จากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด 151 คน พบว่า หลังจากใช้กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership strategies) และการประเมินการรับรู้ความสามารถในตน (Self-efficacy) มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน จากการค้นพบนี้ ทำให้แนะนำได้ว่า การรับรู้ในความสามารถแห่งตนมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำตนเองและการปฏิบัติงาน การใช้กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองไม่ได้มีผลต่อการปฏิบัติงานเท่ากับภาวะผู้นำตนเองมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของความสามารถในการรับรู้ความสามารถแห่งตน และสิ่งที่สำคัญคือการรับรู้ในความสามารถแห่งตนเป็นกุญแจสำคัญของกลไกแห่งปัญญาที่คิด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองและมีผลต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Journal of Organizational Behavior, 1998 อ้างใน Neck & Manz & Houghton, 2017)

Henry P. Sims Jr. and Charles C. Manz (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Mental Self-Leadership Training; Teaching Employees to Be Opportunity Thinkers at America West Airlines อธิบายว่า หลังการฝึกอบรม พนักงานประเมินว่าชอบการฝึกอบรม และมีประสบการณ์ในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละวันเพิ่มขึ้น เพิ่มความสามารถในการคิดภายใต้เงื่อนไขของสิ่งเร้าต่างๆ ได้ และการมีความสัมพันธ์กับการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังทำให้ America West Airlines สามารถก้าวข้ามวิกฤติสถานการณ์ล้มละลายไปได้ ซึ่งเพราะพนักงานใช้ความคิดด้านโอกาสมากกว่าด้านอุปสรรค (John Wiley, 1996 อ้างใน Company of Heroes : Unleashing the Power of Self-Leadership อ้างอิงจาก Neck & Manz & Houghton, 2017)

Akif Tabak and Harun Sesen (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Consequences of Self-Leadership : A Study on Primary School Teachers อธิบายไว้ว่า การวิจัยกับครู 440 คน ผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำตนเองมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญกับ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) จุดมุ่งหมายองค์กร (job satisfaction) และนวัตกรรม (innovation) และพบว่า กลยุทธ์การให้รางวัลตนเอง และการลงโทษตนเองไม่มีผลต่อตัวแปรตาม ในขณะที่การสังเกตตนเองและการมุ่งเน้นการให้รางวัลอย่างเป็นธรรมชาติมีผลต่อตัวแปรตามสูงสุด

Dolbier, Soderstrom and Steinhardt (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและผลลัพธ์ทางด้านจิตใจ สุขภาพกาย และการทำงานกลุ่มได้ดีขึ้น กับนักศึกษา ระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 270 คน และบุคลากรบริษัทจำนวน 160 คน พบว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับผลลัพธ์ทางสุขภาพและการทำงานกลุ่มที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การสื่อสารในองค์กร การจัดการที่มีคุณภาพ สัมพันธภาพกับผู้นำ และวัฒนธรรมการทำงานของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.24, 0.33, 0.32, 0.37$ และ 0.30 ตามลำดับ)

Houghton (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและบุคลิกภาพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศเวอร์จิเนีย โดยศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรมการให้รางวัลตนเอง กลยุทธ์ความคิดเชิงสร้างสรรค์กับขอบเขตบุคลิกภาพของการชอบแสดงตัว

ความมั่นคงทางอารมณ์ และความรอบคอบระมัดระวัง พบว่าขอบเขตความภาวะผู้นำตนเองและบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับ .05 ($r = 0.91$)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีวิธีดำเนินการวิจัยเกี่ยวประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1.1 ประชากร คือ พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 493 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมาและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 10 ครั้ง

2.1.2 แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 40 ข้อ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการวิจัย

2) ศึกษาวิธีการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาและหาคุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) ดำเนินการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา โดยคำนึงถึงความถูกต้องของวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ สื่ออุปกรณ์ และการประเมินผล ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีส่วนประกอบ ดังนี้

- (1) ชื่อกิจกรรม
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ระยะเวลา
- (4) สื่อ/อุปกรณ์
- (5) การดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นดำเนินการกิจกรรม

และขั้นสรุป

- (6) การประเมินผล

4) นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ การใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตวิทยาให้การปรึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของนิยามศัพท์กับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของสื่ออุปกรณ์ วิธีดำเนินการ เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม การประเมินผลพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1 จึงสรุปได้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยามีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

- 6) ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ

7) นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาย่อย ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับเนื้อหา วิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

8) นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองกับกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมจำนวน 10 ครั้ง ๆ ละ 90 – 120 นาที

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

ชุดกิจกรรม	ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์
กิจกรรมที่ 1	การสร้างสัมพันธภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างความรู้สึกรักคุ้นเคย ความรู้สึกอบอุ่นไว้วางใจระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้วิจัยและระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม กติกา ข้อตกลงในการเข้ารับการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเองได้ถูกต้อง
กิจกรรมที่ 2	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจในตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการสำรวจตนเองและเข้าใจในตนเองได้
กิจกรรมที่ 3	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจหาเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายความสำคัญของการมีเป้าหมายในชีวิตได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเป้าหมายของตนในระยะสั้นและระยะยาว

2.2.2 แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

ขั้นตอนการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
- 2) สร้างแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง โดยมีข้อคำถามเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับ

ความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ประกอบไปด้วยข้อความที่มีลักษณะเป็นแนวคิดทางบวก จำนวน 69 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| (1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | จำนวน 17 ข้อ |
| (2) ด้านการจัดการตนเอง | จำนวน 17 ข้อ |
| (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง | จำนวน 16 ข้อ |

(4) ด้านการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 19 ข้อ

และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบวัดภาวะผู้นำตนเองที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ข้อความ และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .67 – 1.00 จำนวน 50 ข้อ

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดภาวะผู้นำตนเองตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5) นำแบบวัดภาวะผู้นำที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สาขา ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเที่ยง โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดภาวะผู้นำตนเองเป็นรายข้อ ใช้วิธี Corrected Item total Correlation เป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อความกับคะแนนรวมของข้อความทั้งหมด และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งผลของแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ดีที่สุดจำนวน 47 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .32 - .84 และคัดเลือกนำมาใช้จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96

ลักษณะของแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง เป็นแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert type) 5 ระดับ ซึ่งการตอบแบบวัดเป็นการตอบแบบแสดงความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อ หลัง Try out เหลือข้อคำถาม 40 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการจัดการตนเอง จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง จำนวน 10 ข้อ และ 4) ด้านการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ เป็นคำถามด้านบวกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

จากแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 40 ข้อ ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกตอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์แบบลิเคอร์ท (Likert type) 5 ระดับ โดยแปลข้อความที่ตอบเป็นคะแนนแล้วนำผลลัพธ์ของคะแนนของแต่ละข้อมารวมกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเพื่อใช้ในการพิจารณาความแตกต่างของคะแนนแต่ละข้อมารวมกัน ผู้วิจัยในฐานะนักฝึกอบรมทางจิตวิทยามีความสนใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำตนเองกับพนักงานประจำสำนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ

สำนักงานใหญ่ของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้พนักงานมีอำนาจในการชักจูงตนเองลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

40.00 - 72.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองน้อยที่สุด
72.01 - 104.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองน้อย
104.01 - 136.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองปานกลาง
136.01 - 168.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองมาก
168.01 - 200.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองมากที่สุด

ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

จริงมากที่สุด	คือ	ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านมากที่สุด
จริงมาก	คือ	ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านมาก
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	คือ	ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	คือ	ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	คือ	ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
การตระหนักรู้ในตนเอง						
1	ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองต้องการอะไรและไม่ต้องการอะไร					
2	ข้าพเจ้ารับรู้ถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่					
3	ข้าพเจ้าสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ที่เกิด ณ ปัจจุบัน					
4	ข้าพเจ้าทราบเป้าหมายของตนเองใน 1-3 ปีข้างหน้า					
5	ข้าพเจ้ารู้ในความถนัดของตนเอง					

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ทดสอบก่อนและหลัง โดยให้พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดภาวะผู้นำตนเองก่อนและหลังการเข้าฝึกอบรมทางจิตวิทยา

1) ขั้นก่อนการทดลอง

(1) ผู้วิจัยยื่นหนังสือถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด และเข้าพบผู้จัดการฝ่ายการเรียนรู้ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการจัดการฝึกอบรมทางจิตวิทยาตามแผนกิจกรรมการฝึกอบรม

(2) ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์การทดลองตามรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมอย่างครบถ้วน

(3) เลือกสถานที่และจัดเตรียมสถานที่

(4) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากและสมัครใจ จำนวน 20 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

(5) จัดปฐมนิเทศพนักงานกลุ่มทดลองเพื่ออธิบายรายละเอียดในการเข้ารับฝึกอบรมทางจิตวิทยาและสร้างสัมพันธภาพ

(6) ให้พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง โดยเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pre-test)

2) ขั้นดำเนินการทดลอง

(1) ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมทางจิตวิทยาตามแผนรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้พนักงานกลุ่มทดลอง จำนวนเข้าร่วมรับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 10 ครั้ง ๆ ละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้งเป็นเวลา 10 สัปดาห์

(2) กลุ่มควบคุมได้รับการฝึกอบรมตามปกติ

3) ชั้นหลังการทดลอง

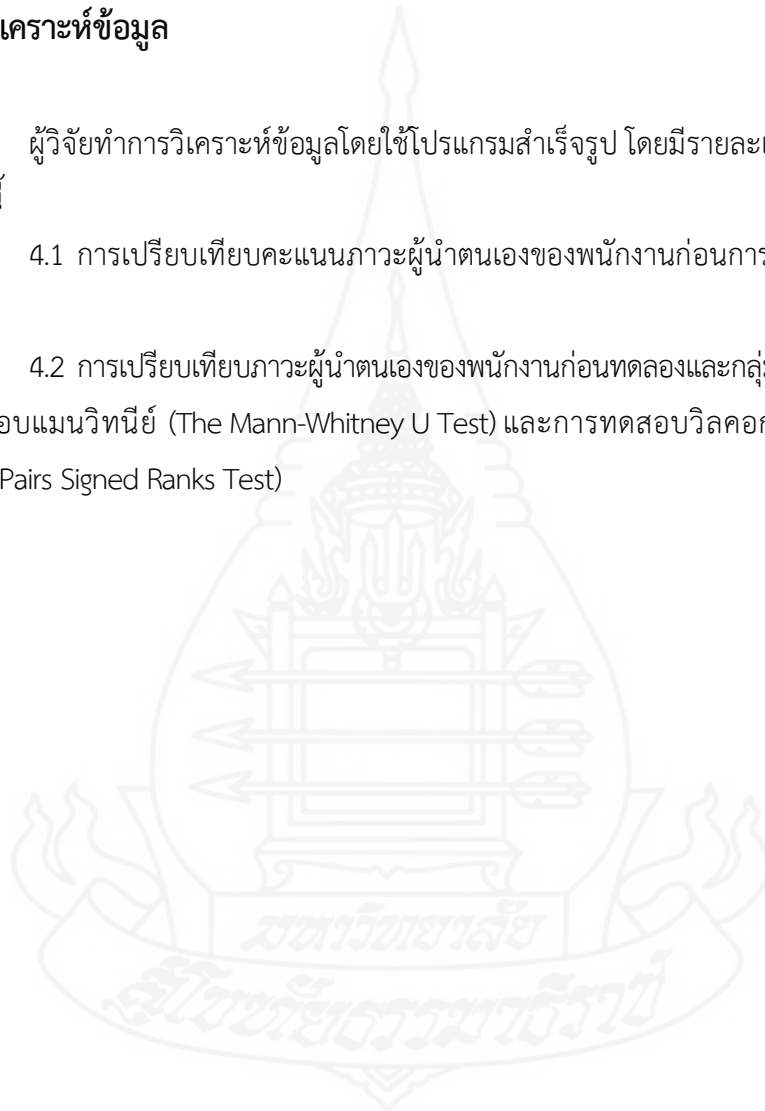
ผู้วิจัยให้พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดภาวะผู้นำตนเองเป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post-test) โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำตนเองที่เป็นชุดเดียวกันกับที่ใช้ในการทดลอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

4.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนทดลองและกลุ่มควบคุม สถิติที่ใช้คือการทดสอบแมนวิทนี (The Mann-Whitney U Test) และการทดสอบวิลคอกซ์ (The Wilcoxon Matched Pairs Signed Ranks Test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงาน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเอง กลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา และกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามปกติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการทดลองมาทำการวิเคราะห์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Mdn	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
Q.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation)
p-value	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบวิลคอกซัน
U	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบแมนวิทนี
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้น ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบแมนวิทนี (The Mann-Whitney U Test)

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา โดยใช้การทดสอบวิลคอกซัน (The Wilcoxon Matched pairs Signed Ranks Test)

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบแมนน์-วิทนี (The Mann-Whitney U Test)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Mann-Whitney U Test	p-value
กลุ่มทดลอง	10	119.30	6.63		
กลุ่มควบคุม	10	119.80	7.25	.341	.733

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ก่อนการทดลอง พนักงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีภาวะผู้นำตนเองไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรม ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Wilcoxon Matched Pairs Signed Ranks Test	p-value
ก่อนทดลอง	10	119.30	6.63	2.80**	.002
หลังทดลอง	10	169.50	14.38		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะผู้นำสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบของแมนวิทนี (The Mann-Whitney U Test)

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานภายหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	n	Mdn	Q.D.	The Mann-Whitney U Test	p-value
กลุ่มทดลอง	10	169.50	14.38	3.79**	.000
กลุ่มควบคุม	10	122.50	9.63		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการศึกษานำมาสรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา และกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 พนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นหลังทดลอง

1.2.2 พนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา มีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่า พนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ ภายหลังการทดลอง

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 **แบบของการวิจัย** เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 493 คน

2) พนักงานสำนักงานของบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

1.3.3 เครื่องมือการวิจัย

- 1) แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง
- 2) รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.4.1 ก่อนการทดลอง

ทำการทดสอบก่อนการทดลอง (Pre-test) พนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองจากน้อยไปมากและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คนเท่ากัน

1.4.2 ดำเนินการทดลอง

จัดการฝึกอบรมตามแผนรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ให้พนักงานกลุ่มทดลอง จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 10 ครั้ง ครั้งละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการฝึกอบรมแบบปกติ

1.4.3 หลังการทดลอง

ทำการทดสอบหลังการทดลอง (Post-test) พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้วนำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

1.5 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบแมนวิทนี

1.6 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีสาระสำคัญสรุป ดังนี้

1.6.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง พบว่าหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลอง มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง และพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติ พบว่าพนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานสำนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าก่อนการทดลอง ภายหลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

ทั้งนี้เพราะว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ดำเนินการสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นไปตามหลักการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ซึ่งในแต่ละครั้งประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ภาวะผู้นำตนเองทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง และด้านการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์อย่างเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยจุดเด่นของกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่พัฒนามาจากการบูรณาการแนวคิดและเทคนิคของทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มและเทคนิคอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน พนักงานกลุ่มทดลองได้เรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ในการสำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง พร้อมลงมือปฏิบัติจริงให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสม จากนั้นได้กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การกำหนดขอบข่าย และขั้นตอนของกิจกรรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม ขั้นดำเนินกิจกรรม ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของคันทิงกิสและเดอบอลท์ (Cunninghis and DeBolt, 1997, p.1 อ้างในสมร ทองดี และปราณี รามสูต, 2555) กล่าวว่า ปัจจัยของการพัฒนาการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายส่วน แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่ตัวผู้จัดกิจกรรมที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้กระจ่าง แล้วนำความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นมาเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมให้ได้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยประยุกต์ใช้หลักการจัดรูปแบบการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิด การกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความอบอุ่น เป็นกันเอง เป็นมิตร เต็มไปด้วยการยอมรับ เห็นคุณค่าในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตจริงของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด ที่นำมาแบ่งปันในกลุ่มเพื่อนเพื่อพัฒนาประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทุกกิจกรรมการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนั้นมาจากการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการฝึกอบรม เครื่องมือ และกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การเล่นเกม การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา ชีวิตประวัติของบุคคลสำคัญ วีดิทัศน์ การนำเสนอด้วย Power Point และในขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมผู้วิจัยได้สร้างสัมพันธ์ภาพผ่านการเล่นเกมละลายพฤติกรรม สร้างความคุ้นเคย การให้เกียรติยอมรับ การให้กำลังใจ การยืดหยุ่น การให้รางวัล

และ คำชมเชย เพื่อความรู้สึกร่าเริงใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปสู่การให้ความร่วมมือและการเปิดเผยประสบการณ์ในขณะดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมทั้ง 10 ครั้ง ๆ ละ 90 – 120 นาที สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นเวลา 10 สัปดาห์ แล้วกิจกรรมที่ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้ เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่พนักงานกลุ่มทดลองประทับใจ เกิดการสำรวจตนเอง เข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากขึ้น นำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพในตนเองที่เหมาะสม เพื่อบรรลุในความสำเร็จของตนเอง

ชุดกิจกรรมที่ 1 การสร้างสัมพันธ์ภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคย อบอุ่น ไร้กังวล การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรม กติกา ข้อตกลง บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการทราบถึงความหมาย คุณลักษณะของภาวะผู้นำตนเอง ในกิจกรรมนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการร่วมอภิปรายผ่านบทความ “กบในถังครีม” และ เทคนิคการให้การปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยมผ่านใบงาน “สติฟ จ็อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก” ที่สื่อถึงความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเอง

ชุดกิจกรรมที่ 2 การตระหนักรู้ในตนเอง จุดประสงค์ของกิจกรรมนี้ คือ การสำรวจตนเอง เพื่อให้เกิดการเข้าใจในตนเอง ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ในกิจกรรมนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิค ขณะนี้ฉันตระหนักรู้ (Now I'm aware) โดยการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาอยู่กับร่างกายและความรู้สึกของตนเอง ในขณะที่ ณ ปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง ณ ปัจจุบันขณะ และ กิจกรรม สัตว์สี่ทิศ เป็นกิจกรรมการสำรวจและเรียนรู้บุคลิกภาพหลักของตน การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดด้อยของตน พร้อมทั้งจัดกลุ่มสัตว์ในแต่ละทิศ ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสนุกสนาน แต่ละกลุ่มสัตว์สี่ทิศได้ทำการสำรวจ วิเคราะห์ตนเอง นำเสนอวิธีการที่จะนำจุดแข็งของตนไปพัฒนาตนเองและปรับปรุงจุดด้อยของตนให้ดียิ่งขึ้น ท้ายสุดของกิจกรรมเป็นการใช้เทคนิคการทำให้ปกติ (Normalizing) ให้กำลังใจถึงลักษณะที่ไม่สมบูรณ์แบบและความธรรมดาในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ชุดกิจกรรมที่ 4 การจัดการตนเอง จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และลงมือกำหนดเป้าหมายที่ตนเองต้องการ การสำรวจประเมินพฤติกรรมตนเอง และการวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค WDEP System เพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ในความต้องการของตนที่แท้จริง การสำรวจและประเมินพฤติกรรมตนเองในปัจจุบัน และการวางแผนพฤติกรรมใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ จากกิจกรรมนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปันว่า ครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่เขาสำรวจความต้องการที่แท้จริงของตนเองทั้งในด้านการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว การได้เขียนเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวที่ต้องการลงในกระดาษทำให้เรามองเห็นสิ่งที่ต้องการชัดเจนขึ้น ได้กลับมาสำรวจและประเมินถึงวิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันทั้งที่สอดคล้องและไม่ได้สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย ได้เกิดการวางเปลี่ยนที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองที่สอดคล้องกับความสำเร็จของเป้าหมายมากขึ้น

ชุดกิจกรรมที่ 6 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเอง ผู้วิจัยอธิบายความหมาย ความสำคัญของแรงจูงใจในตนเอง การให้รางวัลภายในตนเอง การให้รางวัลภายนอกตนเอง และการมุ่งเน้นไปที่ความสุขของการทำงาน ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping question) เป็นการนำเอาทรัพยากรที่เป็นข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่ในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาเป็นแหล่งสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่าถึงความสำเร็จในอดีตที่สร้างความภาคภูมิใจมาก แล้วใช้คำถามว่า “ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้อย่างไร” “อะไรคือสิ่งที่ใช้ในการผลักดันตนเองให้ฝ่าฟันอุปสรรคนั้นจนประสบความสำเร็จ” เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จของเพื่อนไม่ได้เกิดขึ้นเอง เกิดจากการชักจูงและผลักดันตนเองให้ลงมือกระทำบางอย่าง มีการอดทนและเผชิญหน้าต่ออุปสรรคปัญหาจนประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวชมเชย ขอบคุณตนเองที่ฝ่าฟันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ เป็นเทคนิคคำชมในการให้รางวัลภายในแก่ตนเอง และผู้วิจัยให้เพื่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวชมเชยเพื่อนเพื่อเป็นแรงเสริมทางสังคม และในท้ายกิจกรรมผู้วิจัยในเทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการฝึกให้รางวัลภายในตนเองอีกครั้ง เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนรายการแห่งความสุขของการทำงานใน 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นการฝึกกำหนดตนเองให้มุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นไปที่อุปสรรคหรือปัญหา

และกิจกรรมที่ 8 การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมสุดท้ายที่มีเสียงตอบรับว่า เข้าใจยาก แต่น่าสนใจและเป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เริ่มจากผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสอนเรื่อง บุคลิกภาพแบบ ABC อธิบายความหมาย แนวคิดที่สำคัญ และความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล 15 ประการ ใช้เทคนิคการโต้แย้งเพื่อขจัดความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล โดยใช้คำถามที่ว่า “คุณมีความคิดความเชื่ออะไรบ้างที่ไม่สมเหตุสมผล” “คุณมีหลักฐานอะไรที่สนับสนุนความคิดนี้” “เหตุผลอะไรที่สนับสนุนความคิดนี้” ในช่วงแรกของกิจกรรมนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้เวลาในการคิดหาความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนเอง และเมื่อผู้วิจัยได้อธิบายตัวอย่างอีกครั้งก็ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม และเข้าใจวิธีการมากขึ้น เสียงตอบรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวว่า เขาเข้าใจว่าอารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่สมเหตุสมผลเกิดจากความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล แต่ที่ยากคือ เขาไม่อาจรู้เท่าทันความคิดความเชื่อของตนเอง ว่าความคิดความเชื่อของตนในขณะนั้น ๆ ถูกต้องและสมเหตุสมผลหรือไม่ และการมองหาข้อโต้แย้งให้ตนเองเพื่อขจัดความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลนั้นก็ไม่ง่ายเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตามเขาได้รับรู้ถึงแนวคิด หลักการ และวิธีการแล้วจะนำไปฝึกสำรวจความคิดความเชื่อของตนเองต่อไป

ดังนั้น สรุปได้ว่ารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาในครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้พนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองให้แก่ตนเองได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุชบา อัจญาทา (2559, น. 64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา ผลการศึกษาพบว่า หลังทดลอง เยาวชนกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยามีความเป็นผู้นำในตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยามุ่งเน้นให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้จากแนวคิดและเทคนิคการให้คำปรึกษา ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพชรสุตา ภูมิพันธ์และคณะ (2559) เรื่องการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า หลังใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองมีภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษากลุ่มทดลอง มีภาวะผู้นำตนเองเพิ่มขึ้น เพราะชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองให้ประสบการณ์ที่หลากหลาย และเมื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้มีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, น. 91 อ้างใน เพชรสุตา ภูมิพันธ์) ว่า ผู้นำไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด แต่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากแนวคิด ทฤษฎี และประสบการณ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิผลมีหลายวิธี เช่น การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้เครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำ และการได้รับการฝึกอบรม

2.2 พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยา ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจำนวน 10 ครั้ง ๆ ละ 90 – 120 นาที ทำให้ได้เรียนรู้แนวคิดที่สำคัญต่าง ๆ การลงมือปฏิบัติจริง และฝึกฝนทักษะตามแนวคิด ทฤษฎีทางจิตวิทยาและการให้การปรึกษาผ่านเทคนิค กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมขณะนั่งบนตระหนักรู้ เทคนิค WDEP System เทคนิคบุคลิกภาพ ABC การร่วมอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การนำเสนอ การแสดงบทบาทสมมติ เทคนิค และกิจกรรมเหล่านี้ได้ส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มทดลองได้ทำการสำรวจตนเอง วิเคราะห์ตนเอง ประเมินตนเอง ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายให้ตนเองเพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ พร้อมตั้งใจที่จะนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดทักษะ เกิดความเข้าใจในตนเองมากขึ้น และนำไปสู่การค้นพบวิธีพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับตนเอง และนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จของทุกด้านของชีวิต

ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมที่ใช้การฝึกอบรมตามปกติ ซึ่งเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีขอบข่ายเนื้อหา ข้อมูลทั่วไป ไม่ได้ได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง จึงเป็นผลให้พนักงานกลุ่มควบคุมมีภาวะผู้นำตนเองน้อยกว่าหรืออาจขาดอำนาจในการชักจูงตนเองให้เกิดการกระทำจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองของ Derek Lauber (2016) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้มีภาวะผู้นำตนเองควรเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยเป็นผู้เลือกตอบโต้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ตัดสินใจในการทุกกระทำ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาได้รับการฝึกทักษะการสำรวจตนเอง วิเคราะห์และประเมินตนเอง รวมถึงการตั้งเป้าหมาย วางแผน เพื่อสร้างพฤติกรรมใหม่ ซึ่งเป็นการรับผิดชอบต่อและตัดสินใจในการกระทำของตนเองในทุกด้านเพื่อนำพาตนเองให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

จากการสังเกตของผู้วิจัยหลังทำการทดลองพบความแตกต่างของพนักงานทั้งสองกลุ่มคือ กลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติ ไม่ได้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง จะขาดความเข้าใจในตนเอง ไม่รู้ถึงจุดหมายในชีวิต ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ชีวิต ส่วนกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ในระยะแรกของการใช้ชุดกิจกรรมที่ 1 – 2 พนักงานกลุ่มทดลองยังขาดการแสดงความคิดเห็น ไม่กล้านำเสนอความคิดเห็น แต่ในชุดกิจกรรมที่ 3 เริ่มมีความคุ้นเคย มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันในกลุ่ม ได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสนุกสนาน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผยและไว้วางใจ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมด้วยกัน และที่สำคัญในทุกกิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีเวลากลับมาอยู่กับตนเอง ได้ทำกิจกรรมที่เกิดการสำรวจ วิเคราะห์ ประเมินตนเองในด้านความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม และได้ฝึกวางแผน ตั้งเป้าหมายตามความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับความสำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาในกลุ่มทดลอง ทำให้พนักงานกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้ใช้การฝึกอบรมแบบปกติ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองนี้ ไปใช้กับหน่วยงานหรือพนักงานในส่วนงานอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้

3.1.1 ผู้นำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้ไปใช้ ควรศึกษาวัตถุประสงค์ หลักการ ขั้นตอนกิจกรรมอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และใน

บางกิจกรรมอาจต้องมีการปรับเนื้อหากิจกรรมให้เหมาะสมขึ้นตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการฝึกซ้อมประสบการณ์การฝึกอบรมก่อนนำไปใช้จริงเพื่อประโยชน์สูงสุด

3.1.2 ผู้นำไปใช้อาจเปลี่ยนแปลงเรื่องราวเนื้อหาของบุคคลกรณีตัวอย่างใหม่ให้ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นเพื่อความน่าสนใจมากขึ้น

3.1.3 ผู้นำไปใช้ควรมีการติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองภายหลังการใช้ชุดรูปแบบการฝึกอบรม โดยการสังเกตจากการแสดงออกของพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อของพนักงานว่า สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีภาวะผู้นำตนเองสูงขึ้น ควรมีการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยานี้ ไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำในกลุ่มองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3.2.2 ควรมีการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ในขอบข่ายที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เช่น การเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองในเพื่อพัฒนาผลการเรียน และการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองเพื่อเพิ่มยอดขายของพนักงานขาย เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คอลลินส์ จิม. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- โควี สตีเฟน อาร์. (2539). *7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เจียรนัย ทรงชัยกุล และโกศล มีคุณ. (2554). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การศึกษแบบพิจารณาเหตุผลการอารมณ์ และพฤติกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยา*. (หน่วยที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ดวงมณี จงรักษ์. (2556). *ทฤษฎีการให้การศึกษและจิตบำบัดเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ดวงมณี จงรักษ์. (2561). การใช้ 4 ทฤษฎีการศึกษาในการศึกษากลุ่ม. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29, 188-200.
- บุษบา อัจฉาภา. (2559). *การศึกษาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำในตนเองของเยาวชนโดยการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรีชา วิหคโต. (2554). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การศึกษแบบพฤติกรรมนิยม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยา*. (หน่วยที่ 11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ และคณะ. (2559). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11, 2.
- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ. (2555). *จิตวิทยาการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ระวีรัฐ รุ่งโรจน์. (2559). *การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ลิขิต กาญจนารณ. (2554). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การศึกษแบบเกสตัลท์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยา*. หน่วยที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.

- วัชร มีทรัพย์. (2554). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. (หน่วยที่ 12). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- สกล วรเจริญศรี. (2550). *การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. (2549). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขอรุณ วงษ์ทิม (2560). *รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อกินันท์ ขำศิริ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17, 2.
- โอภาส กิจกำแหง. (2548). *การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จำหน่ายอิสระในการขายตรงโดยการให้การฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Andrew Bryant. (2017). *Self leadership international*. สืบค้นจาก www.selfleadership.com/author/sfldmin/.
- Christopher P. Neck & Charles C. Manz and Jeffery D. Houghton. (2017). *Self-Leadership*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
- Derek Lauber. (2016). *The zen of self leadership: 8 principles to live by Derek Lauber*. สืบค้นจาก <http://dereklauber.com/the-zen-of-self-leadership-8-principles-to-live-by/>.
- Pentti Sydanmaanlakka. (2004). *What is Self-leadership?*. สืบค้นจาก <http://www.pertec.fi/userfile/files/files/Artikeli%20What%20is%20Self-Leadership.pdf>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

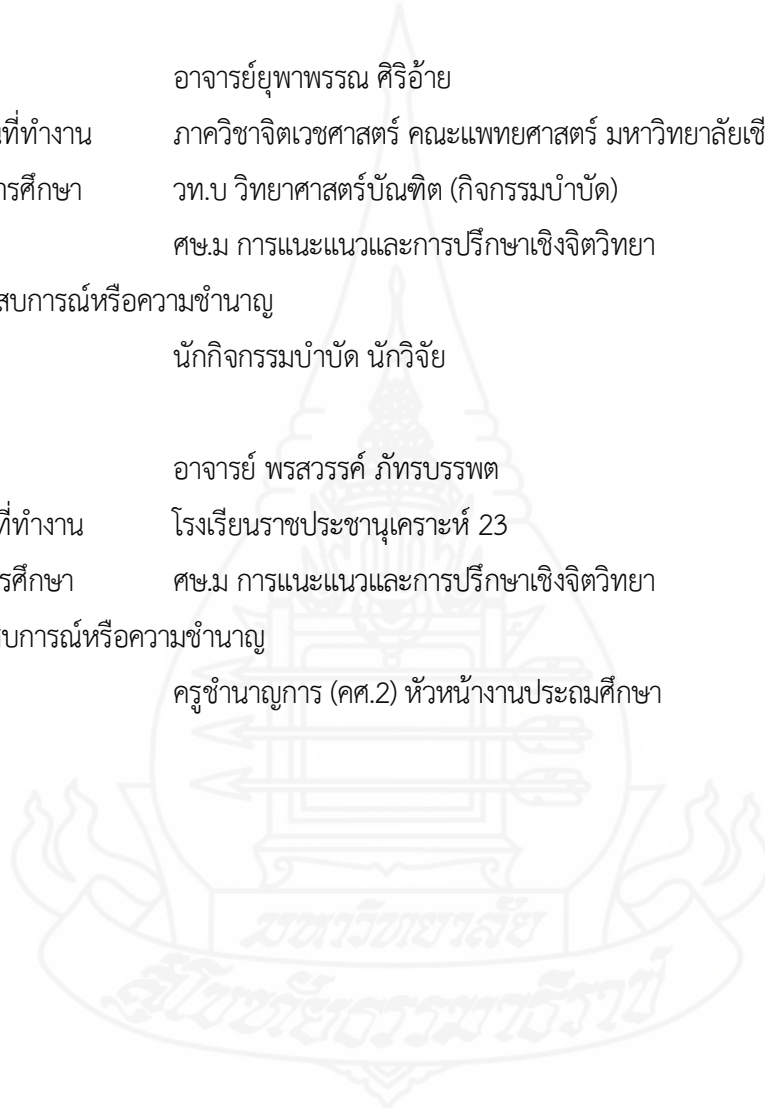
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ อาจารย์สิริพร พาสานาเคราะห์
 สถานที่ทำงาน บริษัท โตโยต้า เค.มอ.เตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด
 วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์การ
 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการงานบุคคล
 ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกบริหารธุรกิจ แขนงบัญชี (เกียรตินิยมอันดับสอง)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบริหารผลการปฏิบัติงาน และ
 รักษาการผู้จัดการแผนการเรียนรู้และพัฒนา
 นักบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับ “มืออาชีพ” (Professional Human
 Resource – PHR) ประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
 จากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
2. ชื่อ อาจารย์อภิวัฒน์ บัวลอย
 สถานที่ทำงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล แท็ก เคาน์ซิล จำกัด
 วุฒิการศึกษา ศษ.บ การศึกษานอกระบบ
 น.บ. นิติศาสตร์
 Paralegal certificate (Ohio University)
 ศษ.ม. การแนะแนวและให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ สอนชั้นเรียนศาสนาและเสมียนทนายความด้านภาษี
3. ชื่อ อาจารย์ฐิราวัลย์ เส็งพานิช
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา จังหวัดนครสวรรค์
 วุฒิการศึกษา ศษ.บ การศึกษามหาบัณฑิต
 ศษ.ม การแนะแนวและให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการสำนักศึกษาทั่วไป วิทยากรพิเศษเรือนจำกลาง จังหวัดนครสวรรค์

4. ชื่อ อาจารย์สมหญิง ไชยพรม
 สถานที่ทำงาน ครุวิทย์ฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 ครุวิทย์ฐานะ ชำนาญการ รับราชการ 23 ปี
5. ชื่อ อาจารย์ยุพาพรรณ ศิริอ้าย
 สถานที่ทำงาน ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 วุฒิการศึกษา วท.บ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (กิจกรรมบำบัด)
 ศษ.ม การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 นักกิจกรรมบำบัด นักวิจัย
6. ชื่อ อาจารย์ พรสวรรค์ ภัทรบรรพต
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 ครูชำนาญการ (คศ.2) หัวหน้างานประถมศึกษา





ภาคผนวก ข

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence)
ของแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ						ผลรวม คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5	6			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	0	+1	5	0.83	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	0	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence)
ของแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ						ผลรวม คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5	6			
26	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
29	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
36	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	0	+1	5	0.83	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	0	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
45	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
46	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
47	0	0	+1	+1	+1	+1	4	0.67	ใช้ได้
48	0	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.83	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	1	ใช้ได้

ผลการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)
ของแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

ข้อที่	r	ผลสรุป	ข้อที่	r	ผลสรุป
1	.61	ใช้ได้	26	.55	ใช้ได้
2	.32	ใช้ได้	27	.55	ใช้ได้
3	.53	ใช้ได้	28	.47	ใช้ได้
4	.50	ใช้ได้	29	.78	ใช้ได้
5	.67	ใช้ได้	30	.84	ใช้ได้
6	.36	ใช้ได้	31	.55	ใช้ได้
7	.38	ใช้ได้	32	.80	ใช้ได้
8	.63	ใช้ได้	33	.69	ใช้ได้
9	.54	ใช้ได้	34	.65	ใช้ได้
10	.53	ใช้ได้	35	.66	ใช้ได้
11	.40	ใช้ได้	36	.73	ใช้ได้
12	.61	ใช้ได้	37	.61	ใช้ได้
13	.57	ใช้ได้	38	.54	ใช้ได้
14	.57	ใช้ได้	39	.79	ใช้ได้
15	.71	ใช้ได้	40	.63	ใช้ได้
16*	-.08	ตัดทิ้ง	41	.53	ใช้ได้
17	.60	ใช้ได้	42	.62	ใช้ได้
18	.48	ใช้ได้	43	.59	ใช้ได้
19	.53	ใช้ได้	44	.73	ใช้ได้
20	.57	ใช้ได้	45	.61	ใช้ได้
21*	.15	ตัดทิ้ง	46	.56	ใช้ได้
22*	.16	ตัดทิ้ง	47	.53	ใช้ได้
23	.55	ใช้ได้	48	.67	ใช้ได้
24	.66	ใช้ได้	49	.68	ใช้ได้
25	.42	ใช้ได้	50	.70	ใช้ได้

* ตัดออกจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 16, 21, 22 และคัดออกจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 5, 9, 17, 27, 31, 44
หลังจากตัดข้อคำถามออกและคัดเลือกนำมาใช้ 40 ข้อแล้ว ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .96

**ผลการตรวจสอบคุณภาพของ
รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง**

ครั้งที่	ชื่อกิจกรรม	ผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ
1	ปฐมนิเทศ : การสร้างสัมพันธภาพ	สอดคล้องเหมาะสม
2	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจตนเอง	สอดคล้องเหมาะสม
3	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจหาเป้าหมาย	สอดคล้องเหมาะสม
4	การจัดการตนเอง : วิธีการจัดการตนเอง	สอดคล้องเหมาะสม
5	การจัดการตนเอง : การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	สอดคล้องเหมาะสม
6	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การให้รางวัลตนเอง	สอดคล้องเหมาะสม
7	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การรับรู้ในความสามารถตนเอง	สอดคล้องเหมาะสม
8	การนึ่กคิดอย่างสร้างสรรค์ : การปรับเปลี่ยนความคิด	สอดคล้องเหมาะสม
9	การนึ่กคิดอย่างสร้างสรรค์ : จินตนาการถึงความสำเร็จ	สอดคล้องเหมาะสม
10	ปัจฉิมนิเทศ : ยุติการอบรม	สอดคล้องเหมาะสม



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามของการวิจัยเรื่อง ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ขอความกรุณาท่านกรอกแบบสอบถามให้ครบถ้วน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของงานวิจัย และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี
2. เพศ หญิง ชาย
3. อายุงานของท่านในบริษัทนี้ ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- | | | |
|---------------------|-----|--|
| จริงมากที่สุด | คือ | ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านมากที่สุด |
| จริงมาก | คือ | ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านมาก |
| จริงบ้างไม่จริงบ้าง | คือ | ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | คือ | ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | คือ | ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความเชื่อและการกระทำของท่านน้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การตระหนักรู้ในตนเอง					
1	ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองต้องการอะไรและไม่ต้องการอะไร					
2	ข้าพเจ้ารับรู้ถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่					
3	ข้าพเจ้าสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ที่เกิด ณ ปัจจุบัน					
4	ข้าพเจ้าทราบเป้าหมายของตนเองใน 1-3 ปีข้างหน้า					
5	ข้าพเจ้ารู้ในความถนัดของตนเอง					
6	ข้าพเจ้าทราบเป้าหมายของตนเองใน 5 - 10 ปีข้างหน้า					
7	ข้าพเจ้ารู้ถึงจุดแข็งในการทำงานของตนเอง					
8	ข้าพเจ้ารู้ว่าข้าพเจ้ามีพฤติกรรมอะไรที่ต้องปรับปรุง					
9	ข้าพเจ้าทราบถึงวิธีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง					
10	ข้าพเจ้าเข้าใจถึงเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ					
	การจัดการตนเอง					
11	ข้าพเจ้าเขียนเป้าหมายที่ข้าพเจ้าต้องการไว้อย่างชัดเจน					
12	ข้าพเจ้าวางแผนวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
13	ข้าพเจ้าตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองเสมอว่าพฤติกรรมที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่สอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมาย					
14	ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมาย					
15	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงสิ่งขัดขวางความสำเร็จในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
16	ข้าพเจ้ามีวิธีก้าวข้ามอุปสรรคในการทำงาน					
17	ข้าพเจ้ามีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำงานสำเร็จ					
18	ข้าพเจ้าจัดรายการที่ต้องทำ (To-do-list)					
19	ข้าพเจ้าจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนลงมือทำงาน					
	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง					
20	ข้าพเจ้าให้รางวัลตนเอง เช่น การไปเที่ยว ทำกิจกรรมที่ชอบ หรือซื้อของขวัญให้ตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ					
21	ข้าพเจ้าจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกมากขึ้น					
22	ข้าพเจ้ามีวิธีการทำงานในแบบของตนเพื่อความสนุกในการทำงาน					
23	ข้าพเจ้ารู้ถึงความสำคัญของงานที่ทำ					
24	ข้าพเจ้ารู้คุณค่าในอุปสรรคของการทำงาน					
25	ข้าพเจ้าชื่นชมตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ					
26	ข้าพเจ้ารู้วิธีการทำงานอย่างมีความสุข					
27	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากกว่าค่าจ้างและตำแหน่ง					
28	ข้าพเจ้าทราบถึงวัตถุประสงค์ในงานทุกชิ้นของข้าพเจ้า					
29	ข้าพเจ้ารู้ระดับความสามารถในการทำงานของตน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้างไม่จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์					
30	ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ถึงความสมเหตุสมผลของความคิด ความเชื่อและความคาดหวังของตนที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ					
31	ข้าพเจ้าสามารถเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนให้เป็นในทางบวก					
32	ข้าพเจ้าพูดกับตนเองในแง่บวก					
33	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง					
34	ข้าพเจ้าสร้างภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในใจ					
35	ข้าพเจ้าจินตนาการถึงวิธีการเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน					
36	ข้าพเจ้ามองหาประโยชน์จากความล้มเหลว					
37	ข้าพเจ้าเรียกความผิดพลาดว่า “การเรียนรู้”					
38	ข้าพเจ้าขอบคุณในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
39	ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดบวกเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงาน					
40	ข้าพเจ้าคิดบวกมากกว่าลบ					

ตารางสรุปรูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค/ทักษะ/วิธีการ
1	ปฐมนิเทศ : การสร้างสัมพันธ์ภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพความรู้สึกคุ้นเคย อบอุ่นไว้วางใจระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้วิจัย และระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การฝึกอบรม กติกา ข้อตกลงในการเข้ารับการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความหมายของภาวะผู้นำตนเอง และคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเองได้ถูกต้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ 2. กิจกรรม “ละลายพฤติกรรม” 3. เทคนิคตัวแบบ
2	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกวิธีการสำรวจตนเองได้อย่างถูกต้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีปรึกษาแบบเกสตัลท์ - เทคนิคขณะนี้นั้นตระหนักรู้ 2. ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม - เทคนิคตัวแบบ 3. ทฤษฎีการปรึกษาแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ - เทคนิคการทำให้เป็นปกติ 4. กิจกรรม “รู้จักฉันรู้จักเธอ” 5. กิจกรรม “Who are you?” สัตว์สี่ทิศ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค/ทักษะ/วิธีการ
			6. กิจกรรม “I do it very well” 7. กิจกรรมบทบาทสมมติ “ผู้นำที่แตกต่าง”
3	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจหาเป้าหมาย	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายความสำคัญของมีเป้าหมายในชีวิตได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุเป้าหมายของตนในระยะสั้นและยาวได้	1. ทฤษฎีการศึกษาแบบเกสตัลท์ - เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก - เทคนิคการตระหนักรู้ต่อความต้องการ 2. ทฤษฎีการศึกษาแบบพฤติกรรมนิยม - เทคนิคตัวแบบ 3. กิจกรรม “ต่อจิ๊กซอ” 4. วิดีทัศน์ “เป้าหมายสุนทรพจน์ของมาร์ค ซัคเคอร์เบิร์ก”
4	การจัดการตนเอง : วิธีการจัดการตนเอง	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความสำคัญของการจัดการตนเองได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการตั้งเป้าหมายและแนวทางในการจัดการตนเองได้	1. ทฤษฎีการศึกษาแบบเกสตัลท์ - เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก 2. ทฤษฎีการศึกษาแบบสันติมุ่งเน้นคำตอบ - เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาคู่ที่เคยใช้ได้ผล - เทคนิคคำชม 3. ทฤษฎีการศึกษาแบบเผชิญความจริง - เทคนิค WDEP system

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค/ทักษะ/วิธีการ
			4. กิจกรรม “การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป้าหมายอันสูงสุด” 5. เกม “โยนลูกปิงปองใส่ ตระกร้า”
5	การจัดการตนเอง: การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทราบวิธีการสำรวจ ประเมิน และวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุ แนวทางการวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองเพื่อบรรลุในเป้าหมายได้	1. ทฤษฎีการศึกษาแบบ พิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม - เทคนิคการศึกษาเชิงจิตวิทยา - เทคนิคการโต้แย้งเพื่อ ขจัดหรือเอาชนะอคติ ความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล - เทคนิคตัวแบบ 2. ทฤษฎีการศึกษาแบบเผชิญความจริง - เทคนิค W D E P System 3. คลิปวีดิทัศน์ “คนเราควรทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันหรือไม่” 4. กิจกรรม “การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย สร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่” 5. กิจกรรม “ชั่วโมงเพิ่ม เสริมกำไร” 6. เกม “เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย”

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค/ทักษะ/วิธีการ
6	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การให้รางวัลตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเองได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุแนวทางการให้รางวัลตนเองได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการเสริมแรงทางสังคม 2. ทฤษฎีการปรึกษาแบบมุ่งเน้นคำตอบ <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา 3. ทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก 4. กิจกรรม “สัญลักษณ์ความสำเร็จ” 5. เกม “Focusing” 6. คลิปวีดิทัศน์ “มีความสุขในการทำงานมากขึ้น”
7	การสร้างแรงจูงใจ : การรับรู้ความสามารถตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความสำคัญของการรู้คุณค่าและความสามารถในการตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุวิธีการเสริมสร้างการรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนเองได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการฝึกจินตนาการ 2. ทฤษฎีการปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคตัวแบบ 3. ทฤษฎีการปรึกษาแบบเน้นคำตอบ <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคคำถามปฏิบัติหริย์ 4. กิจกรรม “ค้นหาตนเอง” 5. กิจกรรม “วันปฏิบัติหริย์และความสำเร็จ”

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทฤษฎี/เทคนิค/ทักษะ/วิธีการ
			6. คลิปวีดิทัศน์ “ครูผู้สอนด้วยใจ”
8	การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การปรับเปลี่ยนความคิด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความหมายและความสำคัญของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการโต้แย้งปรับเปลี่ยนความคิดที่ไม่สมเหตุผล 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความสำคัญการเรียนรู้และการหาประโยชน์จากความล้มเหลวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการศึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการโต้แย้งเพื่อเชื่อที่ไม่ชัดเจนหรือเอาชนะความคิดที่ไม่สมเหตุผล - เทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษา - เทคนิคตัวแบบ 2. วีดิทัศน์ “แรงบันดาลใจ (Nick Vujicic)”
9	การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงบวก	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบอกความสำคัญของการจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงบวก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทฤษฎีการศึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการจินตนาการใช้เหตุผลและอารมณ์ของตนเอง - เทคนิคตัวแบบ 2. วีดิทัศน์ “หมาป่าสอนคิดบวก” 3. กิจกรรม “การจินตนาการ” 4. กิจกรรม “Self-Talk”
10	ปัจฉิมนิเทศ : ยุติการอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกแนวทางการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองได้ 2. เพื่อยุติการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนทนากลุ่มเฉพาะ 2. ทักษะการยุติ

**รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 1**

เรื่อง การสร้างสัมพันธภาพ

ระยะเวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพความรู้สึกคุ้นเคย อบอุ่นไว้วางใจระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้วิจัย และระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม กติกา ข้อตกลงในการเข้ารับการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเองได้ถูกต้อง

แนวคิดที่สำคัญ

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการฝึกอบรม เนื่องจากจะช่วยให้ทุกคนเกิดความคุ้นเคย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการส่งผลดีต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเปิดเผยตัวเอง

การฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ กิจกรรมละลายพฤติกรรม และทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม โดยใช้เทคนิคตัวแบบ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษขนาด A5
2. สีเทียน
3. กระดาษฟลิปชาร์ต
4. กิจกรรมละลายพฤติกรรม
5. ใบความรู้ “วัตถุประสงค์ หมายกำหนดการ บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรม”
6. ใบความรู้ “ความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเอง”
7. ใบงาน “กบในถังครีม”

8. ใบงาน “สติฟ จ็อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก”
9. วิดีทัศน์ “สุนทรพจน์ของสติฟ จ็อบส์ ในวันจบการศึกษามหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด”

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยใช้ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ กล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แนะนำตนเอง และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไป เพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลาย เป็นมิตร ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม “ฉลากตัวเอง” โดยมีวิธีการ ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนเขียนชื่อเล่นและวาดภาพระบายสีที่สื่อถึงลักษณะของตนเองลงในกระดาษ A5 และอธิบายว่าภาพวาดนั้นสื่อถึงตนเองอย่างไร
 - 2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจับคู่แลกเปลี่ยนกันดูรูปภาพ พร้อมทั้งอธิบายว่าภาพวาดนั้นสื่อถึงตนเองอย่างไร จากนั้นให้หาคู่ใหม่ หมุนเวียนกันไปจนครบทุกคน

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “วัตถุประสงค์ กำหนดการ บทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรม”
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ตารางวันเวลาในการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณของผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสอบถามในประเด็นที่ยังมีข้อสงสัย
4. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “ความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเอง” และอธิบายตามใบความรู้พร้อมทั้งให้ซักถามข้อสงสัย
5. ผู้วิจัยเล่าเรื่อง “กบในถังครีမ်” ที่สื่อถึงความหมายของภาวะผู้นำตนเองและคุณลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำตนเอง
6. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเรื่อง “กบในถังครีမ်” ตามชุดคำถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้เขียนข้ออภิปรายลงในแผ่นกระดาษฟลิปชาร์ต
7. ผู้วิจัยใช้เทคนิคตัวแบบของเทคนิคการให้การปรึกษากลุ่มแบบพฤติกรรมนิยม โดยมีวิธีการดังนี้
 - 7.1 ให้ผู้รับการฝึกอบรมชมวิดีโอ “สุนทรพจน์ของสติฟ จ็อบส์ ในวันจบการศึกษา มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด”
 - 7.2 ผู้วิจัยเล่าประวัติของตัวแบบ “สติฟ จ็อบส์”
 - 7.3 ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่มตามสมัครใจ

7.4 ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์คุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำตนเองจากตัวแบบ “สติฟ จ็อบส์” ตามหัวข้ออภิปรายในใบงาน “สติฟ จ็อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก” และเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ต

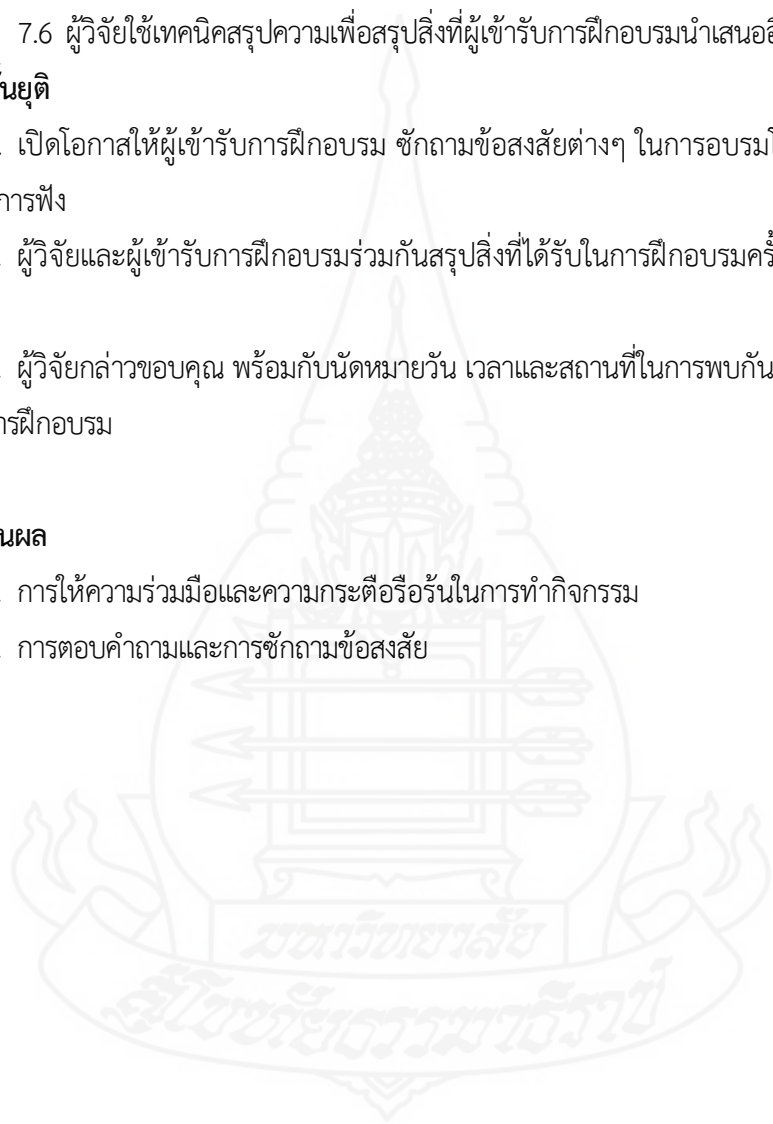
7.5 ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามใบงาน “สติฟ จ็อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก”

7.6 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนออีกครั้ง
ขั้นยุติ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ ในการอบรมโดยใช้ทักษะการถามและทักษะการฟัง
2. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในการฝึกอบรมครั้งนี้ โดยใช้ทักษะการสรุปความ
3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป ตามตารางนัดหมายการฝึกอบรม

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการชักถามข้อสงสัย



รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

การฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองนี้ เป็นการนำทฤษฎีทางจิตวิทยาและเทคนิคการให้การปรึกษามาประยุกต์เข้าร่วมกับเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดในการฝึกอบรม ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองไปใช้ในชีวิตประจำวันและหน้าที่การงานได้จริง

วิธีการในการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองนี้จะเป็นการให้ความรู้โดยการฝึกอบรมทางจิตวิทยาและใช้เทคนิคทางจิตวิทยาการให้การปรึกษา อาทิเช่น ตัวแบบทางสังคม กรณีศึกษา การร่วมอภิปราย เกม และการแสดงบทบาทสมมติ

สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ห้องประชุมสำนักงานใหญ่ ชั้น 6 บริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด

บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ในการเข้ารับการฝึกอบรมกรุณางดใช้โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ หรือทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. ระหว่างการฝึกอบรมอาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนส่วนตัวซึ่งกันและกัน ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของแต่ละผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นความลับ

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสอบถามข้อสงสัยกับผู้วิจัยได้เสมอเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค
ขณะเข้ารับการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองไปใช้ใน
ชีวิตประจำวันและหน้าที่การงานได้จริง

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2561
จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 90 – 120 นาที ตามตารางข้างล่างนี้

ครั้งที่	เวลา	วัน เดือน ปี	หัวข้อเรื่อง
1	13.00-15.00	6 ตุลาคม 2561	ปฐมนิเทศ : สร้างสัมพันธภาพ
2	13.00-15.00	20 ตุลาคม 2561	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจตนเอง
3	13.00-15.00	27 ตุลาคม 2561	การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจเป้าหมาย
4	13.00-15.00	3 พฤศจิกายน 2561	การจัดการตนเอง : วิธีการจัดการตนเอง
5	13.00-15.00	10 พฤศจิกายน 2561	การจัดการตนเอง : การวางแผนปรับเปลี่ยน พฤติกรรม
6	13.00-15.00	17 พฤศจิกายน 2561	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การให้รางวัลตนเอง
7	13.00-15.00	24 พฤศจิกายน 2561	การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การรับรู้ ความสามารถตนเอง
8	13.00-15.00	1 ธันวาคม 2561	การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การปรับเปลี่ยน ความคิด
9	13.00-15.00	8 ธันวาคม 2561	การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การจินตนาถึง ความสำเร็จและการพูดถึงตนเองเชิงบวก
10	13.00-15.00	15 ธันวาคม 2561	ปัจฉิมนิเทศน์ : ยุติการฝึกอบรม

ใบความรู้ ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership)

ความหมายภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership)

หมายถึง กระบวนการกระทำของบุคคลในการสร้างอำนาจชักจูงตนเองให้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยบุคคลนั้นเป็นผู้มีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) **การตระหนักรู้ในตนเอง** หมายถึง มีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เป้าหมายและความสำคัญของเป้าหมายในชีวิตของตนเองทั้งระยะสั้นระยะยาว รู้จักจุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของตนเองอย่างละเอียด

2) **การจัดการตนเอง** หมายถึง มีความสามารถในการตั้งเป้าหมายได้อย่างละเอียดชัดเจน สามารถวางแผนวิธีการดำเนินงานหรือรูปแบบพฤติกรรมของตนเองที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย สามารถสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมตนเองเพื่อนำมาตรวจสอบและประเมินว่าตนเองมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามแผนการที่วางไว้หรือไม่ สามารถสร้างเงื่อนไขหรือเครื่องมือในการชักจูงตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อความสำเร็จและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ มีความยืดหยุ่นในวิธีการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานจนเชี่ยวชาญและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) **การสร้างแรงจูงใจในตนเอง** หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในให้แก่ตนเองเพื่อผลักดันตนเองให้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถกำหนดตนเองให้มุ่งมั่นไปที่ความสุขในการทำงาน รู้จักสร้างวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อความสนุกในการปฏิบัติงานมากขึ้น รับรู้ในความสามารถในการทำงานของตน (Self-Efficacy) รับรู้ถึงจุดมุ่งหมาย (Felling of Purpose) คุณค่าของงานที่ตนทำ

4) **การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง มีความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ สามารถประเมินรูปแบบความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนและ

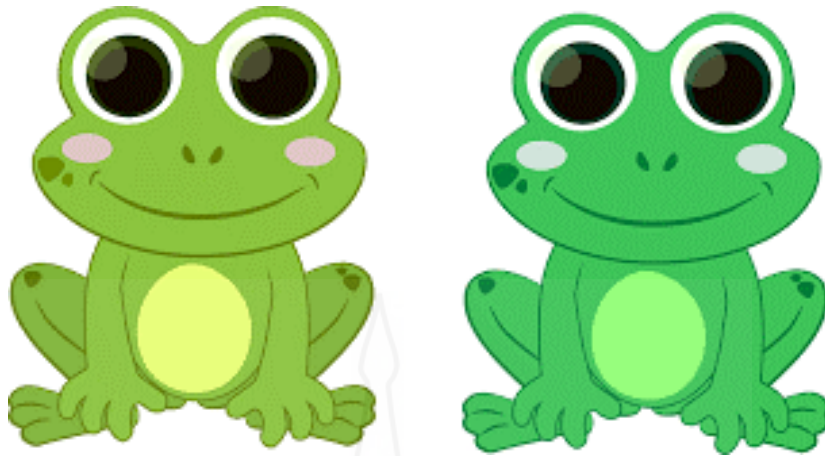
ปรับเปลี่ยนคิดความเชื่อนั้นให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น สามารถจินตนาการถึงความสำเร็จ พูดถึงตนเองเชิงบวก (Self-Talk) เรียนรู้และหาประโยชน์จากความผิดพลาดได้

ใบงาน “กบในถังครีม”

มีกบพี่น้องสองตัวแอบเข้าไปหาอาหารในครัวของชาวนาและมันก็โชคร้ายผลัดตกลงไปในถังครีมของชาวนาคนละใบ กบพี่ตัวแรกรู้สึกมองไม่เห็นทางออกและหนทางที่จะขึ้นจากถังครีมนั้นได้ มันยอมรับชะตากรรมที่เกิดขึ้นแล้วปล่อยให้ตัวเองค่อยๆ จมลงไปถังครีมอย่างช้า ๆ กบน้องตัวที่สองมันไม่ยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มันพยายามถีบขาของมันไปเรื่อย ๆ ถึงแม้ว่าในขณะนั้นมันจะไม่ได้เห็นทางออกเลยก็ตาม มันถีบขาไปเรื่อย ๆ ครีมก็เริ่มข้นขึ้นจนแข็งตัว มันตัวก็มันค่อย ๆ ลอยขึ้น และสุดท้ายมันก็สามารถกระโดดออกจากถังครีมได้

หัวข้อร่วมกันอภิปราย

1. ปัจจัยใดที่ทำให้กบทั้งสองตัวที่กำลังตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากเดียวกัน แต่กลับมีผลลัพธ์สุดท้ายไม่เหมือนกัน
2. จากเรื่อง “กบในถังครีม” ใครเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
3. กบตัวที่สองใช้สิ่งใดในการควบคุมสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น



ไบงาน
สตีฟ จ๊อบส์ ผู้เปลี่ยนโลก

ประวัติสตีฟ จ๊อบส์

สตีฟ จ๊อบส์ เกิดเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1955 เสียชีวิตเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม ค.ศ. 2011 เขาเรียนไม่จบมหาวิทยาลัย เหตุผลที่เขาเรียนไม่จบเป็นเพราะเขามองว่าวิชาที่เขาต้องเรียนนั้นไม่เกิดประโยชน์กับเขา เขาเริ่มสนใจคอมพิวเตอร์จากการที่เขาได้ลองเล่นเกมส์ที่เพื่อนของเขาสร้างขึ้น เพื่อนคนนั้นคือผู้ร่วมก่อตั้ง Apple หรือ Steve Wozniak นั่นเอง พูดได้เต็มปากเลยว่า จ๊อบส์หลงรักเทคโนโลยีเข้าเต็ม ๆ ในสมัยแรกของ Apple นั้นเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่ไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวใช้ (อาจเป็นเพราะราคาที่แพงเกินจำเป็น และคุณสมบัติต่างๆ ที่เรียกได้ว่ายังไม่จำเป็นกับการทำงานในยุคนั้น) ด้วยเหตุนี้เอง จ๊อบส์จึงตั้งคำถามประมาณว่า “แล้วทำไมเราถึงไม่ทำคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่สามารถใช้งานได้จริงออกมาขายล่ะ?” หลังจากนั้นพวกเขาทั้ง 2 ก็เริ่มทำคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลออกมาขาย เมื่อคนเริ่มให้ความสนใจมากขึ้น จ๊อบส์จึงมองหาเงินทุนที่จะมาลงทุนให้เขาได้ทำตามความฝันของตัวเอง (เน้นว่า “ตัวเอง”) ทุกอย่างไปได้สวยทั้งกิจการและชื่อเสียงของบริษัท Apple เป็นไปในทางที่ดีในยุคแรก แต่ด้วยนิสัยส่วนตัวของจ๊อบส์ (จากการอ่านประวัติของเขาว่าเขาต้องเป็นคนที่มีใจในตัวเองสูง สูงจนไม่สนใจใคร ไม่มีใครเก่งกว่า อารมณ์ร้อน) ทำให้บอร์ดบริหารบริษัท Apple ไม่ค่อยชอบใจนักและบีบให้จ๊อบส์ต้องลาออกจากบริษัท Apple ในที่สุด แต่ถึงอย่างนั้นด้วยความเป็นคนเก่งมองการณ์ไกลและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ จ๊อบส์ก็ได้ก่อตั้งบริษัท NeXT

ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเทคโนโลยีและบริษัท Pixar ขึ้น จ๊อบส์เป็นคนผลักดันให้มีการพัฒนาการ์ตูน 3 มิติให้ดูดีขึ้นสมจริงขึ้น การ์ตูนเรื่องแรกที่ประสบความสำเร็จมาก ๆ ของ Pixar คือ “Toy Story (ทอย สตอรี)” (คือในตอนแรก ๆ การ์ตูนจะมีแต่การ์ตูนที่วาดมือเป็นลายเส้นและการ์ตูน 3 มิติก็ยังเป็นภาพที่ไม่สวยสมจริง) หลังจากที่ Jobs ลาออกจาก Apple ก็เรียกได้ว่า Apple นั้นเริ่มเข้าสู่ยุคมืด มันเหมือนกับว่า Apple ขาดสมองขาดวิสัยทัศน์ จนในที่สุดบอร์ดบริหารชุดใหม่ของบริษัท Apple ก็ตัดสินใจซื้อบริษัท NeXT ของจ๊อบส์ เพื่อจะได้ดึงจ๊อบส์กลับมาทำงานใน Apple อีกครั้ง

จ๊อบส์กลับมาทำงานที่ Apple พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ สินค้าทุกชิ้นที่ Apple ออกขายนั้นผ่านการคิดแนวคิดและการตรวจทานจากจ๊อบส์ทุกอย่าง เขาตรวจงานทุกชิ้นตอนด้วยตัวเองอย่างละเอียด Apple ใส่ใจในทุกรายละเอียดของสินค้า (นี่แหละคือความแตกต่างของสินค้าจาก Apple เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ) แนวคิดหลักที่ทำให้สินค้าจาก Apple ประสบความสำเร็จและทำให้ Apple เป็นบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำของโลกก็คือ “เรียบง่ายใช้งานง่าย” นอกจากแนวคิดของสินค้าแล้วสิ่งที่ทำให้ Apple ประสบความสำเร็จมากๆ เลยก็คือ “การนำเสนอสินค้า” จ๊อบส์เป็นคนที่ขึ้นชื่อว่าสามารถพูดให้ดินกลายเป็นดาวได้

มาถึงตรงนี้ ทุกคนสังเกตุไหม? ว่ากว่าจะมาเป็น iPhone หรือสินค้าต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนทั่วโลกได้นั้น เกิดจากอะไร? มันเกิดจาก “การตั้งคำถาม” การตั้งคำถามที่ดีจะนำไปสู่คำตอบที่ดี

3 ประโยคเด็ดสร้างแรงบันดาลใจจากสตีฟ จ๊อบส์ คือ

1. "Stay hungry. Stay foolish"

ถ้าเราทำตัวฉลาดตลอดเวลาจะไม่มีใครสามารถสอนเราได้และในที่สุดเราก็จะไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เลย

2. "Quality is much better than quantity. One home run is much better than two doubles"

คุณภาพสำคัญกว่าจำนวน

3. "Your time is limited, don't waste it living someone else's life. Don't be trapped by dogma, which is living the result of other people's thinking. Don't let the noise of other opinions drown your own inner voice. And most important, have the courage to follow your heart and intuition, they somehow already know what you truly want to become. Everything else is secondary."

ชีวิตเรามีเวลาจำกัด จงใช้ชีวิตอย่างที่เรายากใจ อย่าปล่อยให้ความคิดของคนอื่นมาบีบคั้นมากกว่าเสียงของใจเราเอง และที่สำคัญที่สุดจงมีความกล้าที่จะทำตามสิ่งที่เราฝันและอยากเป็น



อ้างอิงจาก : <http://www.lismf.com/>

หัวข้อร่วมอภิปราย

1. ใครเป็นผู้ทำให้ สตีฟ จ๊อบส์ ประสบความสำเร็จ
2. คุณลักษณะสำคัญใดในตัว สตีฟ จ๊อบส์ ที่ทำให้เขาเป็นผู้นำเทคโนโลยีระดับโลก
3. สิ่งใดที่ สตีฟ จ๊อบส์ ใช้ในการชักจูงตัวเองให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ



ที่มาของภาพ <https://www.google.co.th>



รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ครั้งที่ 2

เรื่อง การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจตนเอง

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการสำรวจตนเองและเข้าใจในตนเองได้

แนวคิด

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เป็นหนึ่งคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองควรมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้ถึงจุดมุ่งหมายและความหมายของจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเองในระยะสั้นและระยะยาว รู้จักจุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของตนเองอย่างละเอียด การตระหนักรู้ในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มกระบวนการจัดการตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเองจนประสบผลสำเร็จ

การอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคขณะนี้ฉันตระหนักรู้ (Now I'm aware) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้สภาวะตนเอง เทคนิคตัวแบบ (Modeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy, REBT) และ เทคนิคการทำให้เป็นปกติ (Normalizing) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ (Solution-Focused Brief Therapy)

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษ และปากกา
2. กิจกรรม “Who are you?” สัตว์สี่ทิศ
3. กิจกรรม “I do it very well”
4. กิจกรรม บทบาทสมมติ “ผู้นำที่แตกต่าง”
5. ใบความรู้ “การตระหนักรู้ในตนเอง”
6. ใบงาน “รู้จักฉันรู้จักเธอ”
7. ใบงาน “Who are you?” สัตว์สี่ทิศ
8. ใบงาน “I am here”
9. ใบงาน “I do it very well”

10. ใบงาน การแสดงบทบาทสมมุติ “ผู้นำที่แตกต่าง”
11. เอกสารประกอบการให้การปรึกษาครั้งที่ 2
12. วิดีทัศน์ “ธรรมชาติของจิตใจ”

ขั้นตอนการอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรม “รู้จักฉันรู้จักเธอ” ตามขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “รู้จักฉันรู้จักเธอ” ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนคำตอบลงในใบงาน ซึ่งเป็นชุดคำถามเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในตนเองมากขึ้น
 - 2.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่กันตามสมัครใจ เพื่อแลกเปลี่ยนกันซักถามตามใบงาน “รู้จักฉันรู้จักเธอ” ให้ครบทุกคำตอบ แล้วบันทึกชื่อเพื่อนพร้อมคำตอบของเพื่อนลงในใบงาน
 - 2.4 ผู้วิจัยถามผู้เข้ารับการฝึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมนี้

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “การตระหนักรู้ในตนเอง”
2. ผู้วิจัยอธิบายความหมายและความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองต่อภาวะผู้นำตนเอง
3. ผู้วิจัยขออาสาสมัครจำนวน 5 คน เล่าประสบการณ์และประโยชน์ของการตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าใจในความต้องการของตนเอง การรู้จักตนเองอย่างละเอียด การรู้เป้าหมายของตน การรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตน
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคขณะนี้ฉันตระหนักรู้ (Now I'm aware) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 4.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งในท่าผ่อนคลาย
 - 4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกำหนดความรู้สึกตามที่ผู้วิจัยสั่งตามลำดับ ดังนี้
 - 4.2.1 “ขณะนี้ ฉันรู้ถึงลมหายใจเข้าออก”
 - 4.2.2 “ขณะนี้ ฉันรู้ถึงการเคลื่อนไหวของท้องพอง ท้องยุบ”
 - 4.2.3 “ขณะนี้ ร่างกายฉันมีความรู้สึก.....”
 5. ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรม “Who are you?” สัตว์สี่ทิศ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจตัวเองว่ามีบุคลิกภาพเป็นลักษณะใด โดยดำเนินการดังนี้
 - 5.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “Who are you?” สัตว์สี่ทิศ

5.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจตนเองว่ามีบุคลิกภาพตรงกับสัตว์แบบไหนมากที่สุด (ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเคยทำการสำรวจและทราบบุคลิกภาพผู้นำของตนแล้วให้ข้ามการสำรวจนี้ไป) จากนั้นให้ลุกขึ้นไปนั่งตามกลุ่มของสัตว์ทีคนั้น ๆ ตามที่ผู้วิจัยกำหนดให้

5.3 ผู้วิจัยแจกแบบใบงาน “I do it very well” ให้แต่ละกลุ่มทีศสัตว์

5.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจบุคลิกลักษณะนิสัยของตนเองและตอบชุดคำถามในใบงาน “I do it very well”

5.5 ผู้วิจัยแจกใบงาน “I am here” เป็นการอธิบายคุณลักษณะของสัตว์ทั้ง 4 แบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้บุคลิกลักษณะของสัตว์ในทิศของตนเองอย่างละเอียด

5.6 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายและส่งตัวแทนกลุ่มนำเสนอบุคลิกลักษณะนิสัยของสัตว์ในแบบของตนเองตามชุดคำถามในใบงาน “I do it very well”

6. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการทำให้ปกติ (Normalizing) ให้กำลังใจถึงลักษณะที่ไม่สมบูรณ์แบบและแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยใช้คำพูด ดังนี้

6.1 “เป็นเรื่องปกติที่คนเราจะไม่สมบูรณ์แบบ”

6.2 “เป็นเรื่องธรรมดาที่คนทำงานจะมีข้อผิดพลาดบ้าง”

6.3 “เป็นเรื่องธรรมดาที่คนเราจะต้องมีทั้งข้อดีและข้อเสีย”

6.4 “เป็นเรื่องปกติที่คนเราจะแตกต่างกัน”

7. ผู้วิจัยใช้เทคนิคบทบาทสมมติ เพื่อช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเข้าใจในตนเองและผู้อื่น โดยมีขั้นตอนดังนี้

7.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “ผู้นำที่แตกต่าง”

7.2 ผู้วิจัยขออาสาสมัคร 2 คู่ที่มีบุคลิกลักษณะต่างกัน จากการทำกิจกรรม “Who are you?” เพื่อแสดงบทบาทสมมติ

7.3 ผู้วิจัยให้อาสาสมัครจำนวน 2 คู่ แสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ตามใบงาน “ผู้นำที่แตกต่าง”

7.4 ผู้วิจัยให้อาสาสมัครที่แสดงบทบาทสมมติบอกความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมบทบาทสมมติ

7.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความ เพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

8. ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำชม ภายหลังจากผู้รับการฝึกอบรมแสดงความรู้สึกที่ได้จากการทำกิจกรรมบทบาทสมมติ ดังนี้ “ผู้วิจัยเชื่อว่าความแตกต่างของแต่ละบุคคลคือสีสันที่ทำให้โลกนี้สวยงาม และมั่นใจว่าทุกคนบนโลกใบนี้สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นได้เมื่อมีความพยายามตั้งใจจริง”

9. ผู้วิจัยเปิดเวทีทัศน์ “ธรรมชาติของจิตใจ” เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองและการเข้าใจตนเองมากขึ้น แล้วร่วมพูดคุยซักถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงความสำคัญและประโยชน์ของการตระหนักรู้ในตนเอง

10. ผู้วิจัยสรุปความสำคัญและประโยชน์ของการตระหนักรู้ในตนเองอีกครั้ง
ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม ซักถามข้อสงสัยต่างๆ โดยใช้ทักษะการถาม และทักษะการฟัง

2. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในครั้งนี้ เพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยใช้ทักษะการสรุปความ

3. ผู้วิจัย กล่าวขอบคุณ และนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการซักถามข้อสงสัย
3. การตอบใบงาน



ใบความรู้ การตระหนักรู้ในตนเอง

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เป็นหนึ่งคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองควรมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้ถึงเป้าหมายและความสำคัญของเป้าหมายในชีวิตของตนเองในระยะสั้นและระยะยาว รู้จักจุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของตนเองอย่างละเอียด การตระหนักรู้ในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มกระบวนการจัดการตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ

(Neck & Houghton & Manz, 2017)



ใบงาน
“รู้จักฉันรู้จักเธอ”

+++++

ชื่อของฉัน.....

คำถาม	คำตอบของฉัน	คำตอบของเพื่อน
วันแห่งความสุขของ ฉันหน้าตาเป็นยังไง		
3 สิ่งที่ฉันภูมิใจใน ตนเองมากที่สุด		
งาน 3 อย่างที่ทำ แล้วมีความสุขมากที่สุด		
งาน 3 อย่างที่ฉันถนัดและ เชี่ยวชาญ		
รูปแบบชีวิตในอีก 5 ปี ข้างหน้าที่คุณต้องการ		
มีหลายคนทักว่า ฉันทำสิ่งนี้ได้ดีมากจริงๆ		
3 สิ่งที่คุณต้องการเปลี่ยน หรือลองทำมากที่สุด		
ความฝัน เมื่อตอนฉันยังเด็ก		

ใบงาน

“Who are you?” “สัตว์สี่เท้า”

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านบุคลิกลักษณะตามข้างล่างนี้ และเลือกว่าแบบไหนตรงกับตนเองมากที่สุด

แบบที่ 1

- ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น เมื่อมีผู้อื่นร้องขอหรือเมื่อท่านมั่นใจในประเด็นดังกล่าว
- ท่านมักนั่งเงียบมากกว่าจะยืนยันสิทธิของตน
- ท่านไม่ชอบให้สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงบ่อย
- ท่านต้องการความมั่นคงสูง เป็นคนหนักแน่นแบบช้าแต่มั่นใจ
- ส่วนใหญ่แล้วถือว่าท่านมีความอดทน

แบบที่ 2

- ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นแม้ว่าจะไม่มีใครขอร้องหรือท่านไม่แน่ใจ
- ท่านมักจะยืนยันสิทธิมากกว่าที่จะนั่งสงบเงียบ
- ท่านชอบที่จะเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ รู้สึกเบื่อหน่ายถ้าไม่มีการเปลี่ยนอะไรเกิดขึ้น
- ท่านชอบความอิสระ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีจินตนาการสูง
- ส่วนใหญ่แล้วท่านถือว่าเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความอดทน

แบบที่ 3

- ท่านมีนิสัยใจร้อน ชอบความรวดเร็ว กล้าได้กล้าเสีย
- ท่านเป็นคนเปิดเผยและตรงไปตรงมา
- ท่านเป็นคนมุ่งมั่นในการลงมือตามเป้าหมาย เชื่อในประสบการณ์มากกว่าทฤษฎี
- ท่านมักให้ความสำคัญต่องานก่อนการผูกมิตรและสร้างสรรค์
- การทำความรู้จักหรือสร้างความคุ้นเคยกับท่านเป็นเรื่องยาก

แบบที่ 4

- ท่านมักจะแลกเปลี่ยนแสดงออกถึงความรู้สึกของท่านอย่างเปิดเผย
- ท่านมักจะสนใจคนอื่นและความรู้สึกของคนอื่น
- ท่านมักแสดงความเป็นมิตรและผ่อนคลาย
- ท่านมักจะผูกมิตรและสร้างสรรค์ก่อนลงมือทำ
- การทำความรู้จักหรือสร้างความคุ้นเคยกับท่านเป็นเรื่องง่าย

ที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/473787>

ใบงาน

“I am here” คำอธิบายคุณลักษณะของผู้นำทั้งสี่ทิศ

ทิศเหนือ – กระทิง



“เป้าหมายมีไว้พุ่งชน” เป็นทิศของนักรบ การมีพลังชีวิต กล้าเผชิญ มีความมุ่งมั่นเปิดเผยตรงไปตรงมา กล้าได้กล้าเสีย มีเป้าหมาย กล้ายืนยันในสิ่งที่คิดสิ่งที่เห็น (Assertiveness) มุ่งเป้าแต่วิธีการอาจต้องคลำไป มีคิดว่า “หากไม่ลงมือทำ จะสำเร็จได้อย่างไร” เชื่อในประสบการณ์มากกว่ายึดตามทฤษฎี กระทิงมีหลายแบบ กระทิงที่ชอบความสมบูรณ์แบบ กระทิงที่ลุยเป็นคนที่มีความชัดเจนสูง เปิดเผย ปากกับใจตรงกัน มีกระทิงแบบเสียบที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติกลุ่มนี้ค่อนข้างปฏิเสธทฤษฎี

บุคลิกลักษณะ : มีนิสัยใจร้อน ขยัน โหม่งง่ายเลยค่อนข้างมีศัตรูเยอะ ใช้ความรู้สึกสุดโต่ง คือ รักแรงเกลียดแรง มีความเป็นนักเลง ชอบลงไม้ลงมือ รวดเร็ว ทันใจ หวังผลเลิศ ชอบลงมือทำงานด้วยตนเองมากกว่าฟังคนอื่นว่าตามกันมา โดยบุคลิกแล้วจะมีลักษณะดุตัน กล้าชน กล้าเผชิญหน้า มีความมุ่งมั่นจริงจัง เคลื่อนไหว รวดเร็วอย่างมีเป้าหมาย ชอบเห็นผลเร็ว ชอบอยู่แนวหน้า กล้าแสดงออก ชอบใช้พลังมีปฏิริยาตอบสนอง ต่อปัญหาต่างๆ อย่างรวดเร็วเหมือนวัวกระทิงที่เจอสีแดงแล้วจะวิ่งชนทันที ถือว่าเป็นทิศของนักรบเพราะมีความกล้าเสี่ยง กล้าท้าทาย ชอบวิ่งชนกับปัญหา

ข้อดี : ด้วยความที่ดุตันและเป็นนักรบเลยเป็นกลุ่มที่รักเพื่อนพ้อง ชอบการรวมกลุ่ม ปกป้องและดูแล ถือว่าเป็นทิศแห่งการยืนหยัดพร้อมเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ หากมีอำนาจมากดันทันก็สามารถท้าทายอำนาจอย่างเปิดเผย

ข้อเสีย : ด้วยชอบท้าทายอำนาจตัวเองก็ใช้อำนาจบ้าง อาจจะตกหลุมของอำนาจไม่รู้ตัวควรที่จะยอม ผิดพลาดบ้าง รู้จักที่จะซำๆ กับบางเรื่อง รู้จักถอยร่นคอยลดความเป็นตัวของตนเองลง และลดอำนาจนิยมลงยอมให้ผู้อื่นสะท้อนตัวตนบ้าง

ทศใต้ - หนู



“ผู้หล่อเลี้ยงและประสานความขัดแย้ง” เป็นทศของหัวใจ อารมณ์และความรู้สึก เป็นฝ่ายตั้งรับมีแบบแผนที่ตอบสนองความต้องการของคนอื่น ให้ความสำคัญสัมพันธ์ภาพมาอันดับหนึ่ง ชอบเกรงใจ รักษามารยาทไม่ชอบมีเรื่อง ขลาดกลัวและตามมาด้วยอารมณ์ดีจากความกลัว ปากกับใจไม่ตรงกัน เป็นท่านทูต เป็นผู้เชื่อมประสาน

บุคลิกลักษณะ : ให้ความสำคัญกับความรู้สึกและอารมณ์สูง ชอบใช้ใจมากกว่าการใช้กำลัง มีบุคลิกรวดเร็ว ว่องไว ปราดเปรียวขี้เล่น ขับเคลื่อนพลังด้วยความรู้สึกที่ใส่ใจ ชอบช่วยเหลือดูแลคนรอบข้างแบบอบอุ่น ใส่ใจในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ หล่อเลี้ยงและดูแล ดึงคนมารวมกันอยู่ด้วยหัวใจได้อย่างมากมาย จะทำทุกวิถีทางที่ทำให้คนรอบข้างตัวรู้สึกดีอยู่เสมอ ชอบให้การช่วยเหลือเยียวยา ถือว่ามีความเป็นผู้ให้สูง โดยลักษณะของหนูนี้นั้นจะไม่เรียกร้อง เป็นคนไม่เปิดเผย มีแบบแผนและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง เป็นสัตว์สังคมอยู่กับผู้คนได้มากมายเพราะความเป็นชุมชนและสัมพันธ์ภาพหล่อเลี้ยงนั่นเอง

ข้อดี : จะเป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งรุนแรงไม่ชอบปะทะหรือใช้กำลังทำลายล้าง จะได้กลิ่นของความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันได้อย่างรวดเร็ว หน่วยงานใดที่ได้ผู้นำหรือผู้ร่วมงานแบบนี้จะโชคดีเพราะจะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้รวดเร็วและราบรื่น

ข้อเสีย : ความสำเร็จอาจถูกมองว่าไม่ใช่ฝีมือหนูโดยตรงเนื่องจากหนูอยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งหมด มักน้อยใจจากการถูกมองข้าม เราไม่ค่อยเจอผู้นำในแบบหนูเพราะหนูจะลาออกไปเสียก่อนเนื่องจากไม่สามารถจะอยู่ในท่ามกลางความขัดแย้งรุนแรงได้ และอาจจะถูกข่มเนื่องจากมีความอ่อนโยน และประนีประนอมมากเกินไปเพราะจะเป็นผู้นำแบบขี้สงสาร ชอบความสงบและรักสันติ ในหน่วยงานต่างๆ มักจะพบผู้นำในแบบกระทิงมากกว่าผู้นำแบบหนู

ทิศตะวันออก - นกอินทรี



“นักครีเอทีฟ” พวกเขาที่อยู่สูง ดังนั้นจึงมองในภาพรวมมากกว่า ด้วยการที่มองเห็นเลยเห็นจุดด้อยของสิ่งต่างๆได้ง่ายจึงชอบการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ชอบของใหม่ของแปลก ดูเหมือนฟังชานและชอบขายฝัน มีความรอบรู้ไปทุกเรื่องแต่ไม่ลงลึกในรายละเอียดและไม่ได้ลงมือทำจริงจัง ชอบคิดอะไรใหม่ ๆ อาจกล่าวได้ว่าเป็น **“เจ้าโปรเจกต์”** มีวิสัยทัศน์แต่ไม่ค่อยชัดเจนในบางครั้ง

บุคลิกลักษณะ : เป็นคนชอบมองภาพรวมใหญ่ ๆ เชื่อมโยงเครือข่ายแบบสร้างสรรค์ ไม่ค่อยสนใจรายละเอียดมีจินตนาการสูง เป็นนักคิดนักฝันสูง ชอบเรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ ชอบคิดนอกกรอบ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มักจะไปในที่ที่ไม่เคยไป เป็นเจ้าโปรเจกต์ บางครั้งเหมือนพวกฝันกลางวัน ขายฝันเก่ง สนใจทุกรื่องราว อยากทำทุกเรื่องจนบางครั้งทำงานแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะสนใจไปหมดทุกเรื่อง ทั้งยังไม่มึลำดับความสำคัญก่อนหลัง จะเรียกว่าเป็นผู้นำแบบจับจตก็ได้เพราะเป็นคนเปื่อง่าย ไม่อยู่กับอะไรรานาน ๆ จึงควรรีบทำอะไรให้มันทำงานหลัก ๆ ให้ได้เสียก่อนว่าชอบอะไรแน่ แล้วอะไรควรทำก่อน-หลัง ควรเรียนรู้ระบบตามแบบผู้นำอย่างหมึหรือกระทิงดูบ้าง ควรคิดใหม่ทำใหม่ ผู้นำแบบอินทรีนั้นห้ามทำธุรกิจเกี่ยวกับเรื่องเงินๆ ทองๆ เนื่องจากเป็นคนชอบอิสระสูง ชอบสร้างเรื่องประหลาดใจเสมออะไรที่เหนือความคาดหมายนั้นจะชอบเป็นพิเศษ ดังนั้นจะไม่ชอบทำอะไรแบบซ้ำซากจำเจ แบบพวกนักสร้างสรรค์ งานโฆษณาผู้กำกับภาพยนตร์ มักจะมีบุคลิกแบบอินทรีสูง

ข้อดี : จะมีชีวิตการทำงานที่มีสีสันสนุกสนาน แต่หาสาระแก่นสารไม่ได้หรือยากที่จะประสบความสำเร็จได้โดยง่ายเพราะอาจดูกลายเป็นคนจับจตหยิบโหยง ด้วยความเป็นคนไม่ชอบความซ้ำซากจำเจจึงอาจกลายเป็นคนทำงานไม่ต่อเนื่องได้

ข้อเสีย : อินทรีจะหงุดหงิดอย่างมากหากได้รับงานที่มีระบบระเบียบ เช่นงานบัญชี การเงิน เป็นต้น

ทิศตะวันตก - หมี่



“มั่นคงดูจุฬา” มุ่งเน้นความเสถียรภาพ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบเสี่ยง ชอบความมั่นคง หนักแน่น เป็นนักวางระบบ คิดมองการณ์ไกลแบบแคบๆ ช่างเก็บรายละเอียด เลือกรักที่รักที่ซึ้ง เชื่อว่าการมุ่งอะไรซ้ำๆเรื่อยๆจะเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

บุคลิกลักษณะ : เป็นผู้ที่ต้องการความมั่นคงสูง เป็นคนหนักแน่นแบบช้าแต่มั่นใจ มีนิสัยชอบวิเคราะห์หิววิจัย มีแบบแผนวิธีการทำงานที่ลงตัว หรือจะเรียกว่ามีระเบียบวินัยสูง มีความเชื่อว่าความเป็นระบบจะทำให้เกิดความสำเร็จ ไม่ชอบความวุ่นวาย มีความรอบคอบ จะมองทุกอย่างไปข้างหน้าเสมอ คิดล่วงหน้า ชอบวางแผนมีขั้นตอน มีตรรกวิทยา ซึ่งจะต่างกับกระตือรือร้นที่จะไม่ชอบวางแผนทำงานแบบบุกตะลุย ประสบความสำเร็จแบบไม่มีกระบวนการทำ แต่ผู้นำแบบหมี่นั้นจะเป็นพวกอนุรักษ์นิยมคือ มีขั้นมีตอนมีระบบระเบียบ บริหารงานแบบใจเย็น มีหลักการสูงมีกรอบมีกติกา ในการดำเนินชีวิตใช้เหตุผลเยอะบางครั้งอาจจะดูเหมือนเป็นคนที่ไม่ค่อยรักใคร่เพราะชอบทำงานแบบอนุรักษ์นิยม ไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ต้องการแบกรับความเสี่ยง จึงไม่ชอบทำอะไรแบบฉับพลันดำริชอบสังเกตการณ์ทุกสิ่งรอบตัว ไม่ชอบเกาะติดนิ้วเนียร์รักษาฐานะและพื้นที่ตัวเองสูง ไม่ให้ใครเข้ามาในชีวิตส่วนตัวมาก นักรักความสันโดษ ผู้นำแบบนี้เหมาะกับการทำงานในอาชีพนักบัญชี นักการเงินสรรพากร ดูแลเรื่องภาษี เป็นคนกลัวพลาดสูง

ข้อดี : จะเป็นผู้นำที่หาความผิดพลาดได้ยากเพราะมีหลักการทำงานแบบมีระบบระเบียบ เครื่องครัดต่อ กฎเกณฑ์มีปรัชญาในการทำงานในลักษณะที่เรียกว่าป้องกันดีกว่าแก้ไข

ข้อเสีย : มีลักษณะการทำงานที่เคร่งเครียดไม่มีความยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงผู้นำแบบหมี่นั้นควร ความเป็นอินทรีหรือกระตือรือร้นผสมอยู่ในการทำงานจะทำให้มีการทำงานมีความสุขและประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

สรุปบุคลิกลักษณะของสัตว์ 4 ทิศ

ทิศตะวันตก - หมี : ชาติดิน นักคิด รอบคอบตรวจสอบ มีกฎเกณฑ์มีขั้นตอน ชอบควบคุม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

ทิศใต้ - หนู : ชาติน้ำ นักประสาน อ่อนโยน ปรับตัวง่าย เน้นเรื่องใจ คุยเก่ง ชอบประสานความสัมพันธ์

ทิศตะวันออก - นกอินทรี : ชาติลม นักวางแผน คิดนอกกรอบ เชื่อมโยงอิสระเสรี ชอบเรื่องแปลกใหม่

ทิศเหนือ - กระทิง : ชาติไฟ นักปฏิบัติ ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆจนงานสำเร็จลงได้ ชอบลงมือทำ

ที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/473787>



ใบงาน
“I do it very well”

ข้าพเจ้าคือ

(จุดแข็ง) ข้อดีของข้าพเจ้า, ข้าพเจ้าชอบทำและ/หรือทำสิ่งเหล่านี้ได้ดี

1.
2.
3.
4.
5.

(จุดด้อย) ข้อเสียของข้าพเจ้า, ข้าพเจ้าไม่ค่อยชอบทำและ/หรือทำสิ่งเหล่านี้ได้ไม่ค่อยดี

1.
2.
3.
4.
5.

ข้าพเจ้าจะนำจุดเด่นและจุดด้อยของตนมาปรับใช้เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้อย่างไร

1.
2.
3.
4.
5.

ใบงาน
แสดงบทบาทสมมติ “ผู้นำที่แตกต่าง”

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่แสดงบทบาทสมมติตามเรื่องที่กำหนดให้ต่อไปนี้

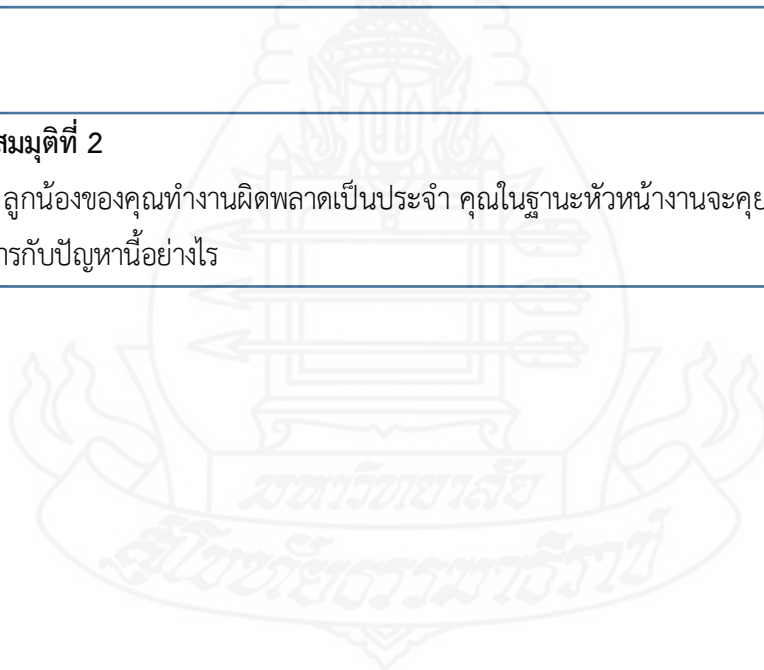
1. ให้ผู้รับการฝึกอบรมคนหนึ่งเป็น “หัวหน้างาน” และอีกคนหนึ่งเป็น “ลูกน้องใต้บังคับบัญชา”
2. ให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงบทบาทสมมติในแบบลักษณะนิสัยของตนเองตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

บทบาทสมมติที่ 1

ลูกน้องของคุณขอมาสายเป็นประจำ และในเช้านี้ลูกน้องของคุณจะต้องส่งรายงานประจำเดือนให้คุณเวลา 8.45 น. แต่เขาก็กังเข้ามาทำงานสายอีกเช่นเคยโดยไม่ได้โทรแจ้งหรือบอกกล่าวใด ๆ คุณในฐานะหัวหน้างานจะคุยกับลูกน้องของคุณเพื่อจัดการกับปัญหานี้อย่างไร

บทบาทสมมติที่ 2

ลูกน้องของคุณทำงานผิดพลาดเป็นประจำ คุณในฐานะหัวหน้างานจะคุยกับลูกน้องของคุณเพื่อจัดการกับปัญหานี้อย่างไร



เอกสารประกอบการให้การปรึกษา ครั้งที่ 2

ในการให้การปรึกษาครั้งที่ 2 ผู้วิจัยใช้ตามทฤษฎีการให้การปรึกษา ดังนี้

1. **เทคนิคขณะนี้ฉันตระหนักรู้ (Now I'm aware)** เป็นเทคนิคการให้การปรึกษาตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบเกสต์ลท์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อยู่ในภาวะตระหนักรู้ในตนเอง “ที่นี่และขณะนี้” ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งในท่าสบายและพิจารณาถึงลมหายใจเข้าออก โดยให้จดจ่อไปที่ลมหายใจเข้าช้า ๆ ให้หายใจลึกเข้าไปถึงกระบังลม (พร้อมกำหนด ท้องพองหรือพองหนอ) แล้วค่อย ๆ ผ่อนลมหายใจออกช้า ๆ (พร้อมกำหนด ท้องยุบหรือยุบหนอ) ประมาณ 2 – 3 นาที เพื่อเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจให้อยู่ในสภาวะตระหนักรู้ สภาวะปัจจุบันมากที่สุด

1.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหลับตา สังเกตและจดจ่อการรับรู้ที่อยู่ต่ออวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ผิวหนัง ตา จมูก หู ท้อง ฯลฯ ความรู้สึกภายในร่างกายและสิ่งที่ภายนอกที่เข้ามากระทบ (เช่น เสียง อุดหนุน) การหายใจและอยู่กับความรู้สึกนั้น ๆ โดยไม่ตัดสินตีความ

1.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกถึงความรู้สึกในขณะที่จดจ่อต่อการรับรู้ที่อวัยวะต่าง ๆ นั้น เช่น “ขณะนี้ฉันรู้สึก.....(ร้อน หนาว เหนื่อย เพลีย หิว เมื่อย เปื่อย.....) ผิวหนังของฉันมีเหงื่อออก (แห้ง เย็น เปียก.....)”

1.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำตามสบาย ผ่อนคลาย และหายใจเข้าออกลึก ๆ ประมาณ 2 – 3 นาที แล้วจึงค่อย ๆ ลืมตาขึ้น

2. **เทคนิคของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ ได้แก่**

2.1 **เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Questions Technique)** มีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้ามีการเปลี่ยนแปลง ให้เห็นถึงโอกาสหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือแนวทางต่างๆที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต มีขั้นตอนการใช้เทคนิคดังนี้

2.1.1 วิจัยการให้ผู้เข้ารับการอบรมเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.1.2 วิจัยการตั้งคำถามเพื่อถามผู้เข้ารับการอบรมดังนี้

“สมมติว่าพรุ่งนี้คุณตื่นนอนขึ้นมาในตอนเช้า และพบว่ามึนงงศีรษะเกิดขึ้น ปัญหาทั้งหมดที่มีอยู่ของคุณมันหายไปหมดเลย อะไรจะเป็นสิ่งแรกที่คุณจะทำ เมื่อรู้ว่าปัญหาหมดสิ้นไปแล้ว?”

2.2 **เทคนิคคำถามระดับขั้น (Scaling Questions Technique)** มีจุดประสงค์เพื่อประเมินความรุนแรงและความก้าวหน้าของปัญหาที่ผู้เข้ารับการอบรมมีอยู่ตามความรู้สึกของเขา จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สัมผัสกับความรู้สึกของตนเอง ช่วยให้ทราบถึงแหล่งช่วยเหลือหรือผู้สนับสนุน มีความสนใจ

มากขึ้นในสิ่งที่เขากำลังกระทำ สามารถระบุถึงอนาคตที่ตนอยากจะให้เป็น ตำแหน่งที่เขาต้องการบนมาตรวัดเป็นอย่างไร ช่วยให้เขาทราบวิธีการจัดการกับปัญหาของตนต่อไป และตนมีจุดแข็งอย่างไร มีขั้นตอนการใช้เทคนิคดังนี้

2.2.1 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 วิทยากรอธิบายให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงระดับของมาตรวัดที่ 0 ซึ่งเป็นความรู้สึกที่แย่หรือมีความรุนแรงที่สุด และระดับของมาตรวัดที่ 10 จะเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด

2.2.3 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมจินตนาการถึงมาตรวัดนั้น แล้วถามผู้เข้ารับการอบรมให้ตอบตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่า ความรู้สึกของเขายู่ในระดับใดบนมาตรวัดนั้น โดยถามผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

“ถ้าบนเครื่องวัดหรือสเกลมีเลข 0 ถึง 10 โดยเลข 0 แทนความรู้สึกที่แย่ที่สุด ส่วนเลข 10 เป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด ความรู้สึกของคุณอยู่บนระดับเลขอะไรในตอนนี้?”

“ความรู้สึกของคุณอยู่บนระดับเลขอะไร ตอนที่ปัญหามันแย่มากที่สุด?”

“อะไรที่ทำให้คุณรู้สึกว่าความรุนแรงนั้นหยุดอยู่กับที่หรือลดระดับลง?”

“ในวันที่ความรู้สึกของคุณอยู่ในระดับดีนั้น อะไรที่ทำให้คุณอยู่ในระดับดีขึ้น?”

“ตัวเลขระดับไหนที่จะเหมาะสมกับคุณ?”

“อีกนานแค่ไหนที่คุณอยากจะให้ไปถึงเลข 10 ?”

2.3 เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ได้ผล (Looking for Previous Solutions Technique) มีจุดประสงค์เพื่อทราบวิธีแก้ไขปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการหาวิธีแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน มีขั้นตอนการใช้เทคนิคดังนี้

2.3.1 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.2 วิทยากรการตั้งคำถามเพื่อถามผู้รับบริการปรึกษา ดังนี้ “ในอดีตที่ผ่านมา คุณมีวิธีการแก้ไขปัญหานี้อย่างไรบ้าง?”

2.4 เทคนิคคำถามข้อยกเว้น (Exception Questions Technique) มีจุดประสงค์เพื่อเป็นการตั้งคำถามเพื่อจะหาข้อยกเว้นในเวลาที่ไม่เกิดปัญหา ช่วยให้ผู้ใช้การฝึกอบรมได้ตรวจสอบและระบุข้อยกเว้นนั้น ระบุว่าปัญหาไม่ได้มีความรุนแรงมากมาย ไม่ได้คงอยู่ตลอดเวลา จะช่วยเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหามากขึ้น เพิ่มความหวัง มีความรู้สึกว่าเขาสามารถเปลี่ยนแปลงและควบคุมสถานการณ์ได้ และนำไปสู่การวางแผนแก้ไขปัญหา มีขั้นตอนการใช้เทคนิคดังนี้

2.4.1 วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.4.2 วิทยากรการตั้งคำถามเพื่อถามผู้รับบริการปรึกษา ดังนี้

“ช่วยบอกดิฉันหน่อยสิคะว่า เวลาที่พบกับเพื่อนคบกันอย่างมีความสุขนั้นเป็นอย่างไร คุณทำอะไรในช่วงเวลานั้น?”

“อะไรที่มันแตกต่างในเวลานั้น ที่คุณกับเพื่อนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข? ขอให้
คุณทำตัวให้เหมือนกับในวันที่คุณมีความสุขนั้น?”

“ช่วงไหนบ้างที่ไม่เกิดปัญหา หรือปัญหามันน้อยลง คุณทำอะไรในช่วงเวลา
นั้น”

แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรบรายงานผลการปฏิบัติของตนให้ทราบ ในการพบกันครั้ง
ต่อไป

2.5 เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับบริการปรึกษา (Therapist Feedback to Client Technique) มีจุดประสงค์เพื่อสรุประบุสาระสำคัญและให้ข้อมูลแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ จะช่วยให้ผู้
เข้ารับการฝึกอบรบได้สร้างสรรค์คำตอบหรือหาทางออกสำหรับแก้ไขปัญหของตน มีขั้นตอนการใช้เทคนิค
ดังนี้

2.5.1 วิทนาการให้ผู้เข้ารับการอบรบเล่าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.5.2 วิทนาการและผู้เข้ารับการอบรบร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.5.3 วิทนาการให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวแนวทางแก้ไขปัญหา

2.6 เทคนิคคำชม (Compliment Technique) มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรบได้
เห็นว่าสิ่งที่เขากำลังกระทำอยู่นั้นดีแล้ว และยอมรับว่าปัญหานั้นมันยากที่จะแก้ไข เป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้า
รับการอบรบกระทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์นั้นต่อไป มีขั้นตอนการใช้เทคนิคดังนี้

2.6.1 วิทนาการใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจและมีการใส่ใจ ในขณะที่ผู้เข้ารับการอบรบเล่า
เรื่องราวที่เป็นปัญหาของเขา

2.6.2 วิทนาการกล่าวชมในความพยายามของผู้เข้ารับการอบรบ โดยพูดกับผู้เข้ารับการ
อบรบ ในรูปแบบของการใช้คำถามที่ชื่นชมหรือประโยคบอกเล่า ได้แก่

“คุณทำอย่างนั้นได้อย่างไรกัน?”

“คุณต้องทำงานหนักมากเลยนะคะ เพื่อให้เกิดความสำเร็จนี้”

“คุณคงใช้วิธีที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหานี้แน่เลยนะคะ”

“คุณเป็นคนฉลาดมาก”

“คุณเป็นคนที่เก่งมาก”

รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 3

เรื่อง การตระหนักรู้ในตนเอง : การสำรวจหาเป้าหมาย

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายความสำคัญของการมีเป้าหมายในชีวิตได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเป้าหมายของตนในระยะสั้นและระยะยาวได้

แนวคิด

ผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองควรทราบถึงเป้าหมายของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องตัดสินใจว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตและเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในชีวิต ก่อนที่บุคคลจะตั้งเป้าหมายได้นั้นบุคคลควรรู้จักตนเองเสียก่อน (Self-Awareness) ต้องเข้าใจถึงความต้องการของตนเองอย่างลึกซึ้ง และรู้ถึงค่านิยมของตนเอง

การฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying of the Feeling) และเทคนิคการตระหนักรู้ต่อความต้องการ (Aware of needs) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ เทคนิคตัวแบบ (Modeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม และเทคนิคที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) และการอภิปรายกลุ่ม

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. กระดาษ A4 ปากกา
3. ภาพต่อจิ๊กซอ
4. กิจกรรม “ต่อจิ๊กซอ”
5. ใบงาน “เป้าหมายของฉัน” ใบความรู้เรื่อง “เป้าหมายนั้นสำคัญไฉน”
6. วิดีทัศน์ “เป้าหมาย สุนทรพจน์ของมาร์ค ซัคเกอร์เบิร์ก”

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทายต้อนรับผู้เข้ารับการอบรมด้วยเรื่องต่างๆไป

2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมนันทนาการ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรม “ต่อภาพจิ๊กซอ” ตามขั้นตอนดังนี้

- 2.1 ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 4 กลุ่มตามสมัครใจ
- 2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มต่อภาพจิ๊กซอโดยไม่ให้ดูภาพตัวอย่าง และจับเวลาในการต่อภาพจิ๊กซอ
- 2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มต่อภาพจิ๊กซอภาพเดิมอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ดูภาพตัวอย่าง และจับเวลาในการต่อภาพจิ๊กซอ
- 2.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการต่อจิ๊กซอทั้ง 2 ครั้ง (ครั้งแรกไม่เห็นภาพจิ๊กซอเป้าหมายที่ต่อสำเร็จแล้วและครั้งที่ 2 เห็นภาพจิ๊กซอเป้าหมายที่ต่อสำเร็จแล้ว)
- 2.5 ผู้วิจัยสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการต่อจิ๊กซอทั้ง 2 ครั้งอีกครั้ง

ขั้นตอนการ

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying of the Feeling) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้การอยู่กับความรู้สึกตนเองในปัจจุบันและเผชิญกับความรู้สึกนั้น ซึ่งเป็นการฝึกพื้นฐานการตระหนักรู้ในตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งในท่าที่สบายและพิจารณาลมหายใจเข้าออก
- 1.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อย ๆ ผ่อนลมหายใจเข้าออกอย่างช้า ๆ
- 1.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลับตาลง ให้สังเกตและจดจ่อการรับรู้เกี่ยวกับอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวของหน้าท้อง เป็นต้น
- 1.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสังเกตความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันและบอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับตนเอง เช่น “ขณะนี้ฉันรู้สึกมีความสุข กลัว ดีใจ เสียใจ สนุก พึงซ่าน เหนื่อย เบื่อ...” แล้วให้สัมผัสถึงความรู้สึกนั้นอย่างเต็มเปี่ยมนาน 1 นาที โดยไม่ต้องตีความ
- 1.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาสังเกตและจดจ่อการรับรู้เกี่ยวกับหายใจเข้าออกอีกครั้ง แล้วค่อย ๆ ผ่อนลมหายใจเข้าออกอย่างช้า ๆ และลืมตาขึ้น

2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสนอตัวแบบ (Modeling Technique) โดยการนำเสนอวีดิทัศน์ “เป้าหมายสุนทรพจน์ของมาร์ค ซัคเกอร์เบิร์ก” ในงานวันรับปริญญามหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด เพื่อเป็นบุคคลตัวแบบในการกำหนดเป้าหมาย

- 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมทุกคนแสดงความคิดเห็นที่ได้จากการดูวีดิทัศน์
- 2.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความ สรุปความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้
3. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “เป้าหมายนั้นสำคัญไฉน” และอธิบายความสำคัญของการมีเป้าหมาย
4. ผู้วิจัยแจกใบงาน “เป้าหมายของฉัน” ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนเป้าหมายในด้านการงานและด้านชีวิตส่วนตัวของตนเองลงใบกิจกรรม

4.2 เมื่อทุกคนเขียนเสร็จแล้วให้อาสาสมัคร 3 คนออกมาเล่าถึงเป้าหมายของตน ความสำคัญของเป้าหมาย และความรู้สึกของตนขณะนี้จนถึงวันสำเร็จในเป้าหมาย

5. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการตระหนักรู้ต่อความต้องการ (Aware of needs) ตามทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบเกสตัลท์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักรู้ว่าความต้องการที่แท้จริงในชีวิตของตนนั้นคืออะไร ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งในท่าสบาย ๆ และหลับตาประมาณ 1 นาที เพื่อทำสมาธิและนึกถึงเป้าหมายที่เขียนไว้ในกิจกรรม “เป้าหมายของฉัน”

5.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมผัสกับความรู้สึกของตนขณะนึกถึงเป้าหมาย และถามตนเองว่า “เป้าหมายนี้คือสิ่งที่ตนต้องการจริงใจหรือไม่” “เป้าหมายนี้มีความสำคัญต่อตนอย่างไร” “ถ้าเป้าหมายฉันบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการฉันจะรู้สึกอย่างไร” เพื่อทบทวนความต้องการที่แท้จริงของตนเองอีกครั้ง

5.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนแบ่งปันความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมการตระหนักรู้ต่อความต้องการ

5.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความ เพื่อสรุปความรู้สึกและสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการทำกิจกรรมการตระหนักรู้ต่อความต้องการ

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยกล่าวสรุปกิจกรรมในวันนี้ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถาม
2. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ และแจ้งให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการแสดงความคิดเห็น

ใบงาน “เป้าหมายของฉัน”

เป้าหมายของฉันในอีก 1 ปีข้างหน้า

ระดับเป้าหมาย	ในด้านการงาน	ในเรื่องส่วนตัว
สิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน		
เป้าหมายที่ดูสมเหตุสมผล		
เป้าหมายที่สูงขึ้น		
เป้าหมายที่สูงขึ้นไปอีก		
เป้าหมายที่สูงแบบเหลือเชื่อ		

เป้าหมายของฉันในอีก 5 ปีข้างหน้า

ระดับเป้าหมาย	ในด้านการงาน	ในเรื่องส่วนตัว
สิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน		
เป้าหมายที่ดูสมเหตุสมผล		
เป้าหมายที่สูงขึ้น		
เป้าหมายที่สูงขึ้นไปอีก		
เป้าหมายที่สูงแบบเหลือเชื่อ		

ใบความรู้
“เป้าหมายนั้นสำคัญไฉน”

คุณเคยคิดหรือไม่ว่า “เป้าหมาย” ของคุณคืออะไร?
คุณอยากมีชีวิตอย่างไร? อยากทำอะไร? ต้องการอะไร?
ในอีก 5 , 10 หรือ 20 ปีข้างหน้า?

ถ้าคุณไม่เคยคิดถึงอนาคตข้างหน้าเลย หรืออาจจะเคยแต่ไม่ได้จริงจังอะไรมากนัก เราอยากชวนให้คุณลองอ่านบทความนี้ต่ออีกสักหน่อย “เพื่อให้คุณได้ทราบถึงความสำคัญของการมีเป้าหมาย”

ความสำคัญของการมี เป้าหมาย ?

1. เพื่อให้มีทิศทางชีวิตที่ชัดเจนขึ้น

การตั้งเป้าหมายช่วยทำให้คุณทราบถึงที่ ๆ คุณอยากจะไป สิ่งที่คุณอยากจะเป็นและสิ่งที่คุณอยากจะมี “คงจะเป็นเรื่องแปลกอยู่สักหน่อย ถ้าหากมีใครคนสักคนหนึ่งมาตั้งเป้าหมายว่า อยากจะไปเที่ยวที่ไหนสักที่ ในวันหยุดวันหนึ่งกับใครสักคนหนึ่ง” แม้จะดูแปลกไปบ้างแต่การตั้งเป้าหมายนี้จะเหมือนแผนที่กำหนดวิถีการดำเนินชีวิตของเราในแต่ละวันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. เพื่อช่วยในการสร้างแผนการที่ชัดเจนขึ้น

เมื่อคุณทราบถึงที่ ๆ คุณอยากจะไป สิ่งที่คุณอยากจะเป็นและสิ่งที่คุณอยากจะมีแล้ว จากนั้นคุณจะสามารถวางแผนการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น เป้าหมายของคุณคือการไปเที่ยวต่างประเทศ หากคุณทราบว่าเป้าหมายในการเที่ยวครั้งนี้ คือที่ไหน? ไปกับใคร? ไปอย่างไร? ไปนานแค่ไหน? มีงบประมาณเท่าไร? คุณก็สามารถวางแผนการเดินทาง แผนการท่องเที่ยว การจองที่พัก รวมถึงความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับการท่องเที่ยวในครั้งนี้ “ซึ่งต่างจากคนที่ยังไม่ได้ตั้งเป้าหมาย เขาจะไม่มีทางรู้เลยว่าเขาจะต้องทำอะไร? ทำอย่างไร? และทำเพื่ออะไร?”

3. เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง (เมื่อได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้)

คุณเคยตั้งเป้าหมายเล็กๆ อย่างเช่น “พรุ่งนี้ฉันจะออกกำลังกาย” แล้วเมื่อคุณได้ลงมือทำตามเป้าหมายที่คุณตั้งไว้สำเร็จเรียบร้อย คุณก็คิดในใจ “เฮ้ย เราก็กทำได้นี้” คุณจะสัมผัสกับความสุข ความมั่นใจ และความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่คุณสามารถบรรลุเป้าหมาย (ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่) ที่คุณเองได้ตั้งใจไว้ว่าจะทำมันให้สำเร็จ “ความภาคภูมิใจในตนเองนี้แหละที่เปรียบเสมือนเชื้อเพลิงที่เอาไว้สำหรับใช้ในการควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตของคุณ”

“คนที่ขาดเป้าหมาย” คงจะคล้ายกับรถยนต์ที่ไม่ได้ใช้งานและถูกจอดทิ้งไว้ในโรงจอดรถ เพื่อรอ “เวลา” การเสื่อมสภาพลง โดยที่มันไม่ได้สร้างประโยชน์อันใดต่อตัวมัน สังคม และโลกใบนี้เลยแม้แต่น้อย เราหวังว่าคุณก็คงไม่อยากจะใช้ชีวิตแบบรถยนต์คันดังกล่าว

เพราะฉะนั้นเรามาเริ่ม “ตั้งเป้าหมาย” กันเถอะ

ที่มา : <https://www.betterinvestor.in.th/life>



รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ครั้งที่ 4

เรื่อง การจัดการตนเอง : วิธีการจัดการตนเอง

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความสำคัญของการจัดการตนเองได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการตั้งเป้าหมายและแนวทางในการจัดการตนเองได้

แนวคิดสำคัญ

การจัดการตนเองเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน การสังเกตบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ในการฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying with the Feeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกของตน ณ ปัจจุบัน เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ได้ผล (Looking for previous solutions) และเทคนิคคำชม (Compliment) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบสันที่มุ่งเน้นคำตอบ เทคนิค W D E P System จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเผชิญความจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ในการสำรวจ ประเมิน และวางแผนพฤติกรรมตนเอง และเทคนิคอื่น ๆ ได้แก่ เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์และการอภิปรายกลุ่ม

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. ลูกปิงปอง และตะกร้าพลาสติก
3. กิจกรรม “การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป้าหมายอันสูงสุด”
4. ใบความรู้ “การจัดการตนเอง”
5. ใบความรู้ “วิธีการตั้งเป้าหมายแบบ SMART Goals”
6. ใบงาน “การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป้าหมายอันสูงสุด”
7. วิดีทัศน์ “เพลงชัยชนะประกอบเรื่องราวชีวิตของคุณเอกชัย วรรณแก้ว”
8. เกม “โยนลูกปิงปองใส่ตะกร้า”

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทบทวนประเด็นของการฝึกอบรมในครั้งที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่นเกม “โยนลูกปิงปองใส่ตะกร้า” โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่ม แข่งกันโยนลูกปิงปองใส่ตะกร้า ใช้เวลา 10 นาที ถ้าโยนลูกปิงปองลงตะกร้า ได้ 3 คะแนน ถ้าโยนลูกปิงปองไม่ลงตะกร้า ติดลบ 2 คะแนน ทีมใดจะหยุดโยนลูกปิงปองก่อนหมดเวลาก็ได้ ทีมที่มีคะแนนมากที่สุดเป็นฝ่ายชนะ ทีมที่แพ้ต้องออกมารการกระโดดตบหน้าห้อง 10 ครั้ง
 - 2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมในครั้งนี้
 - 2.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมอีกครั้ง

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “การจัดการตนเอง” และใบความรู้ “วิธีการตั้งเป้าหมายแบบ SMART Goals”
2. ผู้วิจัยอธิบายความหมายของการจัดการตนเองและสรุปวิธีการตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART Goals
3. ผู้วิจัยใช้เทคนิค WDEP System เพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ในความต้องการของตน สสำรวจพฤติกรรมตนเองในปัจจุบัน ประเมิน และวางแผนพฤติกรรมใหม่ให้ถูกต้องเพื่อบรรลุในความต้องการที่แท้จริงของตน ตามขั้นตอนดังนี้
 - 3.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “การเปลี่ยนแปลงเพื่อเป้าหมายอันสูงสุด”
 - 3.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจเป้าหมายในการทำงานของตน (W-Want)
 - 3.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของตนในปัจจุบัน (D-Descript)
 - 3.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินว่าพฤติกรรมที่ทำอยู่ในปัจจุบันสามารถทำให้ตนบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร (E-Evaluation)
 - 3.5 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนออกแบบพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อบรรลุในความต้องการของตน (P-Plan)
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying with the Feeling) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึก ณ ปัจจุบันของตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมนี้ถึงพฤติกรรมหรือวิธีการจัดการตนเองในปัจจุบัน และนึกถึงวันที่สามารถจัดการตนเองจนสามารถบรรลุในเป้าหมายได้สำเร็จ

4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหลับตานิ่ง ๆ สสำรวจความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น และสัมผัสความรู้สึกนั้นอย่างเต็มเปี่ยมโดยไม่ต้องตัดสินความรู้สึกนั้น

4.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่อนคลายใจเข้าออกช้า ๆ

4.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งปันความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะอยู่กับความรู้สึกของตนเอง และให้บอกถึงประโยชน์ของกิจกรรมการอยู่กับความรู้สึกของตนเอง

5. ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ได้ผล (Looking for previous solutions) เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมทบทวนวิธีการจัดการตนเองในอดีตที่เคยบรรลุผล โดยขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่กันตามสมัครใจ ให้คนแรกเล่าถึงอุปสรรคการทำงานของตนเองในปัจจุบัน

5.2 ให้เพื่อนในคู่ถามว่า “แล้วในอดีตที่ผ่านมา คุณทำอย่างไร มีวิธีการในการจัดการตนเองอย่างไรที่ใช้ได้ผล ที่ทำให้คุณสามารถก้าวข้ามอุปสรรคนั้นมาได้?”

5.3 เพื่อนในคู่ที่เป็นผู้ฟังใช้เทคนิคคำชม (Compliment) แสดงความชื่นชมในวิธีการในการจัดการอุปสรรคในการทำงานของเพื่อน อาทิเช่น “สิ่งที่คุณทำนั้นน่าประทับใจมาก” “คุณมีความพยายามมากนะคะ ที่ทำได้แบบนี้” “คุณเป็นคนเก่งและฉลาดมากคะที่ทำแบบนี้ได้” เป็นต้น

5.4 สลับให้คนที่สองเป็นผู้เล่าถึงอุปสรรคการทำงานของตนเองในปัจจุบัน ให้คนแรกเป็นผู้ฟัง แล้วใช้เทคนิคคำชม

5.5 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนแบ่งปันเรื่องที่ได้ฟังจากเพื่อนที่จับคู่ บอกถึงจุดดี-จุดแข็งในการทำงานของเพื่อนที่รับรู้ได้จากการฟัง และใช้เทคนิคคำชมกล่าวชื่นชมในความสามารถในการจัดการอุปสรรคในการทำงานของเพื่อนอีกครั้ง

5.6 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งปันความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมข้างต้น

6. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอทัศน์ “เพลงชัยชนะประกอบเรื่องราวชีวิตของคุณเอกชัย วรรณแก้ว” เพื่อเป็นกำลังใจในการจัดการตนเองให้ก้าวข้ามอุปสรรคจนบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ

7. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปถึงความสำคัญของการจัดการตนเองและการตั้งเป้าหมายที่ถูกต้อง

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยกล่าวสรุปกิจกรรมในวันนี้ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถามข้อสงสัยในรายละเอียดการฝึกอบรมอีกครั้ง

2. วิทยากรกล่าวขอบคุณ และนัดหมายวัน เวลาในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการซักถามข้อสงสัย
3. การตอบใบงาน



ใบความรู้ “การจัดการตนเอง”

การจัดการตนเอง คือ กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. **การตั้งเป้าหมาย** คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถบรรลุผลได้ สามารถวัดถึงความเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ได้ เป็นเป้าหมายที่เกิดจากการควบคุมโดยตนเอง
2. **การสังเกตและบันทึกข้อมูล** คือ การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง สังเกตการเกิดพฤติกรรมตนเองที่มีต่อเงื่อนไขและปัจจัยภายนอกที่มากระทบ
3. **การวิเคราะห์** คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและบันทึกมาวิเคราะห์หาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการและเหตุที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
4. **การวางแผน** คือ การตัดสินใจวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองอย่างละเอียด เพื่อควบคุมตนเองให้เกิดพฤติกรรมใหม่ การสร้างเครื่องมือในการกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมใหม่ที่นำไปสู่เป้าหมาย และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อเป้าหมาย
5. **การลงมือปฏิบัติ** คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
6. **การประเมินตนเอง** คือ การประเมินว่าสิ่งที่ตนลงมือปฏิบัติมานั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่อย่างไร

ใบความรู้
“การตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART Goals”

การตั้งเป้าหมายตามหลัก SMART Goals

S—specific

เป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องถูกกำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน ปราศจากความคลุมเครือ รู้ได้ ว่าต้องการอะไรและเหตุใดต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น

M—Measurable

สามารถวัดผลได้ เป้าหมายที่ดีจะต้องวัดผลเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน เพราะจะทำให้เห็นถึงระยะทาง ของความก้าวหน้าได้ว่าเราเข้าใกล้เป้าหมายมากแค่ไหนแล้ว

A—Achievable

เป้าหมายที่ดีนั้นต้องสามารถทำให้สำเร็จได้ รู้ลำดับขั้นตอนที่ควรทำอะไร และต้องความ รับผิดชอบตนเองอย่างไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น

R—Realistic

เป้าหมายนั้นต้องเป็นไปได้ มีความสมเหตุสมผลกับความเป็นจริง มีความเหมาะสมกับความต้องการที่ แท้จริงของคุณเพื่อให้คุณสามารถบรรลุในความต้องการนั้นได้อย่างแท้จริง

T—Time Bound

เป้าหมายควรมีกรอบเวลาที่ชัดเจนและแน่นอน ต้องชัดเจนว่าต้องใช้เวลานานเท่าไรจึงจะบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักแบ่งออกเป็น เป้าหมายระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี), เป้าหมายระยะกลาง (1-5 ปี) และเป้าหมายระยะยาว (5 ปีขึ้นไป)

ใบงาน
“การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป้าหมายอันสูงสุด”

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจเป้าหมายในการทำงานของตน (W) ตรวจสอบพฤติกรรมตนเองในปัจจุบัน (D) ประเมินพฤติกรรมตนเองในปัจจุบันว่าสอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายอย่างไร (E) และวางแผนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (P)

W – Want เป้าหมายในการทำงาน คือ

.....

.....

.....

.....

D – Describe ปัจจุบันฉันมีพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวกับเป้าหมายอย่างไร

.....

.....

.....

.....

E – Self - Evaluation สิ่งที่ทำอยู่ในตอนนี้จะพาให้ฉันไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

P – Plan ฉันต้องวางแผนปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้ฉันบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการอย่างไร

1.
2.
3.
4.
5.

หนังสือสัญญา

ข้าพเจ้า.....

ขอให้สัญญาว่า จะดำเนินชีวิตตั้งแต่นี้ไปอย่างมีความหมาย และจะตั้งใจกระทำตามแผนที่ไว้เขียนไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการข้างต้น

ลงชื่อ.....

()

ผู้ให้สัญญา

ลงชื่อ.....

()

ผู้เป็นพยาน



รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ครั้งที่ 5

เรื่อง การจัดการตนเอง : การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการสำรวจ ประเมินและวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุแนวทางการวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองเพื่อบรรลุในเป้าหมายได้

แนวคิด

ความสามารถในการสำรวจ วิเคราะห์ และบันทึกว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดที่เป็นตัวชักนำให้ตนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ต่อเป้าหมาย ความสามารถในการสร้างเงื่อนไขหรือเครื่องมือในการชักจูงและกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจัดการตนเอง

การอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคตัวแบบ (Modeling) เทคนิคการศึกษาเชิงจิตวิทยา เทคนิคการโต้แย้งเพื่อจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไม่ จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy : REBT) เทคนิค W D E P System จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเผชิญความจริง เทคนิคการเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforcement Technique) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บรรลุในเป้าหมายของตนได้

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. ปากกา และกระดาษฟลิปชาร์ท
2. กิจกรรม “การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย สร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่”
3. กิจกรรม “เพิ่มชั่วโมง เสริมกำไร”
4. ใบความรู้ “จัดระเบียบให้ชีวิตและบริหารเวลา”
5. ใบงาน “การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย สร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่”
6. ใบงาน “ชั่วโมงเพิ่ม เสริมกำไร”

7. วิดีทัศน์เรื่อง “คนเราควรทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันหรือไม่”
8. เกม “เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย”

ขั้นตอนการฝึกอบรมกลุ่ม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับและทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องทั่วไป และทบทวนประเด็นของการฝึกอบรมในครั้งที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่นเกม “เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย” ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่กันตามความสมัครใจ และให้เลือกว่าใครจะเป็นผู้เล่นเปลี่ยนเครื่องแต่งกายก่อน อีกคนเป็นผู้ทาย
 - 2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหันหน้าออกจากกัน ให้ผู้เล่นก่อนเปลี่ยนเครื่องแต่งกายของตนเอง 1 อย่าง เสร็จแล้วหันหน้าเข้าหากันเพื่อให้อีกคนเป็นผู้ทาย เปลี่ยนจำนวน 5 ครั้ง และบันทึกว่าผู้ทายทาย ถูกกี่ครั้ง
 - 2.3 ให้สลับผู้ทายเป็นผู้เล่นเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย และทำเหมือนข้างต้น
 - 2.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนบอกถึงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้อะไรจากการทำกิจกรรม
 - 2.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความ เพื่อสรุปความรู้สึกและสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อะไรจากการทำกิจกรรม

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคตัวแบบ (Modeling) โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมชมวีดิทัศน์เรื่อง “คนเราควรทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันหรือไม่”
 - 1.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวีดิทัศน์
 - 1.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความ เพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการชมวีดิทัศน์ข้างต้น
2. ผู้วิจัยแจกใบความรู้เรื่อง “จัดระเบียบให้ชีวิตและบริหารเวลา” และอธิบายตามใบความรู้
3. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายความสำคัญของการกำหนดพฤติกรรมกรรมการทำงานของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิค W D E P System ในฝึกฝนการสำรวจตนเองและการจัดการตนเองตามกรณีตัวอย่าง โดยให้อธิบายถึงเป้าหมาย พฤติกรรมปัจจุบัน ประเมินพฤติกรรม และการวางแผนพฤติกรรมใหม่ของบุคคลในกรณีตัวอย่าง ดังขั้นตอนต่อไปนี้
 - 4.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 กลุ่ม
 - 4.2 ผู้วิจัยแจกใบงาน “การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย สร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่”

- 4.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำรวจความเป้าหมายและความต้องการของกรณีตัวอย่าง (W-Want)
- 4.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายถึงพฤติกรรมปัจจุบันของกรณีตัวอย่าง (D-Descript)
- 4.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินว่าพฤติกรรมที่เขาทำอยู่ช่วยให้เขาบรรลุความต้องการหรือไม่อย่างไร (E-Evaluation)
- 4.6 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายวิธีดำเนินชีวิตหรือพฤติกรรมใหม่ของกรณีตัวอย่างที่ทำให้เขาบรรลุเป้าหมาย (P-Plan)
- 4.7 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มออกมาเล่าเรื่องราวของกรณีตัวอย่าง และสรุปสิ่งที่วิเคราะห์ได้ตามเทคนิค WDEP System จากกรณีตัวอย่างให้สมาชิกฟัง
- 4.8 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสรุปความเพื่อสรุปการจัดการของแต่ละกรณีศึกษาอีกครั้ง
5. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการโต้แย้ง จากทฤษฎีการให้การปรึกษาพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (REBT) เพื่อขจัดและเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลผลในการทำงาน (Disputing of Irrational Beliefs) โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 5.1 ผู้วิจัยตั้งข้อสงสัยว่า “คุณมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า ความประสบความสำเร็จนั้นช่างยากลำบากและไกลเกินเอื้อมเสียเหลือเกิน”
 - 5.2 ผู้วิจัยตั้งคำถามอีกว่า “มีหลักฐานอะไรที่สนับสนุนความคิดเช่นนี้”
 - 5.3 ผู้วิจัยตั้งคำถามต่อว่า “เหตุผลอะไรที่สนับสนุนความคิดเช่นนี้”
 - 5.4 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมบอกถึงความคิด ทศนะคติ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นใหม่หลังจากที่ได้ขจัดความคิดที่ไม่สมเหตุผลนั้น
6. ผู้วิจัยใช้เทคนิค WDEP System เพื่อวางแผนสร้างพฤติกรรมใหม่ที่น่าไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้
 - 6.1 ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 2 กลุ่ม
 - 6.2 ผู้วิจัยแจกใบกิจกรรม “ชั่วโมงเพิ่ม เสริมกำไร” ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 6.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้เทคนิค WDEP System เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ คือมีเวลาเพิ่มขึ้น 4 ชั่วโมงต่อวัน (W)
 - 6.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนว่าในปัจจุบันมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร (D)
 - 6.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินว่าพฤติกรรมในปัจจุบันส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร (E)
 - 6.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนพฤติกรรมและสร้างเงื่อนไขเพื่อกำหนดตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (P)
 - 6.6 ให้แต่ละทีมเขียนคำตอบลงในฟลิปชาร์ตและนำเสนอผลงานหน้าห้อง

7. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforcement Technique) โดยกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีกำลังใจที่จะทำตามแผนที่วางไว้

ชั้นยุดิ

1. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในครั้งนี้ เพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป



ใบความรู้

“จัดระเบียบให้ชีวิตและบริหารเวลา”

- ❖ ใช้ปฏิทินหรือแอปพลิเคชันช่วยจัดตารางเวลา และจัดตารางเวลาอย่างชาญฉลาด
- ❖ จัดบันทึกรายการที่ต้องทำ (To-do-list) ของแต่ละวัน
- ❖ จัดลำดับงานและสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องทำตามความสำคัญก่อนหลัง
- ❖ ทำแผนรายการที่ต้องทำในรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และรายปี
- ❖ แบ่งงานยาก ๆ ออกเป็นงานย่อย ๆ ก่อนลงมือทำ
- ❖ จัดสรรและมอบหมายงานให้คนอื่นทำ
- ❖ ตัดกระดาษโน้ตหรือป้ายเพื่อเตือนความจำ
- ❖ ติดตั้งแอปพลิเคชันเพื่อส่งกระดาษโน้ตหรือสิ่งที่ต้องทำเพื่อช่วยเตือนตนเอง
- ❖ จัดบันทึกเรื่องที่ทำแล้วโดยเขียนวันเวลากำกับไว้ให้ชัดเจน
- ❖ จัดสรรเวลาในการเดินทางและใช้เวลาในการเดินทางอย่างชาญฉลาด
- ❖ ลดเวลาการประชุม
- ❖ หลีกเลี่ยงปัจจัยที่รบกวนตัวคุณ
- ❖ หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่เบี่ยงเบนความสนใจของคุณ
- ❖ จัดชั้นวางเอกสารให้เป็นระเบียบเพื่อความสะดวกในการค้นหา
- ❖ เก็บสิ่งของที่ต้องใช้บ่อย ๆ ไว้ใกล้มือ
- ❖ ทิ้งของที่ไม่ใช้
- ❖ แบ่งเวลาสำหรับการออกกำลังกายและการพักผ่อน
- ❖ ค้นหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับตนเองและศึกษาเพิ่มเติม
- ❖ ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด

ใบงาน

“การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย สร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่”

กรณีตัวอย่างที่ 1

คำชี้แจง ให้อ่านกรณีศึกษาและตอบคำถาม

เรื่องของมานี

มานีทำงานกลับบ้านดึกทุกวัน (ประมาณ 1-2 ทุ่ม) เพราะทำงานไม่เสร็จตามกำหนด มานีต้องการกลับบ้านให้ตรงตามเวลาเลิกงาน เพราะต้องการไปเรียนเสริมภาษาอังกฤษหลังเลิกงาน มานีเริ่มสังเกตตนเองและจัดบันทึกพฤติกรรมของตนเองเพื่อหาเหตุและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานล่าช้าของตน เธอเริ่มสังเกตว่าตัวเองใช้เวลาในการเดินไปเติมน้ำดื่มในห้องครัวเป็นเวลานาน 15 – 20 นาทีต่อครั้ง และบางครั้งนานถึงครึ่งชั่วโมง เธอเติมน้ำวันละ 2 ครั้ง คือเข้ากับบ้าย ซึ่งหมายความว่า เธอใช้เวลาในการเดินไปเติมน้ำดื่ม 1 ชั่วโมงต่อวัน เพราะเมื่อเธอเดินไปเติมน้ำดื่มเธอ มักจะต้องพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเสมอเวลาอยู่ในห้องครัวและตอนเดินกลับมาที่โต๊ะ แล้วเธอยังสังเกตอีกว่า เธอมักจะทำงานค้างไว้หลาย ๆ งานในเวลาเดียวกัน และในที่สุดเธอก็ทำงานไม่เสร็จเลยสักงาน เธอมักจะเสียเวลาไปกับการอ่านอีเมลและมักถูกขัดจังหวะในการทำงานบ่อย ๆ กับการเช็คอีเมลที่เข้ามาใหม่ทุก ๆ ครั้ง

มานีจึงเปลี่ยนแปลงตัวเองใหม่ด้วยการนำน้ำดื่มมาให้พร้อมในตอนเช้าสำหรับทั้งวัน และไม่เดินไปเติมน้ำในเวลาทำงานอีก เธอจัดเวลาให้ตนเองสำหรับการเช็คอีเมลและตอบอีเมลในตอน 10 โมงเช้า และ บ้าย 2 โมงเท่านั้น (ยกเว้นในกรณีเร่งด่วน) และจัดทำตารางการทำงานแต่ละวันให้ตนเองโดยการเขียน To do list ในแต่ละวันพร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของงาน เธอใช้เวลาในตอนเช้าทำงานที่สำคัญและงานที่ถึงกำหนดส่งก่อน เธอทำงานทีละอย่างตามลำดับที่จัดไว้อย่างจัดจ่อและไม่เปลี่ยนหรือละทิ้งไปทำงานอื่นถ้างานที่ทำอยู่ยังไม่เสร็จ (ยกเว้นในกรณีเร่งด่วน)

เมื่อมานีเปลี่ยนแปลงตัวเองได้เป็นเวลา 1 สัปดาห์ เธอก็เริ่มทำงานได้เสร็จตามเวลาเลิกงานและสามารถไปสมัครเรียนเสริมภาษาอังกฤษได้ตามที่เธอตั้งใจ ตั้งแต่นั้นมาทุก ๆ วันก่อนกลับบ้าน มานีจะจัดลำดับงานที่ต้องทำในวันพรุ่งนี้ในตาราง To do list เพื่อให้ตอนเช้าสามารถลงมือทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ และตอนบ้ายหลังกินข้าว เธอก็มาทบทวนความคืบหน้าของงานอีกครั้ง

กรณีตัวอย่างที่ 2

เรื่อง มีนา

มีนาทำงานสายทุกวัน และถูกหัวหน้างานตำหนิทุกวัน เธอต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองใหม่โดยเริ่มจากการสังเกตตนเองและจดพฤติกรรมเพื่อสำรวจตนเอง เธอสังเกตว่า เธอตื่นสายเกินไป ซึ่งเวลาที่เธอออกจากบ้านก็เป็นเวลาที่การจราจรเริ่มหนาแน่นแล้ว และเธอยังต้องเสียเวลากับการหาอาหารเช้ากินอีก ดังนั้น เธอคิดว่าเธอต้องตื่นให้เช้ากว่าเดิมสัก 30 นาที เพื่อที่เธอจะไม่ไปทำงานสายอีก

มีนาเปลี่ยนแปลงตนเองใหม่ด้วยการกลับบ้านให้เร็วขึ้น ไม่แวะเดินช้อปปิ้งหลังเลิกงานหรือไปเที่ยวกลางคืนอีก เธอย้ายทีวีออกจากห้องนอนมาไว้ที่ห้องนั่งเล่นเพื่อที่เธอจะได้ไม่ดูทีวีจนตึกเกินไป เธอเลิกดู Line และ Facebook หลัง 3 ทุ่ม เพราะหลายครั้งเธอคุยไลน์กับเพื่อนเพลินจนกินเที่ยงคืน เธอเปลี่ยนตัวเองให้เข้านอนตรงเวลา 4 ทุ่มทุกคืน เธอเตรียมอาหารเช้าและเสื้อผ้าที่จะใส่สำหรับพรุ่งนี้ให้พร้อมตั้งแต่ตอนกลางคืน เธอจดโน้ตสิ่งที่ต้องทำหรือสิ่งที่ต้องเอาไปทำงานแปะติดไว้หน้ากระจกเพื่อจะได้ไม่ลืม แล้วหลังจากนั้นมีนาก็ไม่มาทำงานสายอีกเลย



กรณีตัวอย่างที่ 3

เรื่องของปิติ

ปิติรู้สึกเหนื่อยและเครียดกับการทำงานมาก เขารักงานที่เขาทำแต่เขาไม่ทราบถึงสาเหตุของความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นในทุก ๆ วัน เขายังไม่ยอมเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ เขาอยากจะทำอะไรก็ตามและอยากทำงานที่เขาทำต่อไปอีกสักพัก เขาจึงเริ่มสังเกตสำรวจหาสาเหตุของความเครียดและเหนื่อยล้าในทุกวัน เขาพบว่าเขาเหนื่อยกับการพูดจาที่ไม่ลงรอยกัน (ทะเลาะ) กับหัวหน้า เขาล้ากับความรู้สึกที่คิดว่าหัวหน้าไม่ชอบเขาและกลั่นแกล้งเขาบ่อย ๆ เขาเหนื่อยกับการที่จะต้องฟังและพูดนิทานเรื่องของหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงาน เขารู้สึกเหนื่อยใจกับเรื่องราวนี้มากกว่าที่เขาเหนื่อยกับการทำงานเสียอีก เหมือนดังที่เขาว่า เหนื่อยใจไม่เท่าเหนื่อยงาน

ดังนั้น เขาเริ่มจากการหลีกเลี่ยงการพูดคุย ฟังและนิทานหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น เขางดเว้นการไปกินข้าวเย็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีอคติและชอบกล่าวร้ายหัวหน้างานอย่างรุนแรง เพราะทุกครั้งที่ได้ฟังเขามักคล้อยตามกับเรื่องเหล่านั้นและทำให้ความรู้สึกที่มีต่อหัวหน้าเพิ่มขึ้น เขาเริ่มมองหาและคบหากับเพื่อนร่วมงานที่คิดดีมีเหตุผลและไม่พูดจาในทำนองใด ๆ เขาเริ่มหาสมุดมาจดสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในทุกวัน ๆ ละ 10 อย่าง และขอบคุณสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ที่สำคัญเขายังบังคับให้ตนเองมองหาข้อดีของหัวหน้างานและจดบันทึกข้อดีเหล่านั้นวันละ 3 อย่างเพื่อปรับเปลี่ยนใจให้ตนเองคิดดี เมื่อผ่านไปสักอาทิตย์หนึ่งเขาเริ่มรู้สึกเครียดน้อยลง และความรู้สึกอคติที่มีกับหัวหน้าก็มีเริ่มน้อยลง เขาเริ่มสังเกตว่าเป็นเพราะอคติในใจเขาเองที่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อหัวหน้าไม่ได้ เมื่ออคติที่เขาถือต่อหัวหน้าลดลง การพูดคุยและการทำงานร่วมกับหัวหน้าก็ดีขึ้น การทะเลาะและพูดจาไม่ลงรอยกันก็น้อยลง และค่อย ๆ หายไปในที่สุด เขาเริ่มเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นและสัญญากับตนเองว่าเขาจะไม่ร่วมจินตนาการว่าร้ายหัวหน้าอีกต่อไป เขาหลีกเลี่ยงคบหาในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานที่มักชอบนิทานและคิดลบต่อคนอื่น เขาเลือกคบหาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่คิดดีคิดบวกเท่านั้น ที่สำคัญในทุกวันนี้เขายังจดบันทึกสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นและรู้สึกขอบคุณสิ่งดี ๆ เหล่านั้นรวมถึงข้อดีของหัวหน้างานด้วย และในที่สุดผ่านไปได้ 2 เดือนแล้ว เขาสบายใจขึ้น ไม่รู้สึกเครียดหรือเหนื่อยล้าใจอีกต่อไป เขารู้สึกสนุกในการทำงานที่เขาทำจนบางครั้งลืมคำว่าเหนื่อยไปเลย

ให้ตอบคำถามจากกรณีตัวอย่าง

สิ่งที่เขาต้องการ (เป้าหมาย) ของเขาคืออะไร (Want)

.....

เขาเคยมีพฤติกรรมและวิถีการดำเนินชีวิตก่อนการเปลี่ยนแปลงที่ข้องเกี่ยวกับเป้าหมายอย่างไร (Describe)

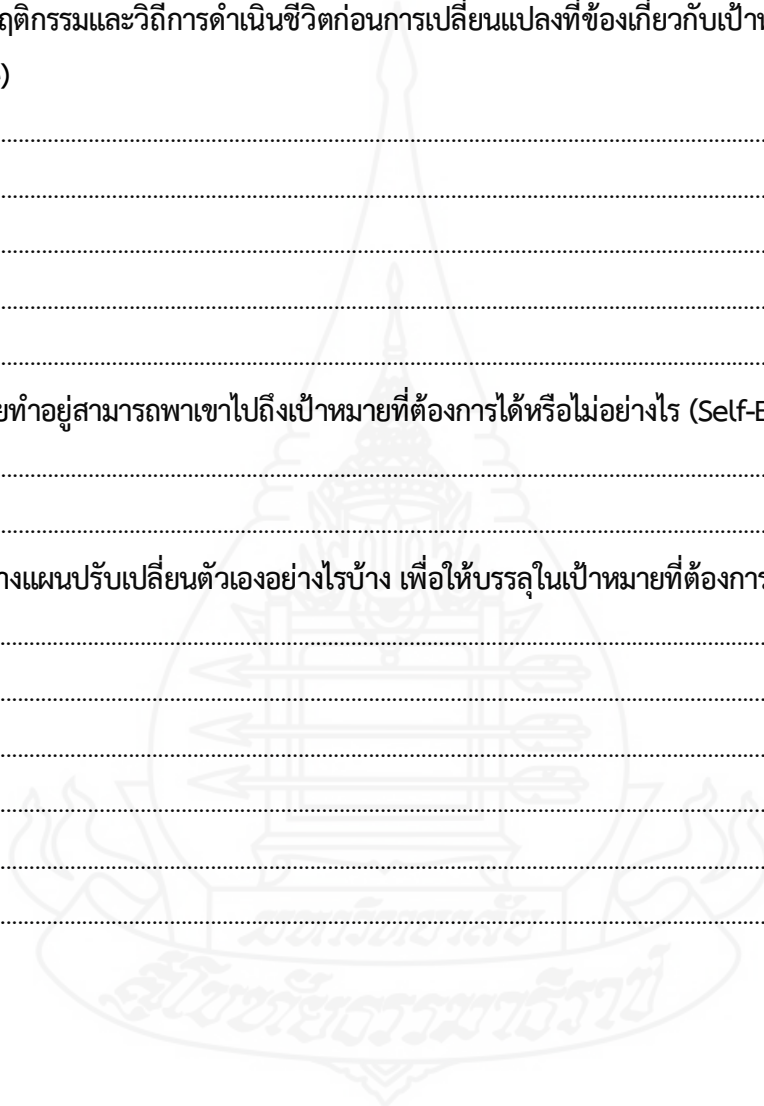
.....

สิ่งที่เขาเคยทำอยู่สามารถพาเขาไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่อย่างไร (Self-Evaluation)

.....

เขามีการวางแผนปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไรบ้าง เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ (Plan)

1.
2.
3.
4.
5.
6.



ใบงาน
“เพิ่มชั่วโมง เสริมกำไร”

เป้าหมายที่ต้องการ คือ มีเวลาเพิ่มขึ้น 4 ชั่วโมงต่อวัน (Want)

ฉันต้องการมีเวลาเพิ่มขึ้น 4 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อ.....

.....
.....

ตอนนี้เรามีวิธีการดำเนินชีวิตหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเป้าหมายของเราอย่างไร (Describe)

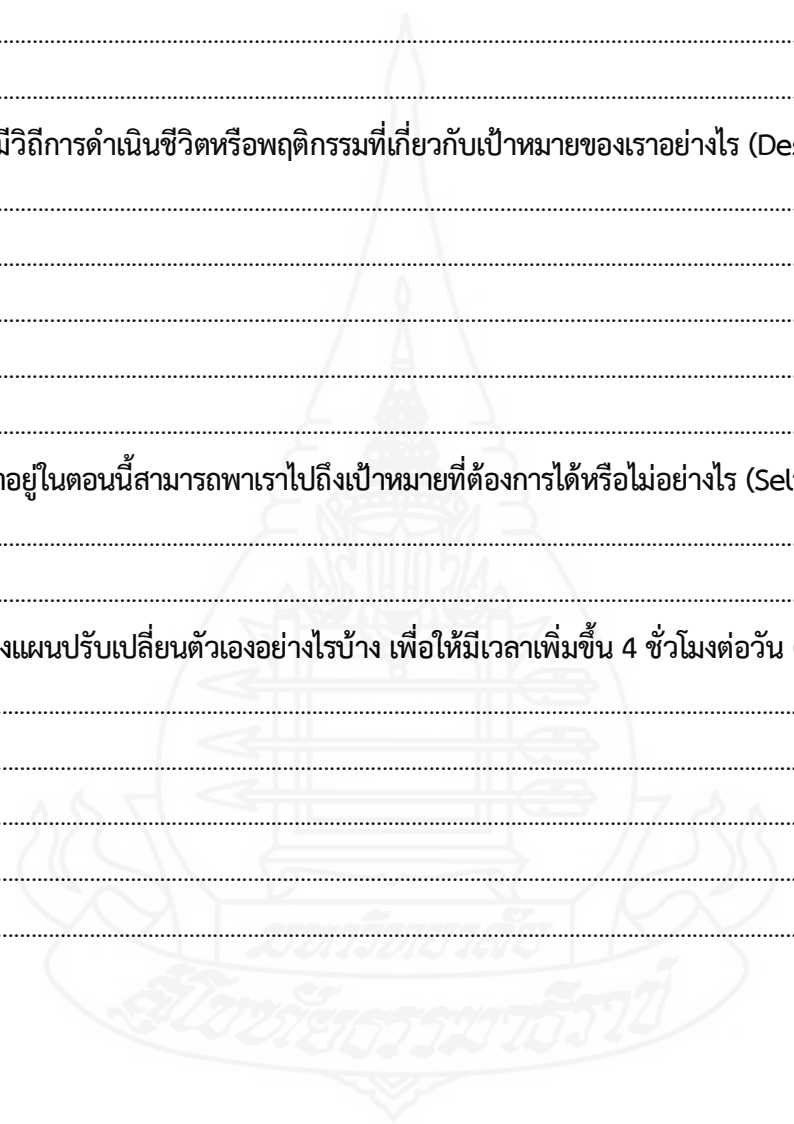
.....
.....
.....
.....
.....

สิ่งที่เราทำอยู่ในตอนนี้สามารถพาเราไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่อย่างไร (Self-Evaluation)

.....
.....

เราต้องวางแผนปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไรบ้าง เพื่อให้มีเวลาเพิ่มขึ้น 4 ชั่วโมงต่อวัน (Plan)

1.
2.
3.
4.
5.



รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 6

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง : การให้รางวัลตนเอง

ระยะเวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอธิบายความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเองได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุแนวทางการให้รางวัลตนเองได้

แนวคิด

การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในให้แก่ตนเอง เพื่อผลักดันและชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ต้องการ รู้วิธีการให้รางวัลภายนอกและภายในแก่ตนเอง กำหนดตนเองให้มุ่งเน้นไปที่ความสุขความเพลิดเพลินในการทำงาน รับรู้ในความสามารถในการทำงานของตน รับรู้คุณค่าและจุดมุ่งหมายของงานที่ตนทำ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping question) ของการให้การปรึกษาแบบเน้นคำตอบ (Solution-focused counseling) เพื่อนำเอาทรัพยากรที่เป็นข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่มาเป็นแหล่งสนับสนุนให้เกิดการมุ่งหาคำตอบเพื่อทำให้เกิดผลในอนาคต เทคนิคตัวแบบ (Modeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying of the Feeling) จากทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบเกสต์ส์และเทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษ ปากกา สีเทียน
2. กิจกรรม “สัญลักษณ์ความสำเร็จ”
3. ใบความรู้ “การสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเอง”
4. ใบงาน “รายการแห่งความสุข”
5. เกม “Focusing”
6. คลิปวีดิทัศน์ “มีความสุขในการทำงานมากขึ้น”

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นกันเองเพื่อสร้างความผ่อนคลาย และทบทวนประเด็นของการอบรมในครั้งที่ผ่านมา

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping question) ของการให้การปรึกษาแบบเน้นคำตอบ (Solution-focused counseling) เพื่อนำเอาทรัพยากรที่เป็นข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่มาเป็นแหล่งสนับสนุน และเทคนิคคำถามเพื่อการเสริมแรงของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบพฤติกรรม โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรม “สัญลักษณ์ความสำเร็จ” ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยแจกกระดาษ A4 ปากกา และสีเทียน

1.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนเรื่องราว วาดรูป ระบายสี ถึงประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตที่เคยฝ่าฝืนมาด้วยความยากลำบาก จนสามารถสร้างความสุขและความภาคภูมิใจในใจตนเองมาจนถึงปัจจุบัน

1.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่ตามความสมัครใจ ให้ผลัดกันเล่าเรื่องราวความสำเร็จของตนให้เพื่อนฟัง บอกความรู้สึกที่มีต่อตนเองในเรื่องราวของความสำเร็จนั้น และกล่าวชื่นชมตนเองที่ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

1.4 เพื่อนผู้ฟังใช้เทคนิคคำถามเพื่อเสริมแรงโดยกล่าวชื่นชมในความสำเร็จของเพื่อน

1.5 ผู้วิจัยขออาสาสมัคร 2 คนเล่าเรื่องของตนให้เพื่อนคนอื่น ๆ ฟัง

1.6 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (coping question) เพื่อแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับรู้ถึงความพยายามของเพื่อนผู้เล่าในการอยู่กับปัญหาและการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นได้รู้ว่าเพื่อนผู้เล่าไม่ได้เฉย ๆ แล้วประสบความสำเร็จ เพื่อนได้ใช้วิธีการบางอย่างในการเผชิญอุปสรรคปัญหาจนประสบความสำเร็จ โดยผู้วิจัยใช้คำถามต่อไปนี้ถามต่อเพื่อนผู้เล่า

“เพื่อนผู้เล่าประสบความสำเร็จได้อย่างไร”

“อะไรคือสิ่งที่เพื่อนผู้เล่าใช้ในการผลักดันตนเองให้ฝ่าฝืนอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ”

“เพื่อนผู้เล่าอยากขอบคุณอะไรกับตนเองในวันนั้น”

2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก (Staying of the Feeling) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้การอยู่กับความรู้สึกตนเองในปัจจุบันและสัมผัสความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการอบรมนั่งในท่าที่สบายและพิจารณาลมหายใจเข้าออก

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อย ๆ ผ่อนลมหายใจเข้าออกอย่างช้า ๆ

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลับตาลง ให้สังเกตและจดจำการรับรู้ที่อยู่ด้วยระยะต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวของหน้าท้อง ความรู้สึกภายในที่กำลังเกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน

2.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสังเกตและบอกความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน หลังจากรับรู้ถึงความสามารถของตน คุณค่าและความสำคัญในสิ่งที่ตนทำในอดีต จากกิจกรรม “สัญลักษณ์ความสำเร็จ” แล้วให้สัมผัสถึงความรู้สึกนั้นอย่างเต็มเปี่ยมยาวนาน 1 นาที โดยไม่ต้องตีความ

2.5 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาสังเกตและจดจำการรับรู้ที่อยู่กับหายใจเข้าออกอีกครั้ง ค่อยๆ ผ่อนลมหายใจเข้าออกอย่างช้า ๆ และลึมนิ่งขึ้น

2.6 ขอผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาสาสมัคร 3 คนเล่าถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ได้เรียนรู้ขณะใช้เทคนิคการอยู่กับความรู้สึก

3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่นเกม “Focusing” โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเปิดภาพ “Focusing” ฉายขึ้นโปรเจคเตอร์

3.2 ผู้วิจัยสั่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนับจำนวนรถสีแดงที่มีอยู่ในภาพ โดยให้เวลาในการนับ 20 วินาที

3.3 ผู้วิจัยปิดภาพฉาย และถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า “มีรถสีแดงจำนวนกี่คัน” ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะตอบได้ เพราะผู้วิจัยมีคำสั่งให้นับ

3.4 ผู้วิจัยถามต่อว่า “แล้วมีรถสีขาวยี่กี่คัน รถสีเหลืองกี่คัน” ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะตอบไม่ได้ เพราะไม่ได้ถูกสั่งให้นับ

3.5 ผู้วิจัยถามต่อว่า “เพราะอะไรเราถึงรู้ว่ามีรถสีแดงกี่คัน และเพราะอะไรถึงไม่รู้ว่ามีรถสีขาวยี่และรถสีเหลืองกี่คัน”

3.6 ผู้วิจัยถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ และสรุปความสำคัญของการมุ่งเน้นความสนใจ “Focusing”

4. ผู้วิจัยเปิดวิดีโอทัศน์ “มีความสุขในการทำงานมากขึ้น”

4.1 ผู้วิจัยถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการดูวิดีโอทัศน์

4.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความ เพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการดูวิดีโอทัศน์อีกครั้ง

5. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “การสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเอง”

6. ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเองตามใบความรู้

7. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรง (Reinforcement) โดยเป็นการฝึกให้รางวัลภายในแก่ตนเอง เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในตนเอง เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามใบงาน “รายการแห่งความสุข” ตามขั้นตอนดังนี้

- 7.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “รายการแห่งความสุข” แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 7.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าในแต่ละวันหรือสัปดาห์ที่ผ่านมา งานหรือกิจกรรมใดที่ทำแล้วรู้สึกสนุกสนาน เบิกบานใจ และมีความสุขที่ได้ทำ จำนวน 10 รายการ
- 7.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตกลงสัญญากับตนเองว่าจะนำรายการแห่งความสุขนั้นไปติดไว้ตามจุดที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำและกำหนดให้ตนเองมุ่งเน้นไปที่ความสุขในส่วนสุดท้ายของใบงาน “รายการแห่งความสุข”
- 7.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนแบ่งปันความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมข้างต้น
- 7.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความ เพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมอีกครั้ง

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในการอบรมครั้งนี้ เพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ
3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการชักถามข้อสงสัย



ใบความรู้

“การสร้างแรงจูงใจในตนเองและการให้รางวัลตนเอง”

การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในให้แก่ตนเองเพื่อผลักดันและชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ต้องการ การรู้วิธีการให้รางวัลภายนอกและภายในแก่ตนเอง กำหนดตนเองให้มุ่งเน้นไปที่ความสุขความเพลิดเพลินในการทำงาน รู้จักสร้างรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อความสุขสนุกสนานในการทำงาน การรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตน (Self-Efficacy) การรับรู้ถึงจุดมุ่งหมาย (Felling of Purpose) คุณค่าของงานที่ตนทำ

การให้รางวัลตนเอง คือ การตอบแทนตนเองโดยการให้รางวัลให้กับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งการให้รางวัลตนเองนั้นมี 2 ลักษณะได้แก่

1) การให้รางวัลภายใน คือ การชื่นชมต่อตนเอง การรับรู้ในความสามารถของตน การมุ่งเน้นไปที่ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุขในกิจกรรมที่ทำ การรับรู้ในคุณค่าและจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ เพื่อเป็นแรงเสริมกระตุ้นตนเองให้ทำกิจกรรมนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ

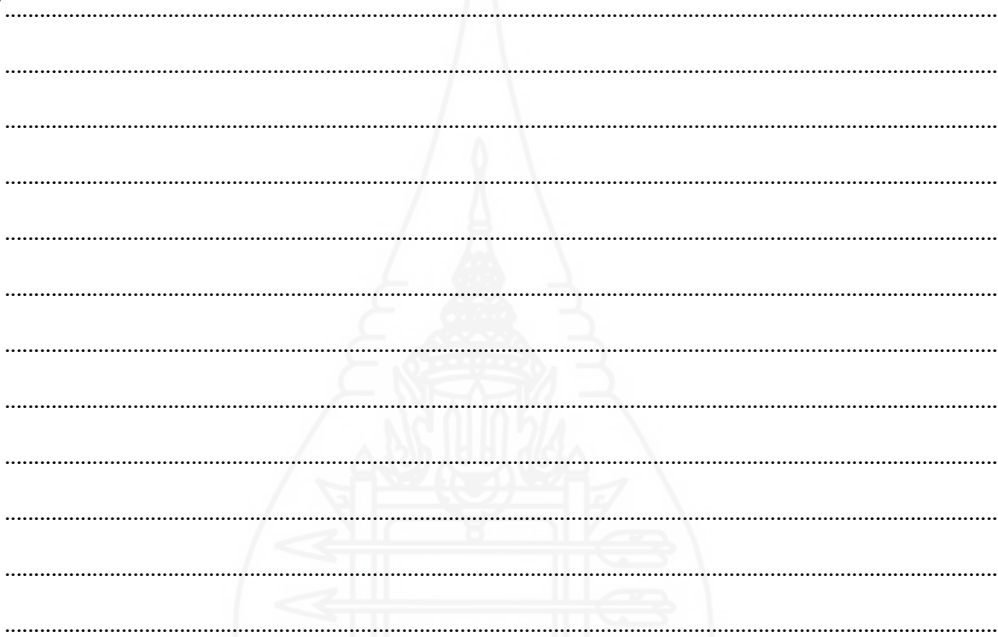
2) การให้รางวัลภายนอก คือ การให้รางวัลกับตนเองโดยสิ่งของ ของขวัญ การไปเที่ยวในสถานที่ใหม่ การดินเนอร์หรู หรืออื่น ๆ เพื่อตอบแทนและชักจูงตนเองให้ทำกิจกรรมนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ

การให้รางวัลภายนอกกับตนเอง ก็ไม่ควรที่จะทำบ่อยจนเกินไป จนทำให้รู้สึกว่ามันมากเกินไป และมันกลายเป็นเรื่องธรรมดาจนรู้สึกไม่ตื่นเต้น การให้รางวัลภายนอกกับตนเองควรให้แต่พอควรเหมาะสมกับผลงานและความพยายามที่เราทำไป (งานเล็กแต่ให้รางวัลซะใหญ่โต) การให้รางวัลภายนอกกับตนเองต้องดูกำลังตัวเองด้วยว่ามีมากน้อยแค่ไหนตามความเหมาะสม



ใบงาน
“รายการแห่งความสุข”

คำชี้แจง ให้คิดถึงในแต่ละวันหรือสัปดาห์ที่ผ่านมา ว่างานหรือกิจกรรมใดที่ทำแล้วรู้สึกสนุกสนาน เบิกบานใจ และมีความสุขที่ได้ทำ จำนวน 10 รายการ



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าตกลงที่จะนำรายการแห่งความสุขนี้ไปติดไว้ในจุดที่ข้าพเจ้าจะสังเกตเห็นได้ง่าย เพื่อใช้เป็นเครื่องช่วยเตือนความจำให้ข้าพเจ้าพยายามทำกิจกรรมดังกล่าวให้บ่อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ลงชื่อ.....

รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 7

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจ : การรับรู้ในความสามารถตนเอง

ระยะเวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุนความสำคัญของการรู้คุณค่าและความสามารถในตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุวิธีการเสริมสร้างการรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนเองได้

แนวคิด

การสร้างแรงจูงใจในตนเอง คือ การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในให้แก่ตนเอง เพื่อผลักดันและชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ต้องการ การรู้วิธีการให้รางวัลภายนอกและภายในแก่ตนเอง กำหนดตนเองให้มุ่งเน้นไปที่ความสุขความเพลิดเพลินในการทำงาน การรู้จักสร้างเงื่อนไขเพื่อเพิ่มความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน การรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตน รับรู้ถึงจุดมุ่งหมายและคุณค่าของงานที่ตนทำ

ในการอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการฝึกจินตนาการ (Fantasy games) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ เทคนิคตัวแบบ (Modeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม เทคนิคคำถามปฏิหารีย์ (Miracle question) ของการให้การปรึกษาแบบเน้นคำตอบ และเทคนิคกลุ่มสัมพันธ์

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษโน้ต
2. กระดาษฟิลิปชาร์ท
3. กิจกรรม “ค้นหาตนเอง”
4. กิจกรรม “วันปฏิหารีย์และความสำเร็จ”
5. ใบความรู้ “การรับรู้ความสามารถ”
6. คลิปวีดิทัศน์ “ครูผู้สอนด้วยใจ”

ขั้นตอนการฝึกอบรมดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยท่าทางที่เป็นมิตร และทบทวนประเด็นของการฝึกอบรมในครั้งที่ผ่านมา

2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่นเกม “ให้ทำ” เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสนุกสนานและกระตุ้นความตื่นตัวก่อนเริ่มทำกิจกรรม ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงท่าทางของสัตว์ให้เพื่อนดู

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่นทายว่าเพื่อนกำลังแสดงท่าทางของสัตว์อะไร

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “การรับรู้ในความสามารถของตน”

2. ผู้วิจัยอธิบายความสำคัญของการรับรู้ในความสามารถของตนตามใบความรู้

3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรม “ค้นหาตนเอง” เป็นฝึกการสำรวจตนเอง โดยใช้เทคนิคการฝึกจินตนาการ (Fantasy games) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงความต้องการของตนเองโดยฉาย (Project) ความรู้สึกในความต้องการนั้นไปยังสิ่งอื่นแทนที่จะพูดถึงตนเองตรง ๆ ซึ่งบางครั้งการพูดถึงความรู้สึกของตนเองตรง ๆ บุคคลอาจเกิดความลำบากใจที่จะระบายความรู้สึกนั้นออกมา จึงต้องใช้การจินตนาการเพื่อช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลับตาลง สูดหายใจเข้าลึก ๆ ผ่อนคลายตัวเองให้สบาย

3.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมมติว่าตนเองยืนดูรูปปั้นรูปหนึ่งซึ่งเป็นรูปปั้นของตนเอง

3.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลองจินตนาการว่า ถ้ารูปปั้นนั้นมีชีวิต รูปปั้นมีลักษณะอย่างไร มีความเก่งเชี่ยวชาญในด้านไหนเป็นพิเศษ รูปปั้นนี้รู้สึกมีความสุขที่สุดเมื่อกำลังทำงานอะไร

3.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนเล่าถึงความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการใช้เทคนิคการจินตนาการ

3.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความ เพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคตัวแบบให้ผู้เข้ารับการอบรมชมวิดีโอ “ครูผู้สอนด้วยใจ” เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้คุณค่าและจุดมุ่งหมายในงานที่ทำ

4.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนบอกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวิดีโอ

4.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

5. ผู้วิจัยแจกกระดาษโน้ต เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนถึง “จุดมุ่งหมายและคุณค่าในงานของตน” เพื่อตระหนักถึงจุดมุ่งหมายและคุณค่าในงานที่ตนทำ แล้วนำมาติดที่กระดานหน้าห้องโดยไม่ต้องระบุชื่อที่กระดาษโน้ต

5.1 ผู้วิจัยอ่านกระดาษโน้ตที่ถูกติดอยู่หน้าห้องทุกใบ

5.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำชม เพื่อชื่นชมผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณค่าและลงมือทำงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของงานนั้น

5.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนบอกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรม

5.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

6. ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามปฎิหาริย์ของการให้การปรึกษาแบบเน้นคำตอบผ่านกิจกรรม “วันปฎิหาริย์และความสำเร็จ” เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันใช้ความคิดออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อเพิ่มความสุขสนุกสนานและความสุขในการทำงาน ตามวิธีการดังนี้

6.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมมติว่า “ในวันหนึ่งขณะตื่นเข้ามาได้มีปฎิหาริย์เกิดขึ้น คือ ทุกคนสามารถที่จะออกแบบวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นอย่างไรก็ได้ตามความต้องการของตน เพื่อเพิ่มความสุขสนุกสนานและความสำเร็จในการทำงาน ทุกคนอยากจะทำแบบสิ่งเหล่านั้นอย่างไร”

6.2 แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 2 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มเขียนสิ่งที่ออกแบบใหม่ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต

6.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันนำเสนอผลงานของตนเอง

6.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงความรู้สึกของตนและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรม

6.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

ชั้นยุติ

1. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในการอบรมครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ
3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการชักถามข้อสงสัย
3. การตอบใบงาน

ใบความรู้ “การรับรู้ความสามารถของตนเอง”

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกันแต่อาจแสดงออกในการกระทำที่มีคุณภาพแตกต่างกันได้อาจเป็นเพราะว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกันถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน Bandura นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมมีความเห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถก็จะมีความอดทน อุทิศหา ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น Bandura เสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัยคือ

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ คือ ประสบการณ์โดยตรงของความสำเร็จเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน การพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนให้เพิ่มมากขึ้นนั้นจำเป็นต้องฝึกทักษะให้เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จไปพร้อม ๆ กับการทำให้ตนเองรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ

2. การใช้ตัวแบบ คือ การได้สังเกตตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ที่สามารถแก้ไขปัญหาและเผชิญกับความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้ผู้สังเกตได้ฝึกความรู้สึกว่าเขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ

3. การใช้คำพูดชักจูง Bandura กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงอย่างเดียวนั้นไม่ค่อยจะได้ผลมากนัก แต่ควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ และการพัฒนาทักษะที่เพียงพอต่อความสำเร็จ

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ การถูกกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนโดยตรง ผู้ที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ในสภาพที่ถูกข่มขู่จะทำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว และความเครียด ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง ถ้ามีอารมณ์ลักษณะดังกล่าวมากขึ้นก็จะ

ทำให้บุคคลไม่สามารถที่จะแสดงการกระทำได้ดีนำไปสู่ความล้มเหลว ดังนั้นบุคคลควรจะหลีกเลี่ยงหรือระงับการถูกระตุ้นอารมณ์ทางลบ

ตารางแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

		ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตน	สูง	มีแนวโน้มที่จะ ทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน

ที่มา : ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม, สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต (2549)



รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 8

เรื่อง การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การปรับเปลี่ยนความคิด

ระยะเวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความหมายและความสำคัญของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการโต้แย้งปรับเปลี่ยนความคิดที่ไม่สมเหตุผล
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกความสำคัญการเรียนรู้และการหาประโยชน์จากความล้มเหลว

ได้

แนวคิด

การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ การจินตนาการถึงความสำเร็จ การพูดถึงตนเองเชิงบวก การเรียนรู้และหาประโยชน์จากความผิดพลาดหรือความล้มเหลว การประเมินรูปแบบความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลของตน

ผู้วิจัยดำเนินการอบรมครั้งนี้ โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล เทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษา (Changing One's Language) เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดใหม่จากการมองโลกในแง่ลบเป็นการมองโลกในแง่ดี และเทคนิคตัวแบบ (Modeling) ของการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT) และเทคนิคกลุ่มสัมพันธ์

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษและปากกา
2. ใบความรู้ “ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ ABC”
3. ใบความรู้ “การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์”
4. ใบงาน “ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา”
5. ใบงาน “กรณีศึกษา ผู้นำโลกที่คิดบวกจากความล้มเหลว”
6. เอกสารประกอบการให้การปรึกษาครั้งที่ 8
7. วีดิทัศน์ “แรงบันดาลใจ (Nick Vujicic)”

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสและทบทวนประเด็นของการอบรมในครั้งที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงท่าออกกำลังกายบริหารร่างกาย เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยืนล้อมวง
 - 2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนเป็นผู้นำแสดงท่าออกกำลังกายคนละ 1 ท่า แสดงที่ละคนให้ครบทุกคน
 - 2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงท่าออกกำลังกายตามเพื่อนผู้นำออกกำลังกายทุกคน

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสอนและเทคนิคการอภิปรายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึง ความหมายและความสำคัญของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “บุคลิกภาพแบบ ABC” และ “การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์”
 - 1.2 ผู้วิจัยอธิบายบุคลิกภาพแบบ ABC ความหมายและความสำคัญของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ ความคิดเชิงบวก 11 ความคิดที่บิดเบือนและความเชื่อที่ไร้เหตุผล 15 ประการ ตามใบความรู้
 - 1.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนบอกประโยชน์ของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ที่มี ต่อการทำงานหรือเล่าประสบการณ์ในการนำการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้ในการทำงานคนละ 1 อย่าง
 - 1.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปประโยชน์ของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์จากคำตอบ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกครั้ง
2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการโต้แย้งเพื่อขัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลของการให้ การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT) โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนว่า “ลองบอกดิฉันหน่อยสิคะว่า คุณมีความคิด ความเชื่ออะไรบ้างที่ไม่สมเหตุผล”
 - 2.2 ผู้วิจัยถามต่อไปว่า “มีหลักฐานอะไร ที่สนับสนุนความคิดเช่นนี้”
 - 2.3 ผู้วิจัยถามต่อไปอีกว่า “เหตุผลอะไร ที่สนับสนุนความคิดเช่นนี้”
 - 2.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดใหม่จากความคิด ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลเป็นความคิดความเชื่อที่สมเหตุผลมากขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกัน การปรับเปลี่ยนภาษาของความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลของเพื่อนแต่ละคนเป็นความคิดความเชื่อที่ สมเหตุผล

3. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษา (Changing One's Language) เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยแจกใบงาน “ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา”
- 3.2 ผู้วิจัยอธิบายวิธีเปลี่ยนภาษาตามใบงาน “ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา”
- 3.3 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองพูดกับตนเองว่า “ฉันไม่สามารถทำได้ เพราะมันยากเกินความสามารถของฉัน”
- 3.4 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนคำพูดใหม่เป็น “ฉันคงทำมันไม่ค่อยดีนักเพราะมันยาก แต่ฉันก็จะพยายามทำมันอย่างสุดความสามารถ”
- 3.5 ผู้วิจัยให้เวลาผู้รับการฝึกอบรมเขียนความคิดที่สมเหตุสมผลใหม่ตามใบงาน “ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา”
- 3.6 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมเล่าถึงความรู้สึกและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำใบงาน “ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา”
- 3.7 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปความรู้สึกและสิ่งที่คุณเข้ารับการฝึกอบรมได้รับอีกครั้ง
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคระดมความคิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยกันคิดและเขียนแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานด้วยการคิดเชิงบวก โดยใช้กรณีศึกษาและวิถีทัศนัต์ตัวแบบ
 - 4.1 ผู้วิจัยแจกใบงานกรณีศึกษา “ผู้นำโลกที่คิดบวกจากความล้มเหลว”
 - 4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมชมวีดิทัศน์ “เรื่องแรงบันดาลใจ (Nick Vujicic)”
 - 4.3 ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อให้ระดมความคิดสร้างแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานด้วยการคิดเชิงบวก โดยใช้กรณีศึกษาและวิถีทัศนัต์เป็นตัวแบบ
 - 4.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอผลการระดมความคิด
 - 4.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ

ชั้นยุติ

1. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ ในการฝึกอบรม
2. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้รับในการอบรมครั้งนี้ เพื่อเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. วิทยากรกล่าวขอบคุณ พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการชักถามข้อสงสัย

ใบความรู้ ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ ABC

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ ABC เป็นแนวคิดที่สำคัญของความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคล ตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT) ซึ่งกล่าวว่า

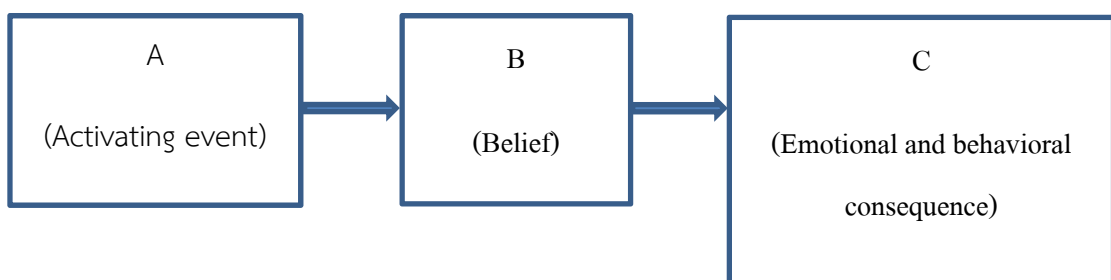
A (Activating event) คือ สภาวะหรือเหตุการณ์ที่มากระตุ้นที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง ไม่ว่าจะเป็ความรูสึก ทัศนคติ หรือพฤติกรรม ซึ่งทฤษฎี REBT เชื่อว่า A นี้ มีใช้สาเหตุที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกมา

B (Belief) คือ ความคิด ความเชื่อของบุคคล ที่แต่ละคนจะคิดจะเชื่อ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อที่สมเหตุผล (Rational Beliefs) ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาไตร่ตรองในความคิดความเชื่อของตนอย่างสมเหตุผลหรือบนพื้นฐานหลักของความจริง

2. ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล (Irrational Beliefs) ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการเรียกร้องอย่างรุนแรง การออกคำสั่งและการต้องทำ เช่น ฉันต้องทำดี มิฉะนั้นฉันจะเป็นคนที่ใช้ไม่ได้ หรือคุณต้องปฏิบัติกับฉันอย่างมีเหตุผลและอ่อนโยน มิฉะนั้นคุณจะเป็นคนเลว หรือสังคมนี้บอบอุนและต้องสนองตอบความต้องการให้ฉันได้อย่างที่ฉันคิด

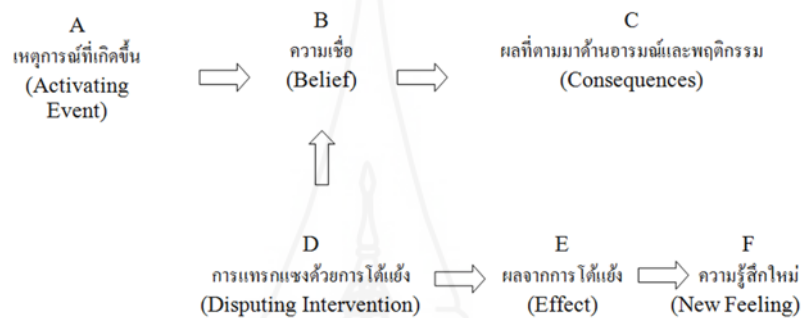
C (Emotional and Behavioral Consequence) คือ อารมณ์ ความรูสึก และพฤติกรรมที่แสดงตอบโต้ออกมาตามความคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมนั้นของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะโดยลักษณะของปัญหาทางอารมณ์ หรือโดยท่าทีที่แสดงออกมาเมื่อขาดความสงบสุข ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมองดูคล้ายกับว่าเป็นผลที่เกิดจาก A กล่าวคือ แสดงออกตามเหตุการณ์ที่เป็นจริง แต่สำหรับ ทฤษฎี REBT เชื่อว่าพฤติกรรมที่คนเราแสดงตอบโต้ออกมานั้นเป็นผลมาจาก B นั่นคือ พฤติกรรมของคนเราจะแสดงออกไปตามระบบความเชื่อของแต่ละบุคคลที่มีความคิดต่อเหตุการณ์นั้นดังภาพต่อไปนี้



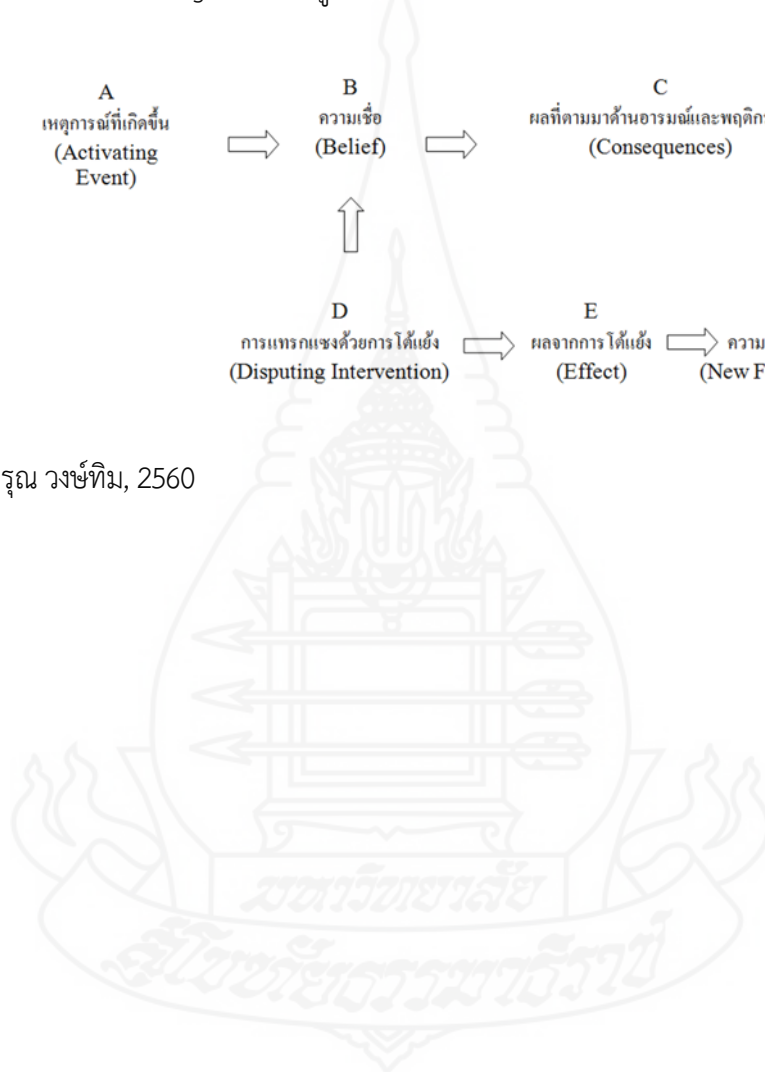
หากบุคคลได้รับการช่วยเหลือโดยการโต้แย้งและการถกอภิปรายความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลก็จะเกิดผลดังนี้

E (Effect) คือ ผลที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อบุคคลได้รับการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล ช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ลดความรู้สึกซึมเศร้า และการเกลียดตัวเอง ทำให้เกิดการรู้สึกพึงพอใจและเกิดความรู้สึกยินดี

F (New Feeling) คือ ความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม แสดงออกมาเป็นภาพได้ ดังนี้



ที่มา : สุขอรุณ วงษ์ทิม, 2560



เอกสารประกอบการให้การปรึกษา ครั้งที่ 8

ในการฝึกอบรม ครั้งที่ 8 ผู้วิจัยใช้ทักษะและเทคนิคตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่ม ดังนี้

1. เทคนิคการสอน A-B-C ตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม (REBT) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในความสัมพันธ์ของความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรม ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยสอนทฤษฎีบุคลิกภาพ ABC ดังนี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ ABC เป็นแนวคิดที่สำคัญของความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคล ตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (REBT) ซึ่งกล่าวว่า

A (Activating event) คือสภาวะหรือเหตุการณ์ที่มากระตุ้น ที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง ไม่ว่าจะเป็ความรู้สึก หักศนคติ หรือพฤติกรรม ซึ่งทฤษฎี REBT เชื่อว่า A นี้ มิใช่สาเหตุที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกมา

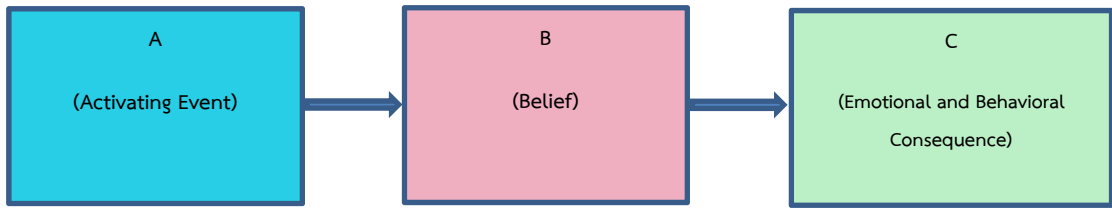
B (Belief) คือ ความคิด ความเชื่อของบุคคล ที่แต่ละคนจะคิดจะเชื่อ ประกอบด้วย

1) **ความเชื่อที่สมเหตุผล (Rational Beliefs)**ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาไตร่ตรองในความคิดความเชื่อของตนอย่างสมเหตุผลหรือบนพื้นฐานหลักของความจริง

2) **ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล (Irrational Beliefs)** ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการเรียกร้องอย่างรุนแรง การออกคำสั่งและการต้งทำ เช่น ฉันต้องทำดี มิฉะนั้นฉันจะเป็นคนที่ใช้ไม่ได้ หรือคุณต้องปฏิบัติกับฉันอย่างมีเหตุผลและอ่อนโยน มิฉะนั้นคุณจะเป็นคนเลว หรือสังคมนี้บอบุ้นและต้องสนองตอบความต้องการให้ฉันได้อย่างที่ฉันคิด

C (Emotional and Behavioral Consequence) คือ อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงตอบโต้ออกมาตามความคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมนั้นของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะโดยลักษณะของปัญหาทางอารมณ์ หรือโดยท่าทีที่แสดงออกมาเมื่อขาดความสงบสุขซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมองดูคล้ายกับว่าเป็นผลที่เกิดจาก A กล่าวคือ แสดงออกตามเหตุการณ์

ที่เป็นจริง แต่สำหรับ ทฤษฎี REBT เชื่อว่า พฤติกรรมที่คนเราแสดงตอบโต้ออกมานั้นเป็นผลมาจาก B นั่นคือ พฤติกรรมของคนเราจะแสดงออกไปตามระบบความเชื่อของแต่ละบุคคลที่มีความคิดต่อเหตุการณ์นั้นดังภาพต่อไปนี้



1.2 ผู้วิจัยยกตัวอย่าง ความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล และผลที่ตามมาของอารมณ์และพฤติกรรม ประกอบ เพื่อเพิ่มความเข้าใจของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นได้แก่

B	(Belief)	C	(Emotional and Behavioral Consequence)
*	ฉันต้องได้รับความรักและการยอมรับจากทุกคน	ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย	
*	ฉันต้องเพียบพร้อมสมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ	รู้สึกไร้ค่าและเกิดความล้มเหลว	
*	เป็นสิ่งที่เลวร้ายมากถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่ฉันต้องการ	เสียใจ อย่างรุนแรง และอาจทำให้สถานการณ์นั้นเป็นเรื่องใหญ่ และร้ายแรงขึ้น	
*	ฉันต้องวิตกกังวลต่อสิ่งที่เป็นอันตรายหรือน่ากลัวอยู่เสมอ	อาจทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องใหญ่ และร้ายแรงขึ้น	
*	การหลีกเลี่ยงความยากลำบาก และความรับผิดชอบในตนเองเป็นสิ่งที่ทำให้ง่ายกว่าการเผชิญกับมัน	จะหนีงานที่ยากลำบาก สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง	
*	ฉันควรพึ่งพาผู้อื่น และต้องมีคนที่เข้มแข็งกว่าเป็นที่พึ่ง	ประสบความล้มเหลวในการเรียนรู้ ขาดความมั่นใจ และพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้น	
*	ปัญหาทุกปัญหาต้องมีหนทางแก้ไขได้อย่างสมบูรณ์แบบ	มีความวิตกกังวล และความกลัว	

2. เทคนิคการโต้แย้งเพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล (Disputing Irrational Beliefs Technique) ตามทฤษฎีการปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อขจัดหรือเอาชนะความคิดที่ไม่สมเหตุผลของเขา ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การค้นหา (Detecting) วิทยากรค้นหาความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของผู้เข้ารับการศึกษา และช่วยให้เขาค้นหาความเชื่อตามที่เขารับรู้ โดยวิทยากรให้ผู้เข้ารับการศึกษาทุกคน กล่าวถึงความคิดที่ไม่สมเหตุสมผลที่เกี่ยวกับการมุ่งประโยชน์แก่องค์กร

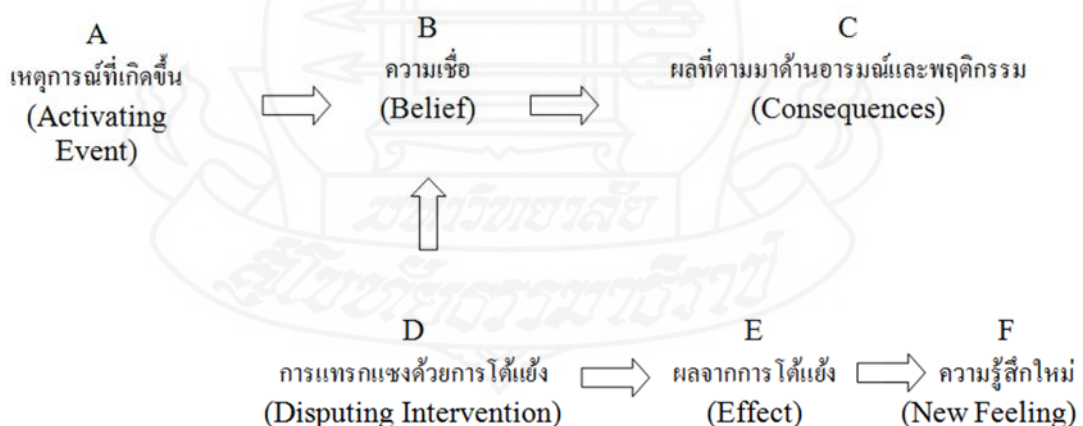
2.2 การจำแนก (Discriminating) วิทยากรจำแนกความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล (ความเชื่อที่ “ต้อง” “ควรจะ” “น่าจะ”) ออกจากความเชื่อที่สมเหตุสมผล เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาตระหนักรู้ และมองเห็นความแตกต่างของความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลและความเชื่อที่สมเหตุสมผล และเรียนรู้ว่าความเชื่อใดมีเหตุผล และความเชื่อใดไม่มีเหตุผล

2.3 การถกอภิปราย (Debating) วิทยากรถกอภิปรายความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น การบรรยาย (Lecture) การโต้แย้งแบบโสเครติก (Socratic Debate) การใช้อารมณ์ขัน (Humor) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) และการเปิดเผยตนเอง (Self-Disclosure) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลเป็นความเชื่อที่สมเหตุสมผล และลดความไม่สบายใจของเขา

ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการโต้แย้งและการถกอภิปรายความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล

E (Effect) คือ ผลที่เกิดขึ้นใหม่ เมื่อผู้เข้ารับการศึกษาได้รับการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล ช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ลดความรู้สึกรังเกียจ และการเกลียดตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความรู้สึกรับรู้ดี

F (New Feeling) คือ ความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม แสดงออกมาเป็นภาพได้ ดังนี้



ที่มา : สุขอรุณ วงษ์ทิม, 2560

ตัวอย่างของการโต้แย้งกับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล

ความคิดที่ไม่สมเหตุผล	ความคิดที่สมเหตุผล
* ฉันต้องได้รับความรักและการยอมรับจากทุกคน	บุคคลปรารถนาที่จะได้รับความรัก และการยอมรับจากผู้อื่น แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องทุ่มเทความสนใจ และความปรารถนาที่จะได้รับแต่เพียงผู้เดียว แต่ควรกระทำในสิ่งที่เป็นการให้ความรัก และคิดในสิ่งที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์
* ฉันต้องเพียบพร้อมสมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ	เป็นธรรมดาที่บุคคลจะกระทำการใดๆ อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องการที่จะทำให้ออกเหนือผู้อื่น การทำงานจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ และถึงแม้ทำเต็มที่ก็อาจผิดพลาดได้
* เป็นสิ่งที่เลวร้ายมากถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่ฉันต้องการ	บุคคลไม่ควรกระทำให้สภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนานั้นลุกลามใหญ่โตขึ้น ควรแก้ไขสภาพการณ์ให้ดีขึ้น หากไม่สามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้ก็ต้องยอมรับ และไม่ถือว่าเป็นสิ่งเลวร้ายมากนัก
* ฉันต้องวิตกกังวลต่อสิ่งที่เป็นอันตรายหรือน่ากลัวอยู่เสมอ	บุคคลตระหนักในความจริงว่าอันตรายที่มีอยู่ไม่เลวร้ายอย่างที่กลัว ควรรู้ว่าความวิตกกังวลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลัว มากกว่าเหตุการณ์ที่น่ากลัวจริงๆ
* การหลีกเลี่ยงความยากลำบาก และความรำคาญใจในตนเองเป็นสิ่งที่ทำให้ง่ายกว่าการเผชิญกับมัน	การเผชิญกับความยากลำบาก และความรำคาญใจ จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าการหลีกเลี่ยง
* ฉันควรพึ่งพาผู้อื่น และต้องมีคนที่เข้มแข็งกว่าเป็นที่พึ่ง	บุคคลมีความพยายามที่จะเป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบ และควรพึ่งพาผู้อื่นหรือยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อมีความจำเป็น
* ปัญหาทุกปัญหาต้องมีหนทางแก้ไขได้อย่างสมบูรณ์แบบ	บุคคลควรหาทางแก้ปัญหาหลายๆ ทางที่มีความเป็นไปได้ และเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด และในแต่ละปัญหานั้น ย่อมไม่มีทางเลือกในการแก้ปัญหาใดที่สมบูรณ์แบบที่สุด

ตัวอย่างของการโต้แย้งกับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลเกี่ยวกับการมุ่งประโยชน์ต่อองค์กร

ความคิดที่ไม่สมเหตุผล	ความคิดที่สมเหตุผล
* ฉันเชื่อว่าใครๆ ก็คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก	มีหลายคนในสังคมที่คำนึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยไม่เห็นแก่อามิสสินจ้างใดๆ ดังเช่นเป็นข่าวในสังคม
* ฉันเชื่อว่าการมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กรทำให้ต้องทำงานหนักขึ้น	การมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไม่ได้ทำให้บุคคลต้องทำงานหนักขึ้น เนื่องจากเป็นความตั้งใจ และสามารถปฏิบัติในหน้าที่ประจำวันของแต่ละคน
* ฉันคิดว่าการมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก	การมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกระทำได้ไม่ยาก หากมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ
* ฉันคิดว่าการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น	การรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะมีผลกระทบต่อจำนวนของผู้รับบริการหรือลูกค้าและรายได้ขององค์กร
* ฉันคิดว่าการดูแล รักษา สิ่งของและทรัพย์สินขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ใครๆ ก็ใช้สิ่งของขององค์กรอย่างไม่ประหยัดเพราะไม่ใช่ของตนเอง	การดูแล รักษา สิ่งของและทรัพย์สินขององค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากกระทบต่อต้นทุนการบริหารงานขององค์กร และจะมีผลกระทบต่อเราด้วย

ที่มา : สุขอรุณ วงษ์ทิม, 2560

ในความรู้ “การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์”

การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ การจินตนาการถึงความสำเร็จ การพูดถึงตนเองเชิงบวก การเรียนรู้และหาประโยชน์จากความผิดพลาดหรือความล้มเหลว การประเมินรูปแบบความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตน

ความคิดเชิงบวก จากผลการวิจัยที่ถูกตีพิมพ์ในวารสารจิตวิทยาบุคลิกภาพและสังคมของสหรัฐอเมริกาเผยว่า การคิดบวกเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ตัวเองมีความสุข โดยที่การคิดบวกนั้นไม่ใช่การคิดหาคำตอบว่าจะไร้อุทหรือนิด แต่เป็นการคิดเพื่อให้เราได้เข้าใจในสิ่งที่กำลังเป็นไป หลายคนเข้าใจว่าการคิดบวกต้องอาศัยหลักการทางจิตวิทยาเข้าช่วย แต่ความจริงแล้วตัวเราเองก็สามารถเปลี่ยนตัวเองให้กลายเป็นคนคิดบวกได้ตลอดเวลา

11 รูปความคิดที่บิดเบือน (Thinking Errors)

1. Extreme thinking เป็นความคิดสุดขั้วในด้านใดด้านหนึ่ง มองเห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นขาวหรือดำทั้งหมด ถ้ามันไม่สมบูรณ์แบบทั้งหมดหรือถูกต้องทั้งหมดก็ถือว่าใช้ไม่ได้หรือล้มเหลว
2. Overgeneralization เป็นการสรุปความคิดแบบเหมารวมเอาเองโดยไม่มีหลักฐานมาสนับสนุน ยืนยันหรือมีหลักฐานเพียงเล็กน้อย การคิดเหมารวมว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ดีทั้งหมดมันล้มเหลวทั้งหมด
3. Mental Filter คือ การเลือกหรือกรองการรับรู้แบบเน้นเอาเฉพาะด้านที่ตนเองอยากเชื่อหรืออยากมอง ส่วนใหญ่เลือกที่จะเชื่อหรือคิดด้านลบและเลือกที่จะไม่รับรู้ข้อมูลอื่น ๆ
4. Disqualification of the positive ไม่พอใจในสิ่งดี ๆ ที่ตนมีหรือเป็นอยู่ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ไม่ดีมากกว่า คิดว่าเรื่องดีไม่มีในโลก สามารถมองเรื่องที่ดี ๆ หรือเรื่องที่ไม่เลวร้ายให้เป็นเรื่องลบหรือแย่ได้
5. Mind Reading สรุปสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นด้านลบทั้งหมดโดยไม่มีหลักฐานอะไรมาสนับสนุน
6. Fortune-telling คาดคะเนว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตจะเป็นสิ่งที่ไม่ดี
7. Magnifying and minimizing เมื่อเกิดความผิดพลาดกับตนเองจะมองปัญหาแบบขยายใหญ่ให้เกินความจริง (Magnifying) และเมื่อเกิดเรื่องดีหรือมีความสำเร็จเกิดขึ้นกับตนเองก็มองเป็นเรื่องเล็กน้อย (Minimization) คือเป็นผู้เป็นให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านลบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากกว่าที่จะสนใจในด้านบวก
8. Emotional reasoning ใช้ความรู้สึกตัดสิน ดูเหมือนเป็นคนมีเหตุผลแต่เป็นเหตุผลที่มาจากอารมณ์ เป็นการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยอารมณ์ด้านลบที่อาจมาจากประสบการณ์ด้านลบที่เคยรับรู้

9. Use of should statements การคิดคาดหวังให้ตนเองหรือคนอื่นเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ตามที่ตนคาดหวังหรือต้องการ โดยใช้คำพูด “ควร” “ไม่ควร” “น่าจะ” “ต้อง” พูดกับตัวเองหรือคนอื่นเพื่อบังคับหรือจัดการให้ลงมือกระทำ

10. Labeling and mislabeling ติดป้ายให้ตนเอง คนอื่นหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยคำด้านลบ เช่น ฉันทคือความล้มเหลว เขาเป็นคนโกง เป็นต้น

11. Personalization สรุปเหตุการณ์เข้าข้างตนเอง แปลสถานการณ์ที่โทษว่าตนเองว่าเป็นสาเหตุให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีทั้งหมด หรือการโทษคนอื่นเสมอโดยไม่มองดูตนเองว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง

ที่มา : เทคนิคการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม, นพ.ฉัตร ทิพย์รัตน์เสถียร และคณะ

ความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผล 15 ประการ

1. บุคคลควรจะถูกรักหรือได้รับการยอมรับจากทุกคนในชุมชนนั้น ๆ
2. บุคคลจะมีคุณค่าเมื่อเขาเป็นคนมีความสามารถและประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด
3. คนที่ไม่ดี เลว ชั่วร้าย สมควรที่จะถูกตำหนิ ประณามและลงโทษ
4. ช่วงเป็นสภาวะที่เลวร้ายที่สุดถึงขั้นจบสิ้นหากสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือต้องการ
5. การไม่มีความสุขมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและบุคคล ซึ่งไม่สามารถควบคุมมันได้
6. บางสิ่งเป็นเรื่องที่น่ากลัวอันตราย บุคคลควรคำนึงอยู่เสมอถึงความเป็นไปได้ที่อาจเกิดขึ้น
7. การหลีกเลี่ยงความยุ่งยากบางอย่างและการรับผิดชอบต่อตนเองเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายกว่าการเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น
8. บุคคลควรจะฟังฟังคนอื่นและจะต้องมีใครคนหนึ่งเข้มแข็งกว่าให้ฟังฟังได้
9. ประสบการณ์และเรื่องราวในอดีตคือสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมปัจจุบัน อิทธิพลของอดีตไม่สามารถลบล้างได้
10. บุคคลควรจะรู้สึกทุกข์ร้อนกับปัญหาและความทุกข์ของคนอื่น
11. ปัญหาทุกปัญหาจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องและสมบูรณ์
12. โลกนี้ควรมีความยุติธรรม เป็นสิ่งที่แย่มากถ้าความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นและไม่สามารถรับได้
13. บุคคลควรประทับใจกับความสะดวกสบายและปราศจากความเจ็บปวดตลอดเวลา
14. บุคคลอาจเสียสติได้เพราะว่าเขามีความรู้สึกวิตกกังวล
15. บุคคลสามารถได้รับความสุขอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องทำอะไรมาก

ที่มา : ทฤษฎีการปรึกษาในการปรึกษากลุ่ม, ดวงมณี จงรักษ์

ใบงาน
ปรับเปลี่ยนความคิดด้วยภาษา

คำชี้แจง ให้เขียนความคิดโต้แย้งกับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล

ข้อที่	ความคิดที่ไม่สมเหตุสมผล	ความคิดที่สมเหตุสมผล
1	ฉันต้องได้รับความรักและการยอมรับจากทุกคน	
2	ฉันต้องเพียบพร้อมสมบูรณ์แบบและประสบผลสำเร็จ	
3	ฉันควรพึ่งพาผู้อื่นและต้องมีคนที่เข้มแข็งกว่าเป็นที่พึ่ง	
4	ฉันคิดว่าการพัฒนาความรู้ของพนักงานเป็นหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก	
5	ฉันเชื่อว่าการมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์กรทำให้ต้องทำงานหนักมากขึ้น	
6	ฉันเชื่อว่าใคร ๆ ก็คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก	

ที่มา : สุขอรุณ วงษ์ทิม, 2560

ใบงาน
กรณีศึกษา “ผู้นำที่คิดบวก จากความล้มเหลว”



อเล็กซานเดอร์ เกรแฮม เบล

ผู้ประดิษฐ์โทรศัพท์คนแรกของโลก เขาเชื่อมั่นว่าในโลกนี้ไม่เคยมีใครล้มเหลว คนที่คิดว่าตัวเองล้มเหลวเพราะคนนั้นทดลองน้อยไป และไม่อดทนที่จะค้นหาต่อไปว่ามีอะไรมากกว่านั้น



โทมัส อัลวา เอดิสัน

โทมัส อัลวา เอดิสัน ได้ทำการทดลองวิธีการต่างๆ หลายพันวิธี เพื่อประดิษฐ์หลอดไฟที่ให้แสงสว่างเขาได้กล่าวไว้ว่า

“I will not say I failed 1,000 times, I will say that I discovered there are 1,000 ways that can cause failure.”

“ผมจะไม่พูดว่าผมล้มเหลว 1,000 ครั้งแต่ผมจะพูดว่า ผมได้ค้นพบวิธีการที่ใช้ไม่ได้ผล 1,000 วิธี”

นี่คือการคิดบวกของผู้เป็นผู้นำและมีชื่อเสียงทางวิทยาศาสตร์ของโลกที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด พวกเขาไม่ใช่แค่คิดบวกแล้วจะสำเร็จทันทีทันใด คนที่คิดบวกก็มีโอกาสพบความผิดพลาดและปัญหามากมายได้เหมือนกัน ซึ่งมันไม่ใช่ความล้มเหลวแต่เป็นประสบการณ์จริงที่ทำให้พวกเขาได้รู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า สิ่งที่ผิดพลาดไปนั้นมันก็คือ “วิธีที่ไม่ใช่” เท่านั้นเอง แล้วพยายามศึกษา ค้นคว้า หาวิธีที่ใช่ต่อไป จนค้นพบแล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้คนมากมายที่ต้องการความสำเร็จ ได้ศึกษา เลียนแบบ ทำซ้ำ ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ที่มา: ปรียาพร ศรีหะรัญ <http://preeyaporncom.ipage.com,29/5/2561>

รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 9

เรื่อง การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ : การจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงบวก

ระยะเวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถบอกความสำคัญของการจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงบวกได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบวิธีการจินตนาการถึงความสำเร็จและการพูดเชิงบวกได้

แนวคิด

การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์โดยการจินตนาการเพื่อเปลี่ยนความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม การจินตนาการถึงความสำเร็จ และการพูดกับตนเองเชิงบวก เป็นองค์ประกอบย่อยสำคัญอีกส่วนหนึ่งของการนึกคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเอง

การอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจินตนาการการใช้เหตุผลและอารมณ์ของตนเอง (Rational Emotive Imagery) เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม เทคนิคตัวแบบ (Modeling) จากทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม และเทคนิคกลุ่มสัมพันธ์

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. กระดาษ A4 ดินสอสี
2. กิจกรรม “การจินตนาการ”
3. กิจกรรม “Self-Talk”
4. ใบความรู้ “พลังแห่งจินตนาการ”
5. คลิปวีดิทัศน์ “หมาป่าสอนคิดบวก”

ขั้นตอนการฝึกอบรมดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ในครั้งที่ผ่านมา
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่นเกม “รักนะ จะบ้าเธอ” เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยืนล้อมวงเป็นวงกลม
 - 2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่กับเพื่อนที่ยืนอยู่ข้าง ๆ
 - 2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหันหน้าเข้าหากันและหันหน้าออกจากกันตามจังหวะของเสียงปรบมือของผู้วิจัย โดยหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหันหน้าเข้าหากันให้พูดว่า “รักนะ” เมื่อหันหน้าออกจากกันให้พูดว่า “จะบ้าเธอ”
 - 2.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดคำพูดชื่นชมหรือแสดงความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อเพื่อนอีก 3 คำ และให้พูดบอกเพื่อนในจังหวะที่หันหน้าเข้าหากันและพูดว่า “จะบ้าเธอ” เมื่อหันหน้าออกจากกัน

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคตัวแบบของทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงวิธีการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้คิดบวก ตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยเปิดวิดีโอทัศน์ทัศน์ “เรื่องหมาป่าสอนคิดบวก”
 - 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวิดีโอทัศน์
 - 1.3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง
2. ผู้วิจัยแจกใบความรู้ “พลังแห่งการจินตนาการ” พร้อมอธิบายความสำคัญและเทคนิคของการสร้างจินตนาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองตามใบความรู้ “พลังแห่งการจินตนาการ”
3. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจินตนาการแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ เพื่อเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมมาเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เหมาะสมขึ้น ตามขั้นตอนต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหลับตานิ่ง ๆ สูดลมหายใจเข้าออกยาวเพื่อผ่อนคลาย
 - 3.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเอง เช่น ภาพพฤติกรรมการกลัวการพุดนำเสนอผลงานต่อหน้าชุมชน, ภาพพฤติกรรมการกลัวการขึ้นเครื่องบิน ภาพพฤติกรรมการกลัวและหลีกเลี่ยงการประสานงานเพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น
 - 3.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่กับจินตนาการและความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นสักครู่
 - 3.4 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดการจินตนาการภาพที่ไม่พึงประสงค์นั้นและเมื่อได้ยินผู้วิจัยพูดว่า “เปลี่ยน” ให้เปลี่ยนไปจินตนาการถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แทน เช่น ภาพความสำเร็จในการ

พุดนำเสนอผลงานต่อหน้าชุมชน ภาพความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยในการขึ้นเครื่องบิน และภาพความสามารถในเผชิญหน้าความขัดแย้งและสามารถประสานงานต่อผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ เป็นต้น

3.5 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่กับจินตนาการของความสำเร็จและความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นสักครู่

3.6 ผู้วิจัยสอบถามความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนหลังทำกิจกรรมเทคนิคการจินตนาการเปลี่ยนความรู้สึก

3.7 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปความรู้สึกและสิ่ง que ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกเทคนิคการจินตนาการถึงพฤติกรรมความสำเร็จ ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยแจกกระดาษ A4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนวาดรูปบรรยายสีภาพพฤติกรรมความสำเร็จที่ตนเองต้องการลงในกระดาษ

4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจับคู่เพื่อนตามสมัครใจและให้สลับกันเล่าเรื่องตามภาพพฤติกรรมความสำเร็จที่ต้องการของตนเอง

4.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่าความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรม

4.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปความรู้สึกและสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อีกครั้ง

5. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเปลี่ยนความรู้สึกโดยการเปลี่ยนความคิดหรือการพูดกับตนเอง (Self-Talk) เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการตระหนักรู้ มีสติกับความคิดที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีใครบ้างที่พูดกับตนเองในเชิงลบและพูดว่าอย่างไร

5.2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามเพื่อโต้แย้งคำพูดและความคิดเชิงลบนั้น ด้วยคำถามที่ว่า “มีหลักฐานอะไร ที่สนับสนุนคำพูดและความคิดเช่นนี้”

5.3 ผู้วิจัยถามต่อไปอีกว่า “เหตุผลอะไร ที่สนับสนุนคำพูดและความคิดเช่นนี้”

5.4 ผู้วิจัยพูดต่อว่า “ในเมื่อไม่มีหลักฐานและไม่มีเหตุผลมาสนับสนุนคำพูดเชิงลบที่ต่อตนเองเช่นนี้ คุณจะมีความพูดและความคิดกับตนเองใหม่อย่างไรให้สมเหตุสมผลขึ้นและเป็นไปในทางบวก”

5.5 ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมนี้

5.6 ผู้วิจัยใช้เทคนิคสรุปความเพื่อสรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ

2. ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันอภิปรายถึงสิ่งที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้

3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการพบกันครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. การให้ความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม
2. การตอบคำถามและการซักถามข้อสงสัย
3. การตอบใบงาน



ใบความรู้ “พลังแห่งการจินตนาการ”

การจินตนาการเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคจิตวิทยาการให้การศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมให้เป็นอารมณ์ที่เหมาะสม โดยมีเทคนิคและความสำคัญดังนี้

1. การจินตนาการทางลบ เป็นการจินตนาการถึงสิ่งที่สะเทือนใจหรือเลวร้ายที่สุดที่เกิดขึ้น โดยขณะที่จินตนาการนั้นให้สัมผัสกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในเวลานั้นให้มากที่สุด จากนั้นให้เปลี่ยนทิศทางอารมณ์ความรู้สึกไปในทางบวกโดยแทนที่ด้วยภาพจินตนาการทางบวก เช่น จากภาพความรู้สึกสำนึกผิดเปลี่ยนเป็นภาพความรู้สึกตั้งใจแน่วแน่ที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด

2. การก้าวออกจากบุคลิกภาพ เมื่อต้องการอารมณ์หรือพฤติกรรมใหม่ โดยการจินตนาการถึงการแสดงพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการและให้สัมผัสกับความรู้สึกในขณะนั้น การนึกภาพถึงบุคคลที่มีอิทธิพลหรือผู้ต้องการเลียนแบบแล้วจินตนาการพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการก็เป็นวิธีการกระตุ้นการสร้างพฤติกรรมใหม่เช่นกัน

3. การใช้ภาพถ่าย ในกรณีที่มีเหตุการณ์ที่ยังค้างคาอยู่หรือถูกปฏิเสธในอดีตก็สามารถดึงมาแก้ไขในปัจจุบันได้ โดยการใช้ภาพถ่ายในอดีตที่สัมพันธ์กับปัญหานั้น จากนั้นให้จินตนาการย้อนกลับไปในอดีตเพื่อติดตามร่องรอยของอารมณ์ความรู้สึกที่ไร้เหตุผลและอาจจินตนาการว่ามีโอกาสได้พูดได้ทำสิ่งที่อยากทำในอดีตเพื่อเป็นการปลดปล่อยความเศร้าโศก

รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
ครั้งที่ 10

เรื่อง ปัจฉิมนิเทศ : ยุติการอบรม

เวลา 90 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุแนวทางการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่ตนเอง
2. เพื่อยุติการฝึกอบรม

แนวคิด

การปัจฉิมนิเทศ เป็นการยุติการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุแนวทางการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่ตนเองตามวัตถุประสงค์ของการเข้ารับการฝึกอบรม

สื่อ/กิจกรรม/อุปกรณ์

1. แบบวัดภาวะผู้นำตนเอง
2. เนื้อเพลง “คำสัญญา”

ขั้นตอนการศึกษา

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยกล่าวทักทายกับผู้เข้ารับการอบรมด้วยเรื่องทั่ว ๆ ไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายก่อนเข้าสู่ขั้นตอนต่อไป
2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนร้องทำนองเพลงที่ตนชอบมากที่สุดคนละ 1 เพลง และให้เพื่อนทายชื่อเพลง

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยพูดสรุปทบทวนถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองที่ได้ฝึกอบรมมาทั้งหมด
2. ผู้วิจัยดำเนินการเสวนาในหัวข้อ “การสร้างภาวะผู้นำตนเองในยุค 4.0” โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันคัดเลือกตัวแทนให้เป็นผู้เข้าร่วมเสนาจำนวน 5 คน เพื่อร่วมกันเสวนาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง การนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในผู้มีภาวะผู้นำตนเอง

3. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเสริมแรงทางสังคมและทักษะการสนับสนุน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำองค์ความรู้ที่ได้เรียนไปปรับใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง
4. ผู้วิจัยใช้เทคนิคเสริมแรงทางสังคมต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ตามขั้นตอนดังนี้
 - 4.1 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวขอบคุณเพื่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนให้ครบทุกคน
 - 4.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยื่นเป็นวงกลมและให้แต่ละคนกล่าวขอบคุณสิ่งดี ๆ ในตนเองให้ครบทุกคน

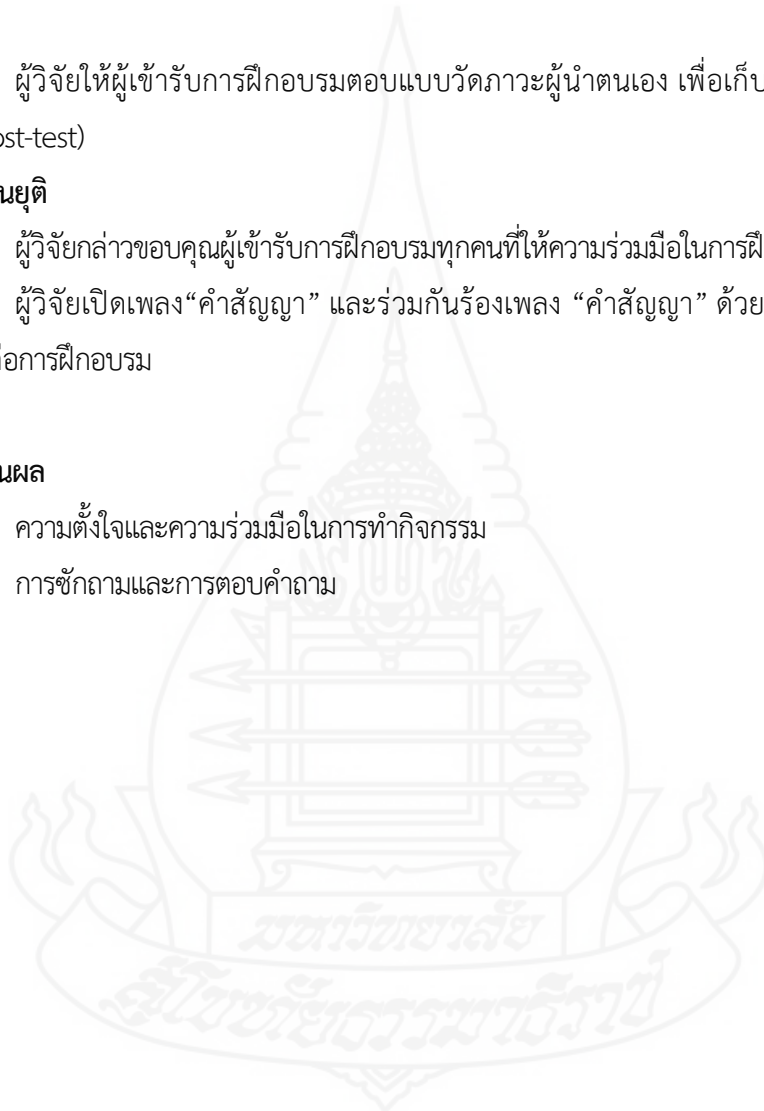
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบวัดภาวะผู้นำตนเอง เพื่อเก็บเป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post-test)

ขั้นยุติ

1. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
2. ผู้วิจัยเปิดเพลง “คำสัญญา” และร่วมกันร้องเพลง “คำสัญญา” ด้วยกัน เพื่อให้เกิดความประทับใจต่อการฝึกอบรม

การประเมินผล

1. ความตั้งใจและความร่วมมือในการทำกิจกรรม
2. การซักถามและการตอบคำถาม



เนื้อเพลง “คำสัญญา”

ขับร้องโดย อินโดจีน

ก่อนจากกัน ขอสัญญาฝากประทับใจตรา จนกว่าจะพบกันใหม่

โบกมืออำลา สัญญาด้วยหัวใจ

เพราะความรักติดตรึงห่วงใยด้วยใจผูกพันมั่นคง

ด้วยความดีนั้นฝังตรึงจากไปแล้วคำนึง ตรึงประทับใจดวงใจ

อย่าได้ลืมเลือน สัญญากันไว้อย่างไร

ขอให้เรามั่นคงจิตใจก้าวไปสรรค์สร้างความดี

* โอ้เพื่อนเอ๋ยเคยร่วมสนุกกันมา แต่เวลาต้องพาให้เราจากกัน

ไม่นานหรอกหนา เราคงได้มาพบกัน

ไม่มีสิ่งใดขวางกั้นเพราะเรามั่นในสัญญา

** หากแผ่นดินไม่ฝังกาย จะสุขจะทุกข์เพียงใด

น้อมกายยืมสุ์พันฝ่า ร้อยรัดดวงใจ มั่นในคำสัญญา

สร้างสรรค์เพื่อมวลประชา นี่คือนสัญญาของเรา



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชิสสา มีศีล
วัน เดือน ปีเกิด	21 มกราคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2542 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัท ยูเอ็มซี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่ง	ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายขาย

