



การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

อรอุมา ทำบุญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น



อรอุมา ทำบุญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE RESILIENCE ENHANCEMENT OF THE LAID OFF EMPLOYEES THROUGH
SOLUTION-FOCUSED BRIEF THERAPY ONLINE GROUP COUNSELING



ORNUMA TAMBOON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF SCIENCE
IN COUNSELING PSYCHOLOGY
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อรุมา ทำบุญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาค)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ประชา อินัง)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญาฯ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ของมหาวิทยาลัย
บูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920658: สาขาวิชา: จิตวิทยาการปรึกษา; วท.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา)

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่นทางจิตใจ/ การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น/ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

อรอุมา ทำบุญ : การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น. (THE RESILIENCE ENHANCEMENT OF THE LAID OFF EMPLOYEES THROUGH SOLUTION-FOCUSED BRIEF THERAPY ONLINE GROUP COUNSELING) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, วท.ค, เพ็ญนภา กุลนภาดล, กศ.ค. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลทำให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ที่มีความสมัครใจเข้าร่วมวิจัยจำนวน 20 คน แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจที่พัฒนามาจากแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg (1995) และโปรแกรมการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา 8 ครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 60-90 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการปรึกษา กลุ่มตัวอย่างจะได้รับการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่ม และหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบคู่โดยใช้วิธี Bonferroni ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นในกลุ่มทดลองมีคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในกลุ่มทดลองมีความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่าระยะก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่าการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นสามารถเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างได้

64920658: MAJOR: COUNSELING PSYCHOLOGY; M.Sc. (COUNSELING PSYCHOLOGY)

KEYWORDS: RESILIENCE/ SOLUTION-FOCUSED BRIEF THERAPY/ LAID OFF EMPLOYEE

ORNUMA TAMBOON : THE RESILIENCE ENHANCEMENT OF THE LAID OFF EMPLOYEES THROUGH SOLUTION-FOCUSED BRIEF THERAPY ONLINE GROUP COUNSELING. ADVISORY COMMITTEE: SAKESAN TONGKHAMBANCHONG, Ph.D. PENNAPHA KOOLNAPHADOL, Ed.D 2024.

This research aimed to assess the effectiveness of Solution-Focused Brief Therapy in enhancing resilience among laid-off employees. The study involved 20 voluntary participants from Rayong Industrial Estate who had experienced layoffs. The participants were divided into two groups: 10 in the experimental group and 10 in the control group. The research utilized resilience assessment tools developed based on Grotberg's (1995) resilience concept, along with an 8-session Solution-Focused Brief Therapy program. Each therapy session lasted approximately 60-90 minutes. These sessions were conducted twice a week over a continuous 4-week period. In contrast, the control group did not partake in any counseling sessions during this timeframe. The data collection process encompassed three distinct phases: pre-test, post-test, and follow-up. Data analysis employed repeated-measures variance, considering one between-subject variable and one within-subject variable. Pairwise means were compared using the Bonferroni method in cases of significant differences. Results indicated that the post-test and follow-up test scores for resilience were significantly higher in the experimental group compared to the control group at a .05 significance level. Furthermore, the resilience average scores in the experimental group showed a statistically significant increase from the pre-test to the post-test and follow-up test, also at a .05 significance level. In conclusion, Solution-Focused Brief Therapy demonstrated its efficacy in enhancing the resilience of laid-off employees.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาดล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องและแนวทางอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนการให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. สกต วรเจริญศรี, รองศาสตราจารย์ ดร. พัทธพร ศรีสวัสดิ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชชา ถนอมเสียง, ดร. กรรณิกา แสนสุภา และ อาจารย์ ดร. ประชา อินัง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีค่ายิ่งให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สกต วรเจริญศรี, อาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา กุลนภาดล และ อาจารย์ ดร. ประชา อินัง สำหรับความเมตตาให้คำแนะนำแนวทางการพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่รักยิ่ง บิดามารดาที่สนับสนุนเลี้ยงดูข้าพเจ้าด้วยความรักและเอาใจใส่และเฝ้ามองการเติบโตในทุกช่วงของชีวิต เป็นแรงสนับสนุนผลักดันให้ข้าพเจ้าก้าวเดินอย่างเข้มแข็ง ขอขอบคุณชีวิตที่ให้การสนับสนุน ขอขอบคุณตนเองที่มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานวิจัยครั้งนี้จนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิต์แด่บุพการี บูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา มีความมั่นใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต และประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

อรอุมา ทำบุญ

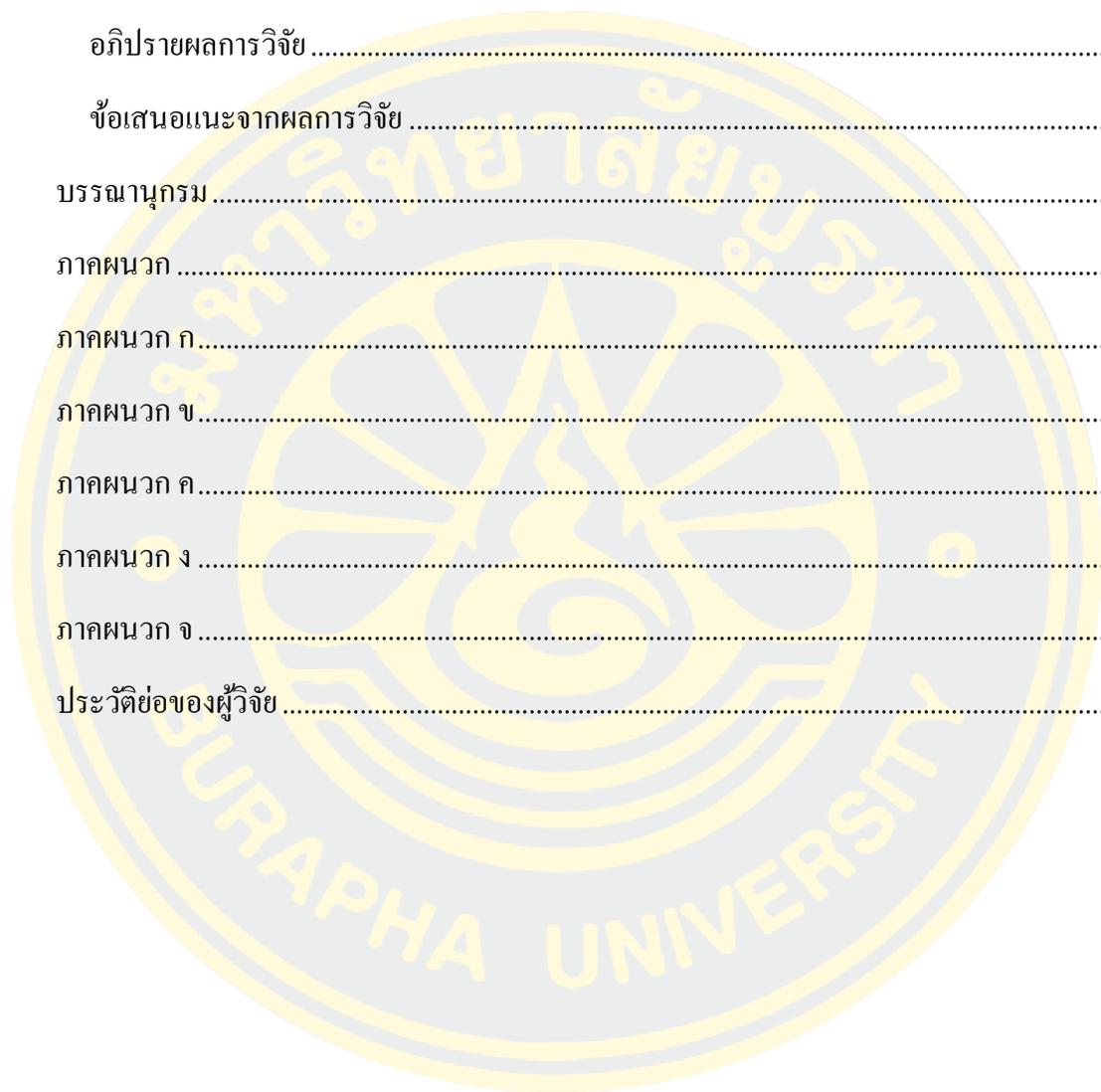
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ.....	12
ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience).....	12
ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ	14
หลักการและแนวคิดทฤษฎีของความยืดหยุ่นทางจิตใจ.....	15

แนวคิดทฤษฎีความยืดหยุ่นทางจิตใจ	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ.....	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	24
หลักการและแนวคิดของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	25
แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	26
แนวทางปฏิบัติเบื้องต้นของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	27
ขั้นตอนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น.....	28
เทคนิคการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	29
กระบวนการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	35
สัมพันธภาพในการให้การปรึกษา	36
เป้าหมายในการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	38
บทบาทของผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	39
ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น	41
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา	43
การปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา	43
ความหมายของการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา.....	44
ความจำเป็นของการให้บริการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา.....	45
ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์.....	45
องค์ประกอบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์	46
ข้อดีและข้อจำกัดของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์	47
ความจำเป็นของการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์สำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง	49

ช่องทางของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์.....	50
จริยธรรมของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา.....	58
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง.....	60
ความหมายของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง.....	60
สถานการณ์เกี่ยวกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในประเทศไทย.....	62
สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง.....	64
สภาพปัญหาและผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง.....	66
ปัญหาสุขภาพจิตจากการถูกเลิกจ้างในประชากรวัยแรงงาน.....	69
ความชุกของภาวะซึมเศร้าในประชากรวัยแรงงาน.....	71
ระยะของการเกิดโรคทางจิตเวชของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถูกเลิกจ้าง.....	74
บทที่ 3.....	77
การดำเนินการวิจัย.....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	78
การดำเนินการทดลอง.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	87
บทที่ 4.....	89
ผลการวิจัย.....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90

บทที่ 5	98
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	105
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก	121
ภาคผนวก ข	125
ภาคผนวก ค	129
ภาคผนวก ง	132
ภาคผนวก จ	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย	187

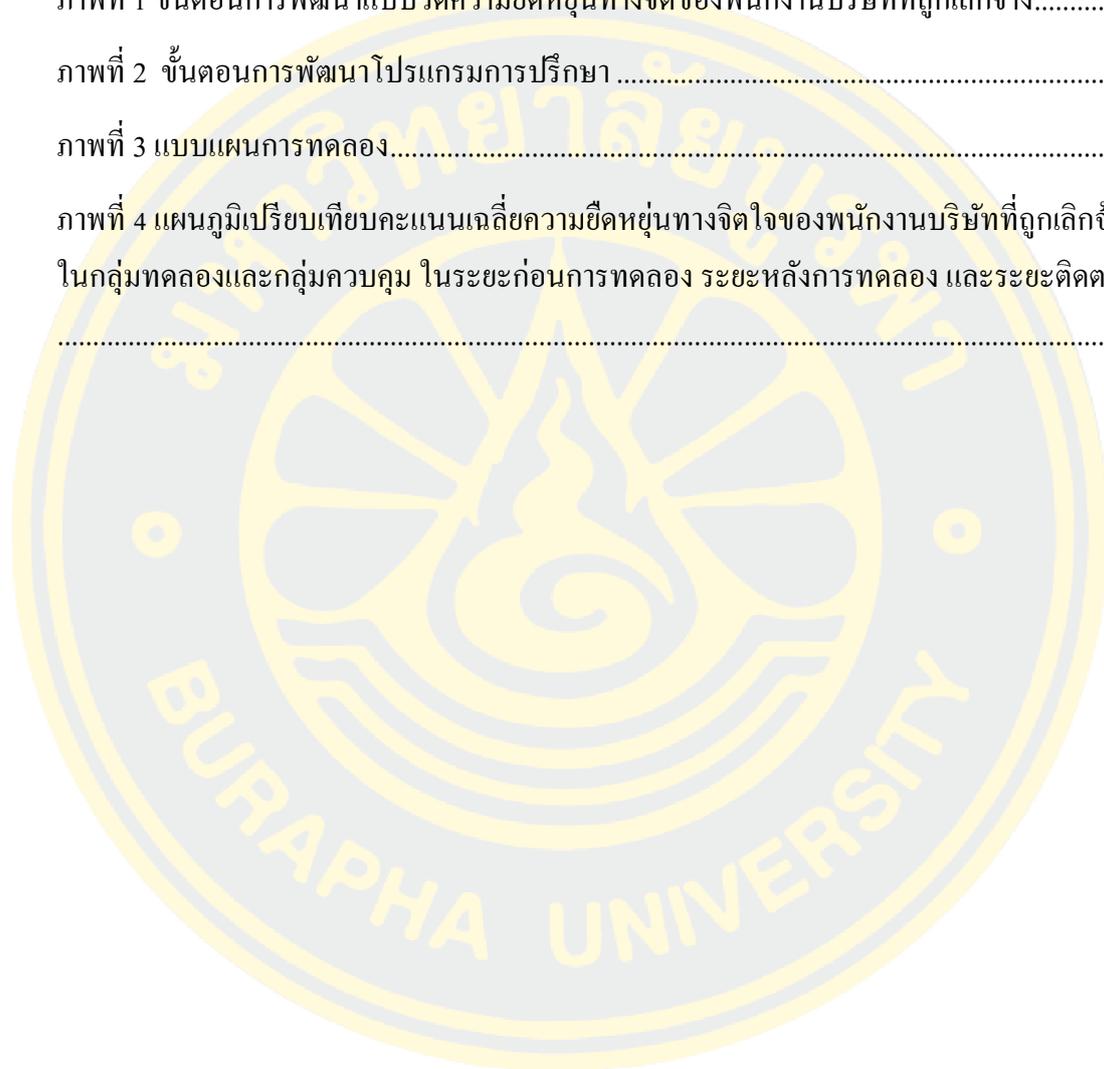


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 องค์ประกอบของข้อคำถามของแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง	80
ตารางที่ 2 เกณฑ์การแปลผลคะแนนรวมของแบบวัด	81
ตารางที่ 3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล	90
ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity กลุ่มตัวอย่าง	92
ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง	93
ตารางที่ 7 ผลการทดสอบผลย่อยของวิธีการทดลองในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล	95
ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity ในกลุ่มทดลอง	96
ตารางที่ 9 ผลการทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในการทดลองของกลุ่มทดลอง	96
ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ Bonferroni	97
ตารางที่ 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ของแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ	130
ตารางที่ 12 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรม (IOC) ของโปรแกรมการปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง	131

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง.....	80
ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษา.....	83
ภาพที่ 3 แบบแผนการทดลอง.....	85
ภาพที่ 4 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล	91



บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤตการณ์โควิด 19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี 2562 จนถึงปัจจุบัน ได้สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและกระจายเป็นวงกว้าง ส่งผลกระทบต่อการทำงานและความ เป็นอยู่ของคนไทย บริษัทเอกชนหลายแห่งทั่วประเทศปิดกิจการทั้งชั่วคราวและถาวร ส่งผลให้เกิด การเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก ทำให้มีแรงงานจำนวนมากต้องว่างงานอย่างฉับพลัน หรือต้องออกจากระบบการทำงานและสูญเสียรายได้ในการยังชีพ จากการสำรวจสถานการณ์ด้านแรงงาน ไตรมาสสาม ปี 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า มีจำนวนผู้ว่างงานในระบบ 4.9 แสนคน โดยผู้ว่างงานระยะยาว หรือผู้ว่างงานนานกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 แสนคน จำนวนผู้ถูกเลิกจ้างเฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 11,067 คน จากรายงานแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยของธนาคารแห่งประเทศไทย (2564) พบว่าแรงงานไทยกว่า 5 ล้านคนกลายเป็นผู้เสมือนหรือผู้ที่มิงานทำไม่ถึง 4 ชั่วโมงต่อวัน กว่า 2 ล้านคนย้ายกลับคืนถิ่น และเกือบ 3 แสนคนเรียนจบมาแล้วไม่มีงานทำ มากไปกว่านั้นการถูกเลิกจ้างของแรงงานไทย โดยเฉพาะในภาคธุรกิจยังคงดำเนินอยู่ตลอดไม่เพียงเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างจากการปรับโครงสร้างองค์กร การลดต้นทุนการผลิต การปิดกิจการ หรือการเลิกจ้างด้วยเหตุผลอื่น ๆ เพื่อดำรงสถานะทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัติ ศรีค้อต (2559) ที่รายงานว่าในวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทต่างชาติ โดยเฉพาะธุรกิจสัญชาติอเมริกัน หรือยุโรป ยังพบนโยบายการเลิกจ้างเมื่อถูกจ้างได้รับค่าแรงสูงมากระดับหนึ่ง เพราะเชื่อว่าความสามารถในการทำรายได้ของแรงงานผู้นั้นน้อยกว่าค่าจ้าง ซึ่งจะมีลูกจ้างส่วนน้อยที่ได้เงินเดือนสูงจะได้ทำงานจนเกษียณอายุ ซึ่งบ่งชี้ถึงความไม่ยั่งยืนของการจ้างงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจ

การถูกเลิกจ้างจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในวิกฤต เพราะส่งผลโดยตรงกับปัญหาชีวิตและครอบครัว ซึ่งมีความเสี่ยงอย่างมากที่จะนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น โรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล การใช้ความรุนแรง และการฆ่าตัวตาย (กรมสุขภาพจิต, 2564) การถูกเลิกจ้างยังนับเป็นความเครียดที่รุนแรงลำดับต้นจากประเภทของความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของชีวิต โดยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 10 จากทั้งหมด 43 ลำดับ (Holmes & Rahe, 1967) สอดคล้องกับสมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกาซึ่งกล่าวว่า การตกงานมีแนวโน้มอย่างมากที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

(American Psychological Association, 2020) โดย Carl Van Horn, PhD ศาสตราจารย์ด้านนโยบายสาธารณะและผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายแรงงานและนโยบายการว่างงานกล่าวว่า การตกงานเป็นเวลานานสามารถสร้างความบอบช้ำทางจิตใจ ซึ่งการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตสามารถช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ได้ (Horn, 2020) จากการวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการตกงานส่งผลต่อความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และการสูญเสียความพึงพอใจในชีวิต (Pappas, 2020) โดยงานวิจัยของ Price, Choi & Vinokur (2002) ได้ทำการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคนที่ตกงาน พบว่าคนที่ตกงานจะสูญเสียความสามารถในการควบคุมชีวิตส่วนตัว และเกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิต เนื่องจากการขาดรายได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นว่าการตกงานสามารถกระตุ้นอาการของโรควิตกกังวลและโรคซึมเศร้า โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ตกงานในช่วงเวลา 1 ปี พบว่าหลังจากที่ตกงานเป็นเวลา 6 เดือน คนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรควิตกกังวล หรือโรคซึมเศร้า (van Eersel, Taris & Boelen, 2020) นอกจากนี้ความเครียดจากการตกงานเป็นเวลานานสามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายได้ โดยงานวิจัยของ Ala-Mursula et al. (2013) ระบุว่าการทำงานเป็นเวลานานกว่า 2 ปีขึ้นไป อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เทโลเมียร์ (Telomeres) ที่เป็นส่วนประกอบหนึ่งของโครโมโซมหดสั้นลงเร็วกว่าปกติ ซึ่งอาจนำไปสู่โรคหรือความผิดปกติต่าง ๆ ก่อนวัย เช่น การทำงานของสมองเสื่อมถอยลง โรคเบาหวานชนิดที่ 2 และโรคหัวใจ จึงกล่าวได้ว่าการถูกเลิกจ้างนั้นส่งผลกระทบต่อบุคคล ทั้งด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย รวมถึงส่งผลถึงแนวโน้มในการเกิดโรคทางจิต เช่น โรควิตกกังวล และโรคซึมเศร้า ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผู้ที่ถูกเลิกจ้างที่ยังไม่ได้งานใหม่ ในระยะตั้งแต่ 5 สัปดาห์ขึ้นไป จะเริ่มมีภาวะทางสุขภาพจิต กล่าวคือมีความเครียดและความวิตกกังวล และจะเริ่มรุนแรงขึ้นในระยะ 6 เดือน (Steve Crabtree, 2014) จากนั้นเริ่มยอมรับ เข้าใจ และปรับตัวได้ในระยะ 1-2 ปีขึ้นไป (Elisabeth Kübler Ross, 1969, Reini Thijssen, 2020) ทั้งนี้ระยะของการปรับตัวขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ดังนั้นในระยะก่อนการปรับตัวได้ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมทางด้านสุขภาพจิตก่อนที่จะกระทบต่อการใช้ชีวิตมากขึ้นและพัฒนากลายเป็นโรคทางจิตเวช

เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤต พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างแต่ละคนสามารถรับมือกับปัญหาได้ไม่เท่ากัน บางคนสามารถรับมือได้ดี อดทนอดกลั้น ปรับตัว ปรับเปลี่ยนมุมมองและความคิด และสามารถก้าวต่อไปข้างหน้าได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว ในขณะที่บางคนเกิดความชะงัก ขาดความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ว้าวุ่นใจ สับสน ควบคุมตนเองและสถานการณ์ไม่ได้ หรือตกอยู่ในภาวะซึมเศร้าวิตกกังวล รู้สึกสิ้นหวังและดำเนินชีวิตต่อไปอย่างยากลำบากเนื่องจากไม่สามารถใช้วิธีคิดและการปฏิบัติที่เคยใช้ได้ ในภาวะปกติมาจัดการได้ (อัจฉรา สุขารมณ์, 2559) จากเหตุผล

ข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างได้รับการส่งเสริมการตระหนักรู้ว่าในความ เป็นจริงแล้วคนเราทุกคนล้วนต้องเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤตหรือภาวะความทุกข์ยากลำบากในชีวิต ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอยู่แล้ว แต่ทุกคนมีความสามารถที่จะฝึกฝนเพื่อรักษาสมดุลทางจิตใจให้ ยืดหยุ่นต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ให้ สอดคล้องเหมาะสมและสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนรุนแรงต่าง ๆ ได้ ซึ่งความ ยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่าง เข้มแข็ง หรือเมื่อประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กระทบใจรุนแรงก็ยังสามารถปรับตัวปรับใจกลับคืน สู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ลักษณะของบุคคลที่สามารถฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต หรือมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งถือเป็น กระบวนการฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการ เอาชนะปัญหาและอุปสรรคของชีวิตด้วยพลังจิตที่ดีและเข้มแข็ง ลักษณะดังกล่าวจะตรงกับ คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า Resilience (กรมสุขภาพจิต, 2552) ซึ่ง Resilience เป็นคำที่มาจาก ภาษาลาติน หมายถึง ความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพเดิม ในขณะที่ภาษาไทยยังไม่มี การกำหนดคำที่แน่นอน จึงมีการใช้คำที่หลากหลาย เช่น ความสามารถในการฟื้นพลัง ความเข้มแข็ง ทางจิตใจ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ ความยืดหยุ่น เป็นต้น เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2552) ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เนื่องจากเป็นคำที่สื่อให้เห็นลักษณะของกลุ่ม บุคคลที่ต้องการศึกษาได้เหมาะสมที่สุด เพราะการที่บุคคลต้องประสบกับวิกฤตและความทุกข์ยาก ในชีวิต แต่ยังสามารถดำรงความสมดุลในจิตใจ สามารถยืนหยัดและดำเนินชีวิตต่อได้อย่างปกติ แสดงถึงการมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ ที่แม้ว่าจะเจอกับสถานการณ์วิกฤตใด ก็สามารถเผชิญกับ ปัญหาจนกลับคืนสู่ภาวะปกติได้ในที่สุด

สมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Psychological Association) ได้ให้ ความหมายของความยืดหยุ่นทนทาน ว่าเป็นกระบวนการของการปรับตัวได้ดีในการเผชิญกับภาวะ เลวร้าย การบาดเจ็บ หรือการคุกคามจากแหล่งของความเครียดต่าง ๆ ที่พบเจอ (สุวิณี ภาธา, 2555) สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2549) ได้ให้คำจำกัดความของความยืดหยุ่นทาง จิตใจว่าหมายถึง ความสามารถในการจัดการกับปัญหาและวิกฤตของชีวิต ให้สามารถฟื้นตัวกลับสู่ สภาพปกติได้ในเวลาอันรวดเร็ว อีกทั้งเกิดการเรียนรู้และเติบโตจากการเผชิญหน้ากับปัญหาและ วิกฤตนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจใน แนวทางเดียวกัน เช่น Comer & Davidson (2003) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจคือคุณสมบัติส่วน

บุคคลที่ช่วยให้บุคคลนั้นเติบโตขึ้นเมื่อผ่านการเผชิญความทุกข์ยาก และเป็นตัววัดความสามารถในการรับมือกับความเครียด รวมถึงแนวคิดที่สำคัญของ Grotberg (Grotberg 1995 , อ้าง ถึงใน ธนพร เกียรติไชยากร, 2554) ซึ่งได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจว่า เป็นความสามารถในการฟื้นพลังซึ่งเป็นศักยภาพของบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะป้องกันการสูญเสีย ลดความรุนแรง และฟื้นจากการได้รับผลกระทบที่เกิดจากภาวะบีบคั้นต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญได้ด้วยจิตใจสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ เป็นความสามารถอันเป็นสากลว่าที่ ๆ มีมนุษย์อยู่อาศัยนั้น ไม่ว่าจะเชื้อชาติใด อยู่ในสังคมแบบไหนก็ตาม ความยืดหยุ่นทางจิตใจนี้เป็นบุคลิกภาพที่มนุษย์สามารถนำมาป้องกันปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ และผ่านพ้นประสบการณ์ในชีวิตของตนเองไปได้ โดยที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลักที่แต่ละบุคคลนำมาใช้จัดการกับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือวิกฤตในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้ในการนำพาตนเองผ่านพ้นสถานการณ์ คือ 1) "I have (ฉันมี...)" เป็นแหล่งสนับสนุนภายนอก 2) "I am (ฉันเป็นคน...)" เป็นความเข้มแข็งภายในแต่ละบุคคล และ 3) "I can (ฉันสามารถที่จะ...)" เป็นปัจจัยด้านทักษะความสามารถในการจัดการกับปัญหา (Grotberg, 1995, cited in กนกวรรณ ขวัญอ่อน, 2564) โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างสำหรับการวิจัยฉบับนี้ เนื่องจากองค์ประกอบและคุณลักษณะของความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีความครอบคลุมเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ส่งเสริมให้พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างมีความอดทนต่อปัญหา มีแรงใจ มีศรัทธา มองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเอง มองเห็นความหวัง สามารถจัดการอารมณ์ จัดการปัญหา มีมุมมองใหม่ๆ มองเห็นโอกาสและทำตามเป้าหมายของตนต่อไป

การให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยบรรเทาและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นจากปัญหาการถูกเลิกจ้างได้ เนื่องจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยา คือ กระบวนการที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอาศัยการสื่อสารแบบสองทาง ผู้ที่ให้การปรึกษามีหน้าที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษา ได้สำรวจ ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม จนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Corey, 2013) โดยการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy : SFBT) ถือเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสม เนื่องจากมีแนวคิดมุ่งถึงอนาคต มีเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้ระยะเวลาสั้น เน้นในเรื่องพลังและความยืดหยุ่นของแต่ละบุคคล และสามารถใช้พัฒนาการพึ่งตนเองได้เป็นอย่างดี โดยเชื่อว่ามนุษย์เต็มไปด้วยพลังและศักยภาพ มีความสามารถที่จะหาทางออกหรือวิธีการ (solution) ที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง มีความเข้มแข็งและมีความสามารถที่จะสร้างทางออกให้กับตนเอง

ได้อย่างเหมาะสม โดยการสร้างมุมมองในแง่บวกกว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นเป็นไปได้ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น คำถามปาฏิหาริย์ (The Miracle Question) เพื่อระบุทางออกและช่วยในการทำ ความกระจ่างเกี่ยวกับเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาปรารถนา คำถามขกเว้น (Exception Questions) ทำให้ผู้รับการปรึกษาระลึกว่าปัญหาไม่ได้มีพลังมากและไม่ได้คงอยู่ตลอดไป ดึงศักยภาพ ความเข้มแข็ง และหาทางออกที่เป็นไปได้ คำถามบอกระดับ (Scaling Question) เป็นการบอกระดับในการรับรู้สถานการณ์ เพื่อสร้างมุมมองด้านบวกและส่งเสริมความสำเร็จ (ดวงฉิน จงรักษ์ 2561, เพ็ญนภา กุลนภาดล, 2565) ซึ่งทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีความ ยืดหยุ่นทางจิตใจ ที่เน้นการส่งเสริมให้มีแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยเหลือเพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรค เน้นการมีจิตใจที่แข็งแกร่งของบุคคล และการมีทักษะทางสังคม โดยเน้นให้บุคคลมี คุณลักษณะภายในที่เข้มแข็งในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค มีความรู้สึก ทัศนคติ และความเชื่อเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองที่กระทำลงไป มีความมั่นใจใน ความสามารถและคุณค่าของตนเอง ซึ่งจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้ตนเองสามารถยืนหยัดอยู่ได้และพร้อมเผชิญกับปัญหา (Grotberg, 1995) ดังนั้นทฤษฎีการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น จึงมีความเหมาะสมกับการช่วยเอื้ออำนวยให้พนักงานบริษัทที่ประสบภาวะการถูกเลิกจ้างได้พัฒนา ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ทั้งยังให้ความสำคัญกับการหาทางออกของปัญหาโดยใช้ระยะเวลาสั้น ซึ่ง จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาตระหนักถึงความเข้มแข็งและศักยภาพของตน สามารถปรับเปลี่ยน มุมมองให้ และหาทางออกที่เหมาะสมสำหรับตนเองได้ และฟื้นตัวสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาที่ รวดเร็ว มีกำลังแรงใจเพื่อดำเนินชีวิตต่อไปได้ในเวลาที่เหมาะสม

เนื่องจากการถูกเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้าง ที่ทำให้เกิดความวิตก กังวลหรือความเครียด รวมถึงเกิดความคับข้องใจที่ส่งผลทางด้านลบต่อสภาพจิตใจและร่างกาย ซึ่ง ทำให้บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพูดคุยกับผู้ให้การปรึกษา เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ก่อนที่ภาวะความเครียดและความวิตกกังวลจะพัฒนาเป็น โรคทางจิตเวช ในบริบทของผู้ถูกเลิกจ้าง การสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับเป็นประจำส่งผลกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต รวมไปถึงค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน คนกลุ่มนี้จึงควรได้รับการ สนับสนุนด้านสุขภาพจิตโดยเฉพาะจากองค์กรหรือสถาบันที่ไม่หวังผลกำไรเพื่อไม่ให้กระทบต่อ เรื่องค่าใช้จ่าย (Stockbridge, 2022) การปรึกษาแบบออนไลน์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมกับ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง สามารถยืดหยุ่นวัน เวลาในการรับการปรึกษาได้ โดยสามารถเลือกรับการปรึกษาในเวลาที่ผู้รับการปรึกษาสะดวก

ลดผลกระทบต่อการใช้เวลาในการหางาน นอกจากนี้ยังเหมาะสมกับบุคคลที่ต้องการจะรับบริการด้านสุขภาพจิต แต่ไม่กล้าที่จะเข้าไปรับบริการด้วยตนเอง เนื่องจากไม่สะดวกหรือคุ้นเคยกับการพูดคุยกับคนแปลกหน้า ทำให้ผู้รับการปรึกษามีความสะดวกที่จะนำประเด็นปัญหาส่วนตัวมาเล่าเพื่อปรึกษาได้อย่างสบายใจ ประกอบกับพนักงานบริษัทต่างใช้สื่อออนไลน์อยู่ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน หากิจกรรมเพื่อความบันเทิงผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น Facebook Messenger, Line หรือโปรแกรมการประชุมออนไลน์ต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งสื่อออนไลน์เหล่านี้เป็นช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วและยังตอบสนองต่อการใช้ชีวิตในยุคนี้

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการให้การปรึกษาออนไลน์ที่ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางด้านสุขภาพจิตเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับคนกลุ่มนี้ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าในต่างประเทศมีงานวิจัยเกี่ยวกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างและความยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคคลที่ผ่านประสบการณ์การถูกเลิกจ้างในเชิงคุณภาพและเชิงสำรวจ แต่ยังไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับการให้การปรึกษาแก่พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ส่วนในประเทศไทยยังไม่พบงานวิจัยใดที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษาพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างมากในการศึกษาและคาดหวังว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะมีผลสัมฤทธิ์ในการช่วยพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจให้พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

การปรึกษาออนไลน์ที่ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นสามารถเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการปรึกษาออนไลน์ที่ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาออนไลน์ที่ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนหลังการทดลองและคะแนนระยะติดตามผลการทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม

2. กลุ่มทดลองที่ได้รับการศึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนหลังการทดลองและคะแนนระยะติดตามผลการทดลอง สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้รับการปรึกษาได้ทำความเข้าใจปัญหาของตนเอง ตระหนักรู้ในศักยภาพและคุณค่าของตน ได้เรียนรู้และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับตนเองได้
2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปรึกษาออนไลน์สำหรับการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจแก่พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง และได้เครื่องมือสำหรับการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช สามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ไปช่วยเหลือหรือเป็นแนวทางปฏิบัติในการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาต่อไป

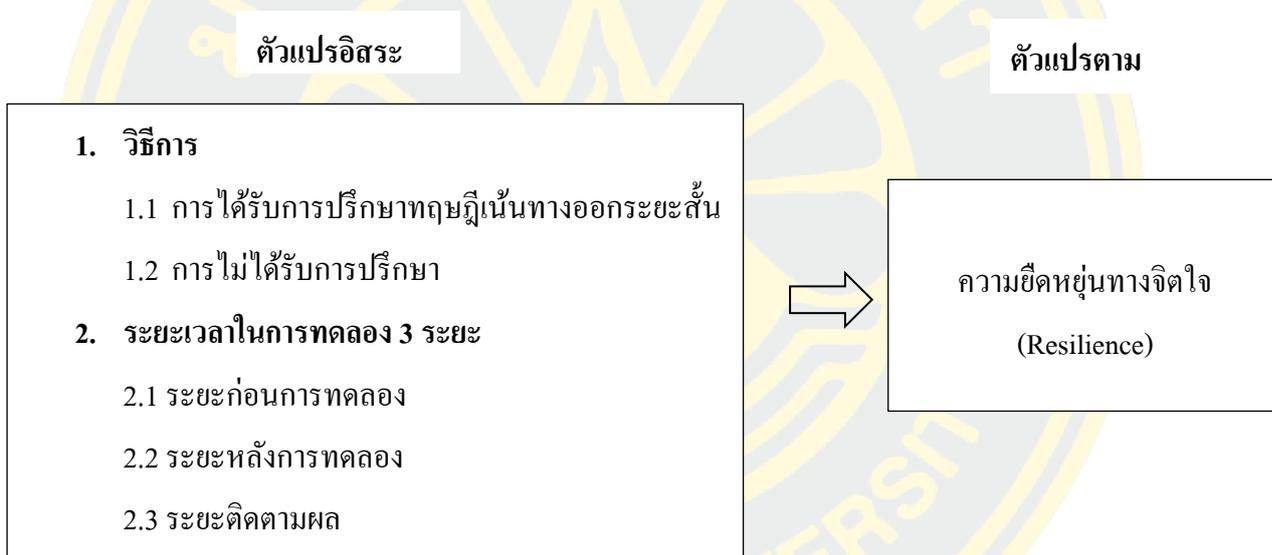
ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานประจำที่ถูกเลิกจ้าง ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยถูกเลิกจ้าง 1 เดือน – 1 ปี อายุระหว่าง 35 – 45 ปี
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่มีคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตั้งแต่ 28 – 85 คะแนน จำนวน 24 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 12 คน และกลุ่มควบคุม 12 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 2.1.1 วิธีการปรึกษา
 - 2.1.1.1 การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.1.1.2 การไม่ได้รับการปรึกษา
 - 2.1.2 ระยะเวลาการทดลอง
 - 2.1.2.1 ระยะก่อนการทดลอง
 - 2.1.2.2 ระยะหลังการทดลอง
 - 2.1.2.3 ระยะติดตามผล หลังการทดลองเสร็จสิ้น 1 เดือน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็นวิธีการ และระยะเวลา โดยวิธีการคือการได้รับและการไม่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ส่วนระยะเวลาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลการทดลอง ส่วนตัวแปรตามคือความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยได้ปรับใช้แนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ของ Grotberg (1995) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น หมายถึง การช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาที่เป็นพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยเทคนิคและกระบวนการปรึกษาผ่านออนไลน์ ในประเด็นของการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจจากการถูกเลิกจ้าง โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้ที่ประสบกับภาวะการถูกเลิกจ้าง ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับสถานการณ์ ปรับตัวปรับใจกับวิกฤตที่เกิดขึ้น ได้สำรวจ โอกาสและความเป็นไปได้ของทางออก เน้นให้สมาชิกพุ่งความสนใจไปยังเป้าหมาย และส่งเสริมความเข้มแข็งและศักยภาพของตนเอง โดยเน้นให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาคำตอบเพื่ออนาคตที่ต้องการ

2. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง การที่พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความทนทานทางอารมณ์ ด้านกำลังใจ และด้านการจัดการกับปัญหา หลังจากถูกเลิกจ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดการปรับตัว หาทหารับมือกับอุปสรรค เสียใจ และฟื้นคืนกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤต โดยมีองค์ประกอบใน 3 ด้าน ต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ความทนทานทางอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานบริษัทมีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย ไม่ถูกระงับง่าย ไม่เครียดง่าย อยู่ในความกดดัน ได้ และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ให้สงบและกลับมามั่นคงเหมือนเดิมได้

ด้านที่ 2 กำลังใจ หมายถึง การที่พนักงานบริษัทจิตใจที่มุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ต้องการ ไม่ท้อถอย มีที่พึ่งที่ปรึกษา เมื่อพบกับความยากลำบากหรือวิกฤต

ด้านที่ 3 การจัดการกับปัญหา หมายถึง การที่พนักงานบริษัทมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา ไม่หนีปัญหา มีการหาข้อมูล และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 - 1.1 ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 - 1.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 - 1.3 หลักการและแนวคิดทฤษฎีของความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.1 ประวัติและความเป็นมาของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.2 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.3 ขั้นตอนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.4 เทคนิคการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.5 กระบวนการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.6 สัมพันธภาพในการให้การปรึกษา
 - 2.7 เป้าหมายในการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.8 บทบาทของผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
 - 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา
 - 3.1 การปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา
 - 3.2 ความหมายของการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา
 - 3.3 ความจำเป็นของการให้บริการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา
 - 3.4 ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
 - 3.5 องค์ประกอบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
 - 3.6 ข้อดีและข้อจำกัดของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

- 3.7 ความจำเป็นของการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์สำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง
- 3.8 ช่องทางของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
- 3.9 จริยธรรมของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
- 3.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา
- 4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง
 - 4.1 ความหมายของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง
 - 4.2 สถานการณ์เกี่ยวกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในประเทศไทย
 - 4.3 สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง
 - 4.4 สภาพปัญหาและผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง
 - 4.5 ปัญหาสุขภาพจิตจากการถูกเลิกจ้างในประชากรวัยแรงงาน
 - 4.6 ความสุขของภาวะซึมเศร้าในประชากรวัยแรงงาน
 - 4.7 ระยะของการเกิดโรคทางจิตเวชของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง
 - 4.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกเลิกจ้าง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience)

คำว่า Resilience มาจากภาษาละติน หมายถึงความสามารถในการกลับคืนสภาพเดิม Resilience ยังไม่มีการกำหนดเป็นคำในภาษาไทยที่แน่นอน จึงมีผู้ใช้ในภาษาไทยหลากหลาย เช่น ความสามารถในการฟื้นพลัง ความเข้มแข็งทางจิตใจ ความหยุ่นตัวทางอารมณ์และจิตใจ ความยืดหยุ่น เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญคือ ความหมายของ Resilience ที่เป็นกระบวนการปรับตัวและฟื้นตัว เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคของชีวิต โดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง (กรมสุขภาพจิต, 2563)

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจไว้ ดังนี้ Masten, Best and Garmezy (1990) นิยามความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจว่าเป็น กระบวนการ ความสามารถ หรือผลลัพธ์ของการปรับตัวที่ประสบความสำเร็จ แม้จะมีสถานการณ์ ทำทายหรือคุกคาม บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี แก้ปัญหาได้ดี และมีความเชื่อ ในความสามารถและคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับ Rutter (1993) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มิใช่ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ชีวิตที่พัฒนาขึ้นจาก ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ในชีวิต ความทุกข์ยาก และสภาพแวดล้อมทางสังคม

Grotberg (1995) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นความสามารถของมนุษย์ที่จะเผชิญ เอาชนะ และเข้มแข็งขึ้น โดยผ่านประสบการณ์ของความทุกข์ยากลำบาก เป็นความสามารถอันเป็น สากลที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสังคมหรือวัฒนธรรมใดก็ตาม เป็นบุคลิกภาพที่มนุษย์ สามารถนำมาป้องกัน ปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะและผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนไปได้

Dyer and McGuinness (1996) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล อย่างมากต่อปัจจัยป้องกันการเกิดผลกระทบต่อจิตใจ เช่น เป็นทรัพยากร ทักษะ และความสามารถ ภายในบุคคล ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ช่วยให้บุคคลที่ประสบกับความ ทุกข์ยากของชีวิตและกลับมาแข็งแกร่งกว่าเดิม คนที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงมักหาวิธีที่จะ เปลี่ยนเส้นทาง เสียหายจิตใจ และมุ่งไปสู่เป้าหมายต่อไป

Connor & Davidson (2003) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจคือความสามารถ ในการปรับตัวเพื่อเอาชนะอุปสรรคและความทุกข์ยากลำบาก คนที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงจะ ประสบผลในเชิงบวกมากกว่าคนที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจต่ำเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ชีวิตที่ ดึงเครียด

Southwick & Charney (2012) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึงการที่บุคคลประสบกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความวุ่นวายในรูปแบบที่คาดเดาไม่ได้ สำหรับบางคนความเครียดจากเหตุการณ์นั้นอาจกลายเป็นความเครียดเรื้อรังยาวนานหลายปีและตอบสนองเหตุการณ์ด้วยความความโกรธ การสูญเสียความมั่นใจ รู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดภาวะซึมเศร้า หรือพัฒนาเป็นสภาวะป่วยทางจิตใจหลังจากการเผชิญกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจอย่างร้ายแรง (post-traumatic stress disorder) คนที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ จะรับรู้ถึงความเจ็บปวดและทุกข์ใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปจะหาทางรับมือกับอุปสรรคและก้าวต่อไปตามจุดมุ่งหมายของชีวิต รวมถึงมีความแข็งแกร่งและฉลาดขึ้นจากการผ่านประสบการณ์ความทุกข์ยากเหล่านั้น บางคนเมื่อผ่านประสบการณ์เหล่านั้นแล้วจะเกิดความชื่นชมในชีวิตมากขึ้น ทั้งยังสามารถค้นพบเป้าหมายใหม่ๆ ในชีวิตได้ด้วย สอดคล้องกับ Southwick et al., (2011) และ Amit Sood (2020: online) ที่กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการอดทนต่อความทุกข์ การกลับสู่ภาวะปกติและเติบโตได้แม้จะอยู่ในภาวะถดถอยของชีวิต เมื่อบุคคลเผชิญกับความทุกข์ยาก มักจะมีขอบเขตความสามารถของชีวิตมากกว่าคนอื่น ๆ และสามารถแข็งแกร่งขึ้นได้อย่างมากหลังจากเผชิญเหตุการณ์นั้น โดยการปรับตัวต่อความเครียดต้องอาศัยการส่งเสริมจากครอบครัว เพื่อน และบุคคลแวดล้อม

กรมสุขภาพจิต (2563) นิยามความยืดหยุ่นทางจิตใจไว้ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในชีวิตอันเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาอุปสรรค และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นยังสามารถช่วยให้บุคคลใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการนำประสบการณ์นั้นมายกระดับความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น หลังจากเหตุการณ์วิกฤตนั้นผ่านพ้นไป

สมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Psychological Association) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการปรับตัวได้ดีเมื่อเผชิญกับความทุกข์ยาก ความบอบช้ำทางจิตใจ โศกนาฏกรรม ภัยคุกคาม หรือแหล่งที่มาของความเครียดต่าง ๆ เช่น ปัญหาสุขภาพที่รุนแรง ปัญหาในที่ทำงาน ปัญหาด้านการเงิน หรือการฟื้นคืนสู่ภาวะปกติจากการประสบกับความยากลำบาก ความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่ใช่ลักษณะเฉพาะที่ติดตัวมาของบุคคล แต่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความคิด และการกระทำที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ในทุก ๆ คน (สมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา, 2022)

จากความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจข้างต้น สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัว ปรับใจ เมื่อเผชิญกับความทุกข์ยาก ความบอบช้ำทางจิตใจ เหตุการณ์วิกฤตของชีวิต หาทหารับมือกับอุปสรรค เยียวยาจิตใจ และฟื้นคืนกลับสู่ภาวะปกติภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความยากลำบากในชีวิตนั้นได้

ความสำคัญของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นความสามารถที่ช่วยป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤตของชีวิต และช่วยป้องกันไม่ให้ผู้ที่ประสบปัญหาในชีวิต ต้องเผชิญกับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากความยืดหยุ่นทางใจ จะช่วยให้บุคคล สามารถรับมือกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งบางครั้งเกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน โดยสามารถกลับมาดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเผชิญกับภาวะวิกฤตในชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2552 อ้างถึงใน สุคนธ์จิต อุปนันทชัย, 2556) ในแง่ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ความยืดหยุ่นทางจิตใจถือเป็นพลังที่ช่วยให้คนเราเอาชนะอุปสรรคและชะตากรรมชีวิต จนอาจไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต ด้วยว่าเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังจากที่ความทุกข์ในใจบีบคั้น จนในที่สุดได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงภายในของตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2563)

Grotberg (1995, อ้างถึงใน กรรณิกา พันทอง, 2563) มีแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับประโยชน์ของความยืดหยุ่นทางจิตใจ กล่าวคือ บุคคลจะมีความสามารถ มีความรู้สึกมั่นคงทางใจ เกิดความตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเองในการควบคุมจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ บุคคลจะรู้สึกมีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ ถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่มหรือสังคมที่อยู่รอบ ๆตนเอง และบุคคลจะรู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถในการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะเข้ามาส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนเองได้

การมีความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถช่วยปกป้องคนเราจากอิทธิพลของความเครียด และปัญหาสุขภาพจิตได้ Mak et al. (2011) ทั้งยังเป็นภูมิคุ้มกันปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Tugade, Fredrickson & Barrett (2004) ที่กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นทางจิตใจและอารมณ์เชิงบวกสามารถส่งเสริมสุขภาพร่างกายรวมถึงสุขภาพหัวใจและหลอดเลือด ทำให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีขึ้น และทำให้คุณภาพการนอนหลับดีขึ้น

ความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถทำให้คนเราพัฒนากลไกการปกป้องตนเองจากปัญหาที่ถาโถมเข้ามาในบางช่วงชีวิต ช่วยให้เราศึกษาสมดุลในชีวิตในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือเครียดได้ อีกทั้งยังสามารถปกป้องจากปัญหาสุขภาพจิตที่อาจจะพัฒนาเป็น โรคทางจิตเวช (Miles, 2015)

งานวิจัยของ Mills and Dombeck (2019) พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจ ช่วยกระตุ้นการทำงานของระบบภูมิคุ้มกัน คนที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบได้ดีขึ้น และมีประสบการณ์ด้านอารมณ์เชิงบวกมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดี เช่น เซลล์ของระบบภูมิคุ้มกันและการทำงานของภูมิคุ้มกันที่ดีขึ้นในผู้ป่วยมะเร็ง และลดอัตราการเสียชีวิตในผู้ป่วยที่ได้รับการปลูกถ่ายไขกระดูก

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสำคัญทั้งในในแง่มุมมองทางด้านจิตใจและร่างกาย กล่าวคือความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤตของชีวิต และช่วยป้องกันไม่ให้ผู้ที่ประสบปัญหาในชีวิต ต้องเผชิญกับความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า เป็นพลังที่ช่วยให้คนเราเอาชนะอุปสรรคและชะตากรรมชีวิต ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ เห็นคุณค่าและความสามารถในตนเองในการแก้ไขและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดเดาไม่ได้ จนสามารถค้นพบศักยภาพที่แท้จริงภายในตนเอง ทั้งยังเสริมภูมิคุ้มกันของระบบร่างกาย หัวใจและหลอดเลือด และช่วยให้คุณภาพการนอนหลับดีขึ้น

หลักการและแนวคิดทฤษฎีของความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจถูกนิยามว่าเป็นความสามารถในการฟื้นคืนกลับจากความทุกข์ยาก ความคับข้องใจ ความโชคร้าย และเหตุการณ์ร้ายแรงที่คาดเดาไม่ได้ (Cash, 2001; Copland, 2001, Ackerman & Maslin-Ostrowski, 2002; R. R. Greene, 2002; Patterson, & Collins, 2002; L. Greene, 2003; Heifetz & Linsky, 2004; Ledesma, 2012) ซึ่งการเอาตัวรอด การฟื้นคืนสู่ภาวะปกติ และความงอกงาม เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ และสามารถอธิบายระยะเวลาที่บุคคลประสบความทุกข์ยาก หรือหลังจากเผชิญความทุกข์ยาก แนวคิดของความเจริญงอกงามสัมพันธ์กับความสามารถของบุคคลในการก้าวไปไกลกว่าเดิม และเติบโตขึ้นแม้จะต้องเผชิญกับประสบการณ์ที่ตึงเครียดซ้ำอีกครั้ง (O'Leary, 1998) จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่บ่งบอกถึงการมีความยืดหยุ่นทางจิตใจและความงอกงามของบุคคล คือ ความภาคภูมิใจในตนเองในเชิงบวก ความแข็งแกร่ง ทักษะการเผชิญปัญหาที่แข็งแกร่ง การมีปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าเสี่ยง การไม่กลัวความล้มเหลว การมีความมุ่งมั่น มีความเพียรพยายาม และมีความอดทนสูงต่อความไม่แน่นอน (Carver, 1998; O'Leary, 1998; Patterson et al., 2002; Ungar, 2004; Bonanno, 2004; Masten, 2005)

แนวคิดทฤษฎีความยืดหยุ่นทางจิตใจ

มีการวิจัยทฤษฎีความยืดหยุ่นทางจิตใจในหลายสาขา ความยืดหยุ่นทางจิตใจในเชิงจิตวิทยา ถูกกำหนดความหมายว่าเป็นความสามารถในการฟื้นคืนและทนต่อความยากลำบากด้วยการซ่อมแซมตัวเอง (Higgins, 1994; Wolin & Wolin, 1993) ในสาขาจิตเวชศาสตร์ ถูกกำหนดว่าเป็นความเข้มแข็งทางจิตใจและทางชีววิทยาที่มนุษย์ใช้ในการควบคุมการเปลี่ยนแปลง (Flach, 1988) ในด้านพัฒนาการทางพยาธิวิทยา ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึงความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและภัยคุกคามในขณะที่ยังคงรักษาสมดุลของความรู้สึกของตนเอง (Garmezy & Masten, 1986) ในสาขาการพัฒนามนุษย์ ความยืดหยุ่นทางจิตใจถูกกำหนดให้เป็นความสามารถในการทนหรือรับมือกับความทุกข์ยาก (Werner & Smith, 2001) ในสาขาการจัดการการเปลี่ยนแปลง นั้นได้รับการพิจารณาว่าเป็นความสามารถในการแสดงให้เห็นทั้งความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่นในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่แสดงพฤติกรรมที่ผิดปกติจากเดิมน้อยที่สุด (Conner, 1993)

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีผู้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีไว้หลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีทั้งการศึกษาและพัฒนาหลายรูปแบบ ทั้งแบบวัดและองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ดังนี้

แนวคิดของ Grotberg (1995) มองว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการหนึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกับ 3 ปัจจัย ได้แก่ การส่งเสริมการให้มีแหล่งสนับสนุนทางสังคม (ฉันทมี) การมีจิตใจที่แข็งแกร่ง (ฉันทเป็น) และการมีทักษะทางสังคม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ฉันทสามารถ) ซึ่งความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาและความองงามของมนุษย์ โดยความยืดหยุ่นทางจิตใจมีองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน นอกจากนี้ Grotberg (1995, อ้างถึงใน นิธิพัฒน์ เมฆจร, 2563) ยังได้ศึกษา องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคล เป็นบุคลิกภาพที่เข้มแข็งในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค เป็นความรู้สึกทัศนคติ และความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน และในแต่ละด้าน มี 5 คุณลักษณะ พอสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 I HAVE (ฉันทมี) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมและการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง (Social and Interpersonal support) เช่น มีคนรอบข้างที่ รักและไว้ใจ มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ในครอบครัว ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมีตัวแบบ ในการทำสิ่งที่ถูกต้อง มีอิสระทางความคิดและพฤติกรรม มีคนที่ช่วยเหลือเมื่อเราเจ็บป่วย หรือต้องการเรียนรู้

1.1 การมีความไว้วางใจในสัมพันธภาพเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับความรักความสนใจและการช่วยเหลือผู้อื่น

1.2 การมีหลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ความคาดหวังที่ผู้อื่น และเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากการกระทำของตนเอง อาทิ การลงโทษ การให้อภัย และการได้รับคำชมเชย

1.3 การมีตัวแบบหรือบุคคลที่เป็นตัวแบบได้เป็นบุคคลที่จะเป็นต้นแบบได้นั้น ต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทั้งด้านศีลธรรม จริยธรรม และยอมรับได้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้

1.4 การได้รับการสนับสนุนให้มีอิสระในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการพึ่งพาตนเอง โดยได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นอิสระ และขอความช่วยเหลือได้เมื่อจำเป็น

1.5 การเข้าถึงแหล่งบริการด้านสุขภาพ การศึกษา สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิต เป็นแหล่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางสังคมของบุคคล และการบริการต่าง ๆ จากรัฐ

ด้านที่ 2 IAM (ฉันเป็น) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงใจ (Inner strength) ที่มีในตัวบุคคล เช่น การเป็นคนที่ผู้อื่นชอบและรักได้ เป็นคนที่มีความสุขที่ได้ทำดีกับผู้อื่นเป็นคน ที่เคารพตัวเองและผู้อื่นเป็นคนที่เต็มใจรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ เป็นคนที่เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้น

2.1 ความสามารถเป็นที่รัก การได้มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นและรู้ว่าผู้อื่น มีความรู้สึกดีต่อตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถรับรู้ว่าคุณเป็นที่รักของบุคคลรอบข้าง และสามารถแสดงความรู้สึกรักให้แก่ผู้อื่นได้

2.2 การเป็นผู้มีความรัก มีความเข้าใจอย่างร่วมรู้สึกเป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแสดงออกถึงความรู้สึกต่อผู้อื่นการรอบที่มีทักษะทางสังคมในการสร้างสัมพันธภาพดีแก่คนรอบข้าง ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนต่อการให้กำลังใจแก่ตน

2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นการรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญและ มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองที่กระทำลงไป โดยมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้ตนเองสามารถยืนหยัดอยู่ได้และพร้อมเผชิญกับปัญหา

2.4 การเป็นอิสระและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เป็นการที่ตนได้รับอิสระที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามแบบของตัวเองตามความสามารถของตนและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นรวมทั้งยอมรับผลการกระทำของตนแม้ว่าจะมีข้อผิดพลาด แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้

2.5 การเป็นผู้มีความหวัง ศรัทธา และเชื่อมั่นในความถูกต้อง มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี เชื่อในความดี ความถูกต้อง และนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตตามความเชื่อของศาสนาที่ตนนับถือ

ด้านที่ 3 I CAN (ฉันสามารถ) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลรอบข้าง และการมีทักษะในการจัดการปัญหา (Interpersonal and problem-solving skills) เช่น ความสามารถในการพูดกับคนอื่นในสิ่งที่รบกวนจิตใจได้ สามารถหาวิถีทางที่จะแก้ปัญหา สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อรู้สึกโกรธมาก ผิดหวังมาก สามารถประเมินได้ว่าเมื่อไหร่ควร จะพูดกับใคร ทำอะไรสามารถค้นหาใครบางคนที่จะช่วยเหลือในยามที่ต้องการ

3.1 ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถของบุคคลในการบอกความคิด และความรู้สึกกับผู้อื่นและสามารถรับรู้ในสิ่งที่ผู้อื่นบ่งบอกอะไรกับเรา และสามารถเข้าใจใน การกระทำของตนเองที่ได้แสดงออกไป

3.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการประเมินสภาพและขอบเขตของ ปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ และสามารถอดทนต่อปัญหาและมี ความสามารถจัดการกับปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จลุล่วง

3.3 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงผลักดันต่าง ๆ เป็นความสามารถในการ รับรู้ความรู้สึกของตนเอง และสามารถอธิบายออกมาเป็นคำพูดได้โดยไม่ทำร้ายผู้อื่น

3.4 ความสามารถในการประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเป็นความสามารถรับรู้อารมณ์ ที่เป็นอยู่ของตนเอง รวมทั้งอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อทราบสถานการณ์และรอดพ้นจากปัญหานั้นได้

3.5 ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจ เป็นความสามารถ ของบุคคลที่แสดงถึง ความรู้สึกเป็นมิตร มองโลกในแง่ดี และสามารถช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ในยามมี ปัญหาและร่วมแก้ไขร่วมกัน

Davis (1999, อ้างถึงใน นิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2563) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความ ยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยสรุปว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางใจ จะต้องประกอบด้วยความสามารถ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถทางด้านร่างกาย (Physical competence) ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี มีอารมณ์ ราบรื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีปฏิริยาสนองตอบทางอารมณ์เพียงเล็กน้อยถึงปาน กลาง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ

2. ความสามารถทางด้านสังคมและสัมพันธ์ภาพ (Social and relation competence) ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาและรักษาไว้ มีความไว้วางใจ มีความสามารถและมีโอกาสในการ

ช่วยเหลือบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือตนเอง มีความสามารถในการตระหนักรู้ และแสดงบทบาทที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ความสามารถทางด้านการรู้คิด (Cognitive competence) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน การแก้ไขปัญหา มองอนาคตอย่างมีความหวัง มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อในการควบคุมตนเอง มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการประเมินการรู้คิดที่เพียงพอและตรงตามความเป็นจริง

4. ความสามารถทางด้านอารมณ์ (Emotional competence) ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความอดทนพร้อมที่จะรอคอยโอกาส มองเห็นคุณค่าในตนเองตามความเป็นจริง และมีความสามารถในการสร้างอารมณ์ขัน

5. ความสามารถทางด้านคุณธรรม (Moral competence) ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีความผูกพันและมีส่วนร่วมในสังคม

6. ความสามารถทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual competence) ได้แก่ การมีศรัทธา มีศีลธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ มองเห็นความหมายในชีวิต มีความยุติธรรม นับถือตนเอง และการมองเห็นคุณค่าในตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีคุณลักษณะสำคัญทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านอารมณ์ การรู้คิด และด้านจิตวิญญาณ เช่น มีสุขภาพดี มีอารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขันเห็นคุณค่าในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความกระตือรือร้น มีทักษะในการแก้ปัญหา และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

ประเวศ ดันดิพิวัฒนสกุล (2551) กล่าวถึง ความยืดหยุ่นทางจิตใจว่าเป็นกระบวนการปรับตัวภายใต้สถานการณ์ในแง่ลบ เป็นการฟื้นตัวขึ้นจากความยุ่งยาก รุนแรง ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้น ๆ จะไม่รู้สึกรี้อยู่กับปัญหาที่เผชิญอยู่ แต่บุคคลนั้นยังคงรับรู้ได้ถึงความเจ็บปวด เศร้า โศก แต่บุคคลนั้นสามารถที่จะยื่นหยัดฝ่าฟันปัญหาผ่านไปได้ โดยการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจทางใจยังอาจเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. รู้สึกดีกับตัวเอง (Sense of self) คนเราเมื่อรู้สึกดีกับตัวเอง มีประสบการณ์ที่ดีในวัยเด็ก ได้รับความรักความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอจะกลายเป็นต้นทุนทางใจที่แข็งแกร่งเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ อาจกล่าวได้ว่าความรู้สึกดีกับตัวเองเกิดขึ้นเมื่อมีประสบการณ์ชีวิตที่ดี ได้ทำในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี และที่สำคัญเมื่อค้นพบความถนัด ก็ได้บ่มเพาะพัฒนาความถนัดนั้นจนกลายเป็นความสำเร็จที่ภาคภูมิใจ คนเราไม่สามารถเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็ก ไม่สามารถเลือกได้ว่าจะเกิดอะไร

ขึ้นบ้างในชีวิต แต่เราสามารถฝึกมองโลกแง่ดี และค้นหาความถนัดของตนเอง เพื่อบ่มเพาะเป็นความสำเร็จให้ภาคภูมิใจ และเราเลือกได้ที่จะทำความดี เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี และความภาคภูมิใจให้กับตนเอง การสร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยการสร้างความรู้สึที่ดีกับตัวเอง จึงเป็นการฝึกฝนตนเองให้รู้จักมองโลกแง่ดี ค้นหาทำความรู้จักตัวเอง และพัฒนาความถนัดที่มีอยู่จนกลายเป็นความสำเร็จที่ตนภาคภูมิใจ

2. จัดการชีวิตได้ (Sense of control) สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตมาจากหลายสาเหตุที่เราไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง คนเราจึงต้องพบกับเรื่องที่ชอบและไม่ชอบอยู่เสมอ ความรู้สึที่ว่าตนเอง 'จัดการชีวิตได้' เกิดขึ้นเมื่อเรามีความเชื่อมั่นในทักษะการแก้ปัญหาและการจัดการอารมณ์ของตัวเรา มีความสุขความพอใจในชีวิตตลอดจนเชื่อมั่นว่าแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่ ก็จะสามารถเลือกทางเดินที่คิดว่าดีที่สุด สถานการณ์ขณะนั้นได้ เรียนรู้ที่จะยอมรับบางสิ่งบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้ และมีความอดทนมุ่งมั่นในการลงมือทำในสิ่งที่ทำได้ จนบรรลุผลที่ต้องการ การสร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยการสร้างเชื่อมั่นในทักษะการจัดการชีวิตเป็นการฝึกฝนตัวเองให้รู้จักยอมรับความเป็นจริงของชีวิต หรือทำใจในสิ่งที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็มีความมุ่งมั่นอดทนที่จะลงมือทำในสิ่งที่ทำได้จนประสบผลสำเร็จ เรียนรู้ที่จะจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง และมีทักษะในการจัดการปัญหาที่สร้างสรรค์

3. มีสายสัมพันธ์เกี่ยวพัน (Sense of connection) กำลังใจในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคของชีวิต คือการที่คนใกล้ชิดมอบความรักความเข้าใจ คอยเป็นกำลังใจให้ สายสัมพันธ์เกี่ยวพันจึงเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของความเข้มแข็งทางใจ การสร้างความเข้มแข็งทางใจ ด้วยสายสัมพันธ์เกี่ยวพัน เป็นการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ให้มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเข้าใจที่ดี สามารถมอบความรักความเมตตา ความไว้วางใจแก่กันและกัน สายสัมพันธ์เกี่ยวพันจึงเป็น ประหนึ่งแหล่งกำลังใจอันทรงพลังในการต่อสู้ชีวิต แม้ในยามที่ต้องพบกับสถานการณ์วิกฤตอันยากจะฝ่าฟัน

4. มีจุดหมายในชีวิต (Sense of purpose) คนเราจะมีพลังในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น เมื่อมีจุดมุ่งหมายในชีวิต โดยเฉพาะหากจุดหมายนั้น ไม่ได้เป็นไปเพื่อตัวเองแต่เพียงอย่างเดียว ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย การรู้สึที่ว่าตนกำลังก้าวไปสู่เป้าหมายที่มีคุณค่า จะช่วยให้เรามองเห็นว่า ปัญหาของเราเป็นเพียงส่วนเล็ก ๆ เมื่อเทียบกับปัญหาอื่น ๆ และมันจะผ่านไป ในขณะที่เราเดินหน้าไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การสร้างความเข้มแข็งทางใจด้วยการมีจุดหมายในชีวิต เป็นวิธีฝึกฝนตนเองให้มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ ตลอดจนเป็นการเรียนรู้ที่จะตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นลบ ก็ยังสามารถตั้งเป้าหมายเชิงบวกที่ต้องการไปให้ถึงได้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้ให้นิยามความยืดหยุ่นทางจิตใจไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับตัว และฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ โดยภาวะวิกฤตนั้นเป็น เหตุการณ์ที่บุคคลนั้นไม่เคยพบมาก่อน ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ไม่ทันตั้งตัว เตรียมตัว เตรียมใจ โดย เมื่อผ่านพ้นวิกฤตนั้นแล้ว บุคคลยังสามารถยกระดับความคิด และจิตใจ จนสามารถดำเนินชีวิตไป ในทางที่ดีขึ้นด้วย โดยในเชิงวิชาการแล้ว กรมสุขภาพจิตได้วิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้จากตำรา และงานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และศึกษาวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบกับประสบการณ์ใน หลายพื้นที่หลายสถานการณ์วิกฤต และสรุปองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. อึด คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การมีจิตใจที่ไม่อ่อนไหวง่าย ทนต่อแรงกดดัน มีวิธีการที่จะดูแลจิตใจให้ทนอยู่ได้สามารถจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทุกข์ของตัวเองได้ ใน สถานการณ์ที่กดดัน
2. อึด คือ ด้านกำลังใจ มีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอยมีความหวังและกำลังใจ มีแรงใจที่จะดำเนิน ชีวิตต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจนี้อาจจะมาจากการสร้างกำลังใจด้วยตัวเองหรือคน รอบข้างก็ได้
3. อึด คือ ด้านการจัดการกับปัญหา การมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา และมีแนวทางในการ แก้ไขปัญหาการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค มั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจาก สถานการณ์วิกฤต ซึ่งความมั่นใจนี้เกิดจากการตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตนเอง คิด ว่าฉันทำได้ ฉันแก้ปัญหานี้ได้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือ ปรึกษา

Martin Seligman (2022: Online) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับความ ยืดหยุ่นทางจิตใจที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายอีกแนวทางหนึ่ง คือ โมเดล 3Ps ของเซลิกันแมน (Seligman's 3Ps model) โดยมีแนวคิดว่าคุณที่มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถ ฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้ายได้ และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จในชีวิตในการทำงาน ในการเรียนและการแข่งขัน ตลอดจน มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยปฏิบัติการทางอารมณ์ 3 อย่างคือความเป็นตนเอง ความครอบคลุม และความคงทน เป็นสิ่งที่ เป็นไปโดยอัตโนมัติ ทำให้ บุคคลสามารถพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความสามารถในการ ปรับตัว และเรียนรู้เพื่อรับมือกับความท้าทายในชีวิตได้ดีขึ้น

โดยงานวิจัยฉบับนี้จะอ้างอิงตามแนวคิดของ Grotberg โดยใช้คำว่า Resilience หรือ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เนื่องจากสื่อความหมายถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญอุปสรรค พินฝ่า และก้าวผ่านอุปสรรค และหลังจากนั้นจะเกิดความเข้มแข็ง งอกงามขึ้นได้ หลังจากผ่านประสบการณ์ความทุกข์ยากนั้น อันเป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลและสามารถฝึกฝนได้ องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน มี 5 คุณลักษณะนั้น มีความเหมาะสมและครอบคลุม ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ให้สามารถให้ผ่านพ้นวิกฤตในช่วงเวลาของการถูกเลิกจ้าง อดทนต่อปัญหา มีแรงใจ มีศรัทธา มองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเอง มองเห็นความหวัง สามารถจัดการอารมณ์ จัดการปัญหา มีมุมมองใหม่ๆ มองเห็นโอกาสและมุ่งสู่เป้าหมายของตนต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

Moorhouse and Caltabiano (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นทางจิตใจและการถูกเลิกจ้าง ในประเด็นของการสำรวจความเสี่ยงและการป้องกันอิทธิพลของภาวะซึมเศร้าและความมุ่งมั่นในการทำงานทำ โดยศึกษาในผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งหมด 88 คน ช่วงอายุ 16 ถึง 58 ปี ระยะเวลาว่างงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 24 เดือนขึ้นไป เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของผู้ใหญ่ในบริบทของความทุกข์ยากลำบากที่เกิดจากการว่างงาน โดยใช้แบบวัด Resilience Scale, Depressed Mood และ Assertive Job Hunting Survey ผลการวิจัยพบว่า สำหรับผู้ที่ว่างงานซึ่งมีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะเกิดภาวะซึมเศร้าน้อยลงแม้ว่าจะหางานทำมานาน ความยืดหยุ่นทางจิตใจส่งผลเชิงบวกต่อความแน่วแน่ในการทำงาน และสามารถป้องกันผลเสียทางจิตใจจากการว่างงานได้ ผู้ที่ขาดความยืดหยุ่นทางจิตใจจะมีภาวะซึมเศร้ามากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระยะเวลาผ่านไป ก็ยังมีโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าน่าขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ (McKee-Ryan et. al, 2005) ได้รายงานไว้ว่าความยืดหยุ่นช่วยให้บุคคลรับมือกับความทุกข์ยากของการว่างงานและลดโอกาสของภาวะซึมเศร้าด้วยความล้มเหลวซ้ำ ๆ ในการทำงาน ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการรับมือกับการสูญเสียงาน (Latack et al., 1995; McKee-Ryan & Kinicki, 2002) ซึ่งตั้งข้อสังเกตว่าการประเมินความรู้ความเข้าใจเป็นสื่อกลางระหว่างการว่างงานกับความผาสุกทางจิตใจ ผู้ว่างงานที่มีคุณสมบัติยืดหยุ่นคือมีการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นอิสระ มีความมุ่งมั่น มีไหวพริบ มีความพากเพียร และมีทัศนคติในแง่บวกมีแนวโน้มที่จะหางานได้รวดเร็วและแน่วแน่ในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยแนะนำการสนับสนุนด้านการให้การปรึกษาทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทาง

จิตใจพร้อมกับการยกระดับมาตรฐานสนับสนุนการฝึกอบรมการหางาน โดยบริการเครือข่ายงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อกลุ่มประชากรในการวิจัย

Lyche (2012) ได้ศึกษาความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง ความผูกพันต่ออาชีพ และการกลับคืนสู่สภาพปกติ ของพนักงานที่เคยถูกเลิกจ้าง จำนวน 197 คน โดยเคยเป็นพนักงานประจำ ในขณะที่วิจัยต้องได้งานแล้วใหม่ไม่ต่ำกว่า 1 เดือน อายุระหว่าง 25-60 ปี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการรับมือกับอารมณ์ในช่วงถูกเลิกจ้าง และอิทธิพลของการที่บริษัทปฏิบัติต่อพนักงาน ในขณะที่ดำเนินการเลิกจ้าง รวมถึงลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความยืดหยุ่น หรือความผูกพันต่ออาชีพ ที่ส่งผลการกลับคืนสู่ภาวะเดิม โดยใช้แบบวัด Connor-Davidson Resilience Scale และแบบวัด The Occupational Engagement Scale-Worker (OES-W) ที่พัฒนาขึ้นเอง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติอย่างดีของนายจ้างในระหว่างดำเนินการเลิกจ้าง ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานที่สูงขึ้น รวมถึงอาการทางอารมณ์ที่ลดลงในช่วงเวลาว่างงาน โดยอาการทางอารมณ์เป็นลบอย่างชัดเจนในบุคคลที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ดีจากบริษัท และความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการรับมือทางอารมณ์ ซึ่งบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมากขึ้นจะสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดีขึ้น

Victor (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการว่างงานและความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อทดสอบเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีในสภาวะที่บุคคลมีความลำบาก โดยศึกษาในผู้ว่างงานชาวโปรตุเกส จำนวน 298 คน กำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างให้มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ดีใช้ความท้าทายการถูกเลิกจ้างในการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อรับมือกับความทุกข์ยาก ลดการรับรู้ถึงการขาดสุขภาวะ นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีต่ำทำให้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในทางที่ดั้นนั้นยากขึ้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นความสามารถในเชิงบวกของบุคคลที่จะฟื้นตัวจากความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอน ความขัดแย้ง และความล้มเหลว ทั้งยังสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อชีวิตและก้าวหน้ามากขึ้น การวิจัยบ่งชี้ให้เห็นว่าทั้ง ๆ ที่บุคคลตกอยู่ภายใต้สภาวะเดียวกัน แต่มีสภาพจิตใจที่แตกต่างกันมากเนื่องจากการมีคุณลักษณะของความยืดหยุ่นทางจิตใจที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัตินั้นควรจะเน้นในเรื่องการสนับสนุนการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจในประชากรที่ถูกเลิกจ้างอย่างเร่งด่วน เนื่องจากอัตราการว่างงานยังคงเติบโตและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

Denise W. James (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นความยืดหยุ่นทางจิตใจในนิสิตปริญญาโทชายชาวแอฟริกาอเมริกันในหลักสูตรจิตวิทยาการปรึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่ม

ตัวอย่างคือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้คือชายแอฟริกันอเมริกันที่ระบุตัวเอง 10 คน ที่กำลังลงทะเบียนในโปรแกรมการให้การปรึกษาที่ได้รับการรับรองจาก CACREP ในมหาสมุทรแอตแลนติกกลาง ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เข้าร่วมการศึกษาแต่ละคนประสบกับความเครียดหรือความท้าทายในขณะที่กำลังศึกษา เครื่องมือในการวิจัยเป็นการรวบรวมการสัมภาษณ์รายบุคคล การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ ได้แก่ ความตั้งใจแน่วแน่ต่อจุดมุ่งหมายในการศึกษา ส่งผลในทางบวกในการเอาชนะสถานการณ์ที่ตึงเครียดและความท้าทายที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษา ความตระหนักในการเป็นผู้ที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวกต่อผู้อื่นเป็นแรงผลักดันให้มีความทะเยอทะยานในการสำเร็จการศึกษา การพูดกับตัวเองในเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อไป สามารถสร้างความมั่นใจ ทำให้มีจิตใจและความแข็งแกร่งที่ในขณะที่ประสบความกดดันในการศึกษา การสนับสนุนของอาจารย์และการจากครอบครัว และการอธิษฐานตามพระคัมภีร์และการทำสมาธิช่วยสนับสนุนด้านพลังใจ

จากผลการศึกษาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจส่งผลเชิงบวกต่อสภาพจิตใจ และการปรับตัวสู่สภาวะปกติของผู้ที่ประสบภาวะว่างงาน ผู้ว่างงานที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดี มีภาวะซึมเศร้าและวิตกกังวลน้อย สามารถฟื้นตัวจากความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอน ความขัดแย้ง และความล้มเหลว ทั้งยังสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ต่อการทำงานและเป้าหมายของตนเอง ทั้งยังส่งเสริมให้คนขอบเขตของความเข้มแข็งมากกว่าคนทั่วไป การวิจัยข้างต้นยังบ่งชี้การสนับสนุนทางด้านสุขภาพจิต โดยการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งและมีความเร่งด่วนในสภาวะที่การถูกเลิกจ้างงานยังเติบโตอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบทางด้านสุขภาพจิต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

ประวัติและความเป็นมาของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

การให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-focused brief therapy: SFBT) เป็นทฤษฎีการปรึกษาในกลุ่ม Postmodern (Corey, 2009) และพัฒนามาจากแนวคิดการปรึกษาเชิงกลยุทธ์ เป็นการบำบัดที่มีแนวคิดมุ่งถึงอนาคตมากกว่าเรื่องของอดีต มีเป้าหมายที่ชัดเจนและใช้

ระยะเวลาเพียงสั้นๆ ในการบำบัด โดยมุ่งเน้นถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

การให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ได้มีการคิดค้นขึ้นครั้งแรกในช่วงปี ค.ศ. 1970 โดย Steve De Shazer นักสังคมสงเคราะห์และ Insoo Kim Berg ซึ่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ เป็นผู้ร่วมงานและภรรยาของ De Shazer ซึ่งเป็นชาวเกาหลีโดยกำเนิด ทั้งคู่เป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำเกี่ยวกับทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy: SFBT) ในช่วงปลายปีค.ศ. 1970 ข้อสมมติฐานเบื้องต้นของ De Shazer เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีความสามารถมีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์สามารถสร้างสรรค์หรือสามารถที่จะหาคำตอบเพื่อเสริมสร้างชีวิตของตนเอง สำหรับผู้มารับการปรึกษาส่วนใหญ่ที่มาขอรับการปรึกษานั้นจะมาพร้อมกับปัญหาของเขาแต่ผู้มารับการปรึกษาก็จะรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อแก้ไขปัญหาหรือความทุกข์ใจนั้น โดยผู้มารับการปรึกษาอาจมีคำตอบที่เขาคิดว่าจะเป็นทางออกของปัญหาของเขาเองอยู่แล้วแต่อาจยังไม่แน่ใจหรือยังตัดสินใจไม่ได้ และโดยส่วนใหญ่แล้วผู้มารับการปรึกษามักจะรู้ว่าต้นเหตุของปัญหาเขาคืออะไร มีความเป็นมาอย่างไร ผู้ให้การปรึกษานั้นจะต้องมีส่วนช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาได้รู้จักความสามารถหรือสมรรถนะของผู้รับการปรึกษา เพื่อจะได้ใช้ความสามารถ ความรู้ ที่ผู้มารับการปรึกษามีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง โดยผู้ให้การปรึกษาสามารถทำหน้าที่เป็นสะพานที่จะช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาเปลี่ยนมุมมองจากการที่มุ่งเน้นแต่ตัวปัญหาที่เกิดขึ้นไปสู่การมุ่งเน้นการหาคำตอบหรือทางออกใหม่ๆ ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2554) โดยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นได้ถูกใช้ครั้งแรก ณ สถาบัน Brief Family Therapy ใน Milwaukee สหรัฐอเมริกา และถูกนำไปใช้ทั่วโลกในเวลาต่อมา ปัจจุบันได้รับความนิยมเพราะเป็นวิธีการปรึกษาระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพียงแค่พยายามจะแก้ปัญหที่เกิดขึ้น การปรึกษาตามทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเชื่อว่าทุกคนนั้นมีความสามารถในการที่จะกำหนดเป้าหมายของตนเอง ซึ่งเป้าหมายของแต่ละคนมีความเฉพาะตัวและต้องกำหนดเป้าหมายด้วยคนๆ นั้นเองเท่านั้น (Prochaska & Norcross, 2007 cite in Corey, 2009)

หลักการและแนวคิดของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีหลักการอยู่บนสมมติฐานของการมองโลกในแง่ดี ที่ว่ามนุษย์เต็มไปด้วยพลังและศักยภาพ และความสามารถที่จะค้นหาทางออก คำตอบ หรือวิธีการ (solution) ที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของผู้รับการปรึกษา บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาคือการช่วยให้ผู้รับบริการรู้จักพลังและศักยภาพที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และความมีปัญญาที่จะแก้ไข

ปัญหา ด้วยการสนทนา ผู้รับบริการเห็นภาพของตนเองที่กำลังทำอะไรอยู่ในชีวิตความเป็นไปในอนาคต และอะไรที่จะนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จ การให้คำปรึกษาที่เต็มไปด้วยความเคารพและความหวัง ถูกสร้างอยู่บนพื้นฐานมิตีเชิงบวก เช่น พลังในตัวบุคคล และวิธีการหาคำตอบให้กับปัญหา (Suwan Jutasompakorn, 2020)

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

Gerald Corey (2011, p.400) กล่าวว่า จุดเด่นเฉพาะของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นนั้นแตกต่างจากการบำบัดแบบดั้งเดิมที่เคยมีมา คือการละเว้นการให้ความสนใจกับอดีต แต่จะมุ่งเน้นที่ปัจจุบันและอนาคต นักบำบัดจะมุ่งเน้นในสิ่งที่สิ่งที่เป็นไปได้ และให้ความสนใจเพียงเล็กน้อยในการทำความเข้าใจว่าปัญหาเกิดขึ้นได้อย่างไร การช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมถือเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการช่วยเหลือเสริมสร้างชีวิตของผู้รับบริการปรึกษา สอดคล้องกับ De Shazer (1988, 1991) ที่ชี้ให้เห็นว่าไม่จำเป็นต้องทราบสาเหตุของปัญหาเพื่อแก้ไขและไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข การประเมินปัญหาไม่ได้ช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงควรเน้นที่การค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่าการค้นหาต้นตอของปัญหา และเน้นที่การค้นหาทางแก้ไขหลายๆแนวทาง และพิจารณาว่าทางใดคือทางแก้ไขที่เหมาะสมสำหรับบุคคลคนหนึ่ง เนื่องจากทางที่เหมาะสมสำหรับคนหนึ่ง อาจไม่ได้เหมาะสมกับอีกคน ในการบำบัด ผู้รับบริการปรึกษาจะเป็นผู้เลือกเป้าหมายที่ต้องการทำให้สำเร็จด้วยตนเอง (Berg & Miller, 1992; Gingerich & Eisengart, 2000; O'Hanlon & Weiner-Davis, 2003).

ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นอยู่บนพื้นฐานของการมองบุคคลในเชิงบวก มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถในการสร้างแนวทางแก้ไขที่สามารถยกระดับชีวิตของพวกเขาได้ แท้จริงแล้วบุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหามาความท้าทายชีวิต เพียงแต่บางครั้งอาจหลงทางหรือขาดความตระหนักในความสามารถของตน แต่ไม่ว่าผู้รับบริการปรึกษาจะมีลักษณะแบบใด เมื่อเข้าสู่การบำบัด มุ่งเน้นการแก้ปัญหานักบำบัดทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเชื่อว่าผู้รับบริการปรึกษาเป็นผู้มีความสามารถ บทบาทของนักบำบัดคือการช่วยให้ผู้รับบริการปรึกษารับรู้ถึงความสามารถที่พวกเขามีอยู่แล้วและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาลักษณะสำคัญของนักบำบัดคือการสร้างความหวังและการมองโลกในแง่ดีของผู้รับบริการปรึกษาโดยการสร้างความคาดหวังเชิงบวกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ ที่โดยเน้นที่ความสามารถมากกว่าสิ่งที่ขาด เน้นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน (Metcalfe, 2001) เนื่องจากผู้รับบริการปรึกษามักจะเข้ารับการบำบัดในสถานะ "เชิงปัญหา" แม้แต่วิธีแก้ปัญหาก็ยังอยู่ภายใต้พลังของปัญหาลง ผู้รับบริการปรึกษามักมีเรื่องราวที่ยังรากลึกในมุมมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตจะเป็นตัวกำหนดอนาคตของพวกเขาอย่างแน่นอน ผู้ให้บริการปรึกษาที่เน้นการแก้ปัญหาคือจะตอบโต้ความคิดเชิงลบของผู้รับบริการปรึกษาด้วยการสนทนาในแง่ดีที่เน้นความ

เชื่อในเป้าหมายที่ทำได้และเหมาะสม ผู้ให้การปรึกษาสามารถช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาในการเปลี่ยนจากปัญหาไปสู่ความเป็นไปได้ใหม่ๆ เป้าหมายหนึ่งของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นคือการเปลี่ยนการรับรู้ของผู้รับการปรึกษาโดยการปรับโครงสร้างใหม่ผ่านทักษะการใช้ภาษาของผู้ให้การปรึกษา (Gerald Corey, 2011, p.400-401)

จุดเน้นของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นคือการมุ่งเน้นที่สิ่งที่ใช้ได้ผลในชีวิตของผู้รับการปรึกษาซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับแบบดั้งเดิมที่รูปแบบของการบำบัดที่มักจะเน้นไปที่ปัญหา บุคคลมาพบนักจิตวิทยาด้วยเรื่องราวที่ต้องการการบำบัด บางเรื่องใช้เพื่อพิสูจน์ความเชื่อของผู้รับการปรึกษาว่าชีวิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือที่แย่กว่านั้นคือ ชีวิตกำลังออกห่างจากเป้าหมายของพวกเขาไปเรื่อย ๆ นักบำบัดจะช่วยเหลือในการให้ความสนใจกับรูปแบบปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมความหวังด้วยการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาค้นพบข้อยกเว้นหรือเวลาที่ปัญหาไม่ล่่วงล้ำเข้ามาในชีวิตของเขา (Metcalf, 2544) ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมุ่งเน้นไปที่การค้นหาว่าผู้รับการปรึกษาทำอะไรจึงจะได้ผลดี ช่วยให้ใช้ความรู้เหล่านั้นเพื่อจัดปัญหาในเวลาที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ ระบุสิ่งที่ใช้ได้ผลและกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาทำซ้ำ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมาก (Murphy, 2008) แนวคิดหลักคือ “เมื่อคุณรู้ว่าอะไรใช้ได้ผล ทำมันให้มากกว่านี้” หากบางอย่างใช้ไม่ได้ผล ผู้รับการปรึกษาจะได้รับการสนับสนุนให้ทำสิ่งที่แตกต่างออกไป ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับมองที่เป็นเอกลักษณ์ของตน จุดแข็งและความสำเร็จของตนเอง De Shazer (1991) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมกับผู้รับการปรึกษาในการสนทนาที่นำไปสู่การเล่าเรื่องสถานการณ์ที่พวกเขาได้รับการปรึกษาสามารถทำได้เพื่อการไปสู่เป้าหมายของตนเอง เช่น “ช่วยบอกฉันเกี่ยวกับช่วงเวลาที่คุณรู้สึกดีขึ้นแม้จะเพียงเล็กน้อยและเมื่อสิ่งต่าง ๆ กำลังดำเนินไปตามทางที่คุณหวังไว้” ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษารับรู้ว่าปัญหาถูกแยกออกไปและแนวทางแก้ไขใหม่ๆ ที่เป็นไปได้กำลังเกิดขึ้น (Gerald Corey, 2011, p.401)

แนวทางปฏิบัติเบื้องต้นของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นอธิบายว่าบุคคลนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรและสามารถเข้าถึงเป้าหมายของตนเองได้อย่างไร โดยการปรึกษตามทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (Walter and Peller, 1992, 2000 cited in Corey 2011, อ้างถึงใน เพ็ญญา กุลนาคล, 2559)

1. ผู้รับการปรึกษาเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดีที่สุดและมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิต แม้ว่าศักยภาพนี้จะถูกปิดกั้นชั่วคราวโดยความคิดทางลบ เพราะการ

คิดแบบเน้นปัญหาจะทำให้บุคคลไม่สามารถรับรู้ถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้

2. ประโยชน์ของการมุ่งเน้นในเชิงบวกของการสร้างทางออกในอนาคตและการเน้นในอนาคต หากผู้รับการปรึกษามีความเข้มแข็งและสามารถพูดถึงวิธีการค้นหาทางออกของตนเองในทิศทางที่เป็นบวกได้ จะเป็นโอกาสที่จะทำให้การปรึกษานั้นมีประสิทธิภาพเร็วขึ้น

3. ในทุก ๆ ปัญหาล้วนมีข้อบกพร่อง การที่จะพูดถึงข้อบกพร่องนี้ผู้รับการปรึกษาจะสามารถควบคุมและข้ามพ้นปัญหาไปได้ ซึ่งการยกเว้นจะช่วยให้นักมองถึงความเป็นไปได้ในการสร้างทางออก การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อผู้รับการปรึกษาระบุข้อบกพร่องในปัญหาของตนเองได้

4. ผู้รับการปรึกษาจะพูดมุมมองเกี่ยวกับตนเองเพียงด้านเดียว ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจะต้องช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจด้านอื่น ๆ ของเรื่องราวที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นทางเลือกมากขึ้น

5. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งหมดมีความสำคัญในการแก้ไขปัญหา และปัญหาใด ๆ ก็ตามสามารถคลี่คลายได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

6. ผู้รับการปรึกษามีความต้องการและมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพร้อมทำสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตัวเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาต้องมีท่าทีที่อยู่เคียงข้างผู้รับการปรึกษามากกว่าเป็นผู้กำหนดแนวทางเพื่อควบคุมการต่อต้าน เมื่อผู้ให้การปรึกษาหาแนวทางที่จะร่วมมือกับผู้รับการปรึกษาการต่อต้านก็จะไม่เกิดขึ้น

7. ผู้รับการปรึกษาเชื่อในความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ไม่มีทางออกที่ถูกต้องสำหรับปัญหาและไม่มีทางออกใด ๆ ที่สามารถปรับใช้ได้กับทุกคนเพราะแต่ละคนก็มีความเหมือนและต่าง ทางออกจึงแตกต่างกันไปตามตัวบุคคล

ขั้นตอนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

1. การสร้างความร่วมมือ ผู้ให้การปรึกษาจะพิจารณาจากจำนวนครั้งของการปรึกษาเพื่อช่วยผู้รับการปรึกษาในการค้นหาทางออกและการสร้างความพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตามถ้าขั้นตอนเหล่านี้ถูกใช้เป็นประจำโดยไม่ได้พัฒนาสัมพันธภาพ ก็จะไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้ให้การปรึกษาควรตระหนักและเชื่อว่าผู้รับการปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญที่แท้จริงในชีวิตของพวกเขาเอง เทคนิคทั้งหมดที่กล่าวมาจะต้องดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ดังนั้นการสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจึงมีความสำคัญที่สุด

2. การนัดหมายก่อนการปรึกษา การนัดหมายอย่างเรียบง่ายไม่ซ้ำซ้อนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ในครั้งแรกของการให้การปรึกษา การนัดหมายก่อนการปรึกษาจะสร้างความตระหนักให้แก่ผู้รับการปรึกษาและครอบครัว ตลอดจนเป็นการเตรียมตัวในการปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ให้การปรึกษา การตั้งคำถามโจทย์ในการพบกันให้กับครอบครัว และผู้รับการปรึกษาคิดถึงประโยชน์ของการพบกับผู้ให้การปรึกษาจะทำให้ครอบครัวของผู้รับการปรึกษามีการหาทางออกในแต่ละปัญหาได้เป็นอย่างดี

3. การยุติการสนทนาที่มุ่งเน้นทางออก ในระยะแรกผู้ให้การปรึกษาดังใจและสร้างเป้าหมายในการปรึกษาอย่างชัดเจน เมื่อผู้รับการปรึกษาสามารถสร้างทางออกที่พอใจ สัมพันธภาพในการบำบัดสามารถยุติลงได้ผู้ให้การปรึกษาอาจเริ่มต้นคำถามการก่อรูปเป้าหมาย โดยผู้ให้การปรึกษามักจะถามว่า “สิ่งที่ต้องการให้เกิดความแตกต่างในชีวิตคุณที่เกิดจากการมาพบผู้ให้การปรึกษาเป็นสิ่งที่คุ้มค่าคืออะไร” คำถามอื่นที่จะทำให้ผู้รับการปรึกษาได้เกิดกระบวนการคิด ได้แก่ “เมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้วจะมีอะไรที่แตกต่าง” ผู้ให้การปรึกษาสามารถช่วยผู้รับการปรึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าของการให้การปรึกษาเพื่อที่จะได้สามารถยุติการปรึกษาได้ (De Jong & Berg, 2008 cited in Corey, 2008) ช่วงเวลาของการยุติการปรึกษาผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาระบุสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาจะทำต่อการเปลี่ยนแปลงที่เขาได้ทำแล้วในอนาคต (Bertolino & O'Hanlon, 2002 cited in Corey, 2008) ผู้รับการปรึกษาได้รับความช่วยเหลือในการระบุอุปสรรคหรือรับรู้ถึงสิ่งกีดขวางที่อาจจะพบได้ในรักษาการเปลี่ยนแปลงที่ได้ทำ (Guterman, 2006 cited in Corey, 2008)

เทคนิคการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

เทคนิคการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (เพ็ญญา กุลนภา ดล, 2565)

1. เทคนิคการสนทนาแบ่งได้เป็น 3 ประเภท

1.1 การสนทนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือการสนทนาที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของผู้รับการปรึกษา ซึ่งมักมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้รับการปรึกษาประกอบไปด้วย

1.1.1 การสนทนาเกี่ยวกับพลังแห่งตน ลักษณะนี้ผู้ให้การปรึกษาจะระบุและทำให้ผู้รับการปรึกษามั่นใจในความแข็งแกร่งรวมทั้งความสามารถของตนในการแก้ปัญหา โดยจะเกี่ยวข้องกับวิธีการในการแก้ปัญหาและการเสริมแรงของผู้รับการปรึกษา

1.1.2 การสนทนาเกี่ยวกับข้อยกเว้น แนวคิดทฤษฎีการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้นเชื่อว่าทุกปัญหานั้นมีทางออก ข้อยกเว้นจึงเป็นช่องว่างที่แตกต่างกันระหว่างช่วงเวลาหรือสถานการณ์ที่

เกิดปัญหาและช่วงเวลาหรือสถานการณ์ที่ไม่เกิดปัญหา ในบางครั้งข้อยกเว้นที่เกิดขึ้นมักถูกละเลย ถูกลองข้ามไปหรือมีความเข้าใจว่าเป็นเหตุบังเอิญในทางที่ดี การค้นหาข้อยกเว้นของปัญหาคือวิธีการที่บุคคลดึงประสบการณ์ที่ตนได้เปรียบในสถานการณ์นั้น ๆ ขึ้นมาโดยให้ความสำคัญกับช่วงเวลาที่แตกต่างกันคือช่วงเวลาที่ปัญหาไม่เกิดขึ้นหรือช่วงเวลาที่สามารถจัดการกับปัญหาได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถระบุทางออกที่สามารถทำได้หรือล้มเหลวในอดีต ตัวอย่างของคำถามเพื่อหาข้อยกเว้นเช่น “บอกถึงช่วงเวลาที่ไม่เกิดปัญหาหรือช่วงเวลาที่ปัญหาเกิดน้อยมาก” หลังจากนั้นให้ผู้รับการปรึกษาอธิบายว่าเพราะอะไรครั้งนี้ (ช่วงเวลาที่ไม่เกิดปัญหา) ถึงเกิดความแตกต่างซึ่งเป็นคำถามเพื่อขยายข้อยกเว้น เป็นต้น

1.1.3 การเปลี่ยนบริบทของการสนทนา คือวิธีที่ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาให้ความหมายปัญหาที่ประสบแตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากกรอบความคิดเป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และทำให้พบกับปัญหาต่าง ๆ ในบริบทรอบข้าง ดังนั้นตามแนวคิดนี้การใช้คำถามจึงใช้เพื่อสำรวจถึงกรอบแนวคิดของผู้รับการปรึกษาในการเชื่อมโยงกับบริบทรอบตัวเพื่อทำให้ผู้รับการปรึกษาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ

1.1.4 การทำลายการก่อร่างของปัญหา เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้รับการปรึกษาจากภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร โดยจะต้องหลีกเลี่ยงภาษาที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น ความซึมเศร้า คุณค่าในตนเอง ความเครียด และใช้วิธีการให้ผู้รับการปรึกษาอธิบายพฤติกรรมของตนในแต่ละวันแทนเพื่อช่วยให้เข้าใจว่าผู้รับการปรึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้หรือไม่

1.2 การสนทนาเกี่ยวกับทางออก คือวิธีการสนทนาที่ผู้ให้การปรึกษาใช้เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถสร้างการเชื่อมต่อระหว่างสภาวะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาพึงประสงค์ประกอบไปด้วย

1.2.1 การสร้างสัมพันธภาพแบบความร่วมมือ การสร้างสัมพันธภาพสามารถเกิดขึ้นเมื่อผู้รับการปรึกษารู้สึกว่าผู้ให้การปรึกษาได้ทำงานร่วมกับผู้รับการปรึกษาแล้วสามารถทำให้ปัญหาเปลี่ยนแปลงไป โดยความร่วมมือนี้คือการร่วมกันกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้รับการปรึกษา มากกว่าการสืบสวนสาเหตุของปัญหา การทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือจะต้องเกิด

1.2.2 การใช้คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) คำถามปาฏิหาริย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของวิธีการปรึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนี้ ซึ่งโดยมากจะใช้ในการรับบริการครั้งแรกและการรับบริการในครั้งต่อ ๆ มา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุทางออกที่ปรากฏขึ้นและช่วยในการทำให้เกิดความกระฉ่างเกี่ยวกับความเป็นจริงของเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาพึงปรารถนา คำถามปาฏิหาริย์จะช่วยให้ผู้รับ

การปรึกษาอธิบายอย่างชัดเจนว่าชีวิตของผู้รับการปรึกษาจะเป็นอย่างไรเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไข หรือมีการจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น โดยทั่วไปมักใช้คำถามดังต่อไปนี้ “สมมติว่าคืนหนึ่งเมื่อคุณนอนหลับ ปาฏิหาริย์ได้บังเกิดขึ้นและปัญหาที่ทำให้คุณมาเข้ารับการศึกษาได้หายไป แต่คุณกลับอยู่จึงไม่สามารถรู้ได้ว่าปาฏิหาริย์นั้นได้เกิดขึ้น เมื่อคุณตื่นขึ้นมาอะไรคือสิ่งแรกที่ทำให้คุณรู้ว่าปาฏิหาริย์ได้เกิดขึ้นแล้ว” หลังจากการใช้คำถามนี้แล้วผู้ให้การปรึกษาจะให้ผู้รับการปรึกษาอธิบายว่าอะไรที่แตกต่างไปเมื่อปาฏิหาริย์นั้นเกิดขึ้นอะไรที่ผู้รับการปรึกษาเห็นรู้สึกหรือได้ยินนั้นแตกต่างไปจากเดิมและผู้อื่นรอบตัวมีการกระทำที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรผู้ให้การปรึกษาพูดว่า “ให้คุณลองจินตนาการว่าวันนี้คุณออกจากสถานที่นี้ไปและคุณมีความมั่นใจและมีความปลอดภัยมากขึ้นคุณจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม” กระบวนการนี้สะท้อนให้เห็นถึงการตั้งสมมติฐานในการพิจารณาทางออก (O'Hanlon and Weiner Davis, 2003 cited in Corey, 2008) เชื่อว่าการเปลี่ยนการกระทำและมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหาสามารถเปลี่ยนปัญหาได้

1.2.3 การใช้คำถามบอกระดับ (Scaling question) คำถามลักษณะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาตั้งเป้าหมายของตนและประเมินความก้าวหน้ารวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของการกระทำได้นอกจากนั้นคำถามบอกระดับยังสามารถค้นหาแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้รับการปรึกษาและความมั่นใจของผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของตนเองได้เป็นอย่างดี ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกจะใช้คำถามบอกระดับในการสำรวจการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของบุคคลในสิ่งที่ยากที่จะสังเกต เช่น ความรู้สึกอารมณ์หรือการสื่อสาร (De Shazer & Berg, 1998 cited in Corey, 2008) ตัวอย่างเช่น การบอกความรู้สึกตื่นตกใจหรือวิตกกังวลโดยผู้ให้การปรึกษาถามว่า “จากระดับ 0-10 โดยที่ 0 หมายถึงความรู้สึกตอนที่คุณเข้ามาเข้ารับการศึกษา และ 10 หมายถึงความรู้สึกหลังจากมีปาฏิหาริย์ได้เกิดขึ้นและปัญหาของคุณไม่มีแล้วคุณคิดว่าความวิตกกังวลของคุณในขณะนี้เป็นอย่างไรร” คำถามบอกระดับช่วยให้ผู้รับการปรึกษาให้ความสนใจกับสิ่งที่บุคคลกำลังทำและวิธีที่บุคคลทำตามขั้นตอนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่บุคคลต้องการ Goldenberg and Goldenberg (2008) กล่าวว่าคำถามบอกระดับเป็นการบอกให้ผู้รับการปรึกษาบอกระดับในการรับรู้สถานการณ์เพื่อสร้างมุมมองด้านบวกและเพื่อส่งเสริมความสำเร็จนั้นเทคนิคนี้ช่วยให้ผู้ให้การปรึกษาประเมินมุมมองของผู้รับการปรึกษาแต่ละคนและเพื่อจูงใจให้อธิบายเป้าหมายของเขาอย่างละเอียดผู้ให้การปรึกษาจะทำให้ผู้รับการปรึกษาเริ่มต้นกระทำการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องตามที่คาดหวัง

1.2.4 การใช้คำถามเพื่อเปลี่ยนกรอบความคิด (Reframing) คำถามลักษณะนี้เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาโดยการให้ความหมายต่อสถานการณ์ต่าง ๆ จะเป็น

การสร้างความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการปรึกษาซึ่งจะทำให้ผู้รับการปรึกษาสามารถผ่านพ้นปัญหาที่เผชิญได้

1.2.5 การใช้คำถามยกเว้น (Exception question) ช่วงเวลาในชีวิตของผู้รับการปรึกษาเมื่อเขาไม่ได้มองว่ามีปัญหาช่วงเวลานี้เรียกว่าข้อยกเว้น และแสดงถึงสิ่งที่แตกต่าง (Bateson, 1972 cited in Corey, 2008) ผู้ให้การปรึกษาในทฤษฎีเน้นทางออกจะใช้คำถามยกเว้นกับผู้รับการปรึกษาว่าในช่วงเวลาที่ปัญหาไม่ได้เกิดขึ้นหรือเมื่อปัญหาไม่ได้รุนแรงเป็นอย่างไร ข้อยกเว้นหมายถึงประสบการณ์ในชีวิตของผู้รับการปรึกษาเมื่อไม่ได้มีปัญหาเกิดขึ้น (De Shazer, 1985 cited in Corey, 2008) โดยการช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาระบุและตรวจสอบข้อยกเว้นนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้พวกเขาหาทางออกต่อไป (Guterman, 2006 cited in Corey, 2008) การสำรวจนี้จะทำให้ผู้รับการปรึกษาระลึกว่าปัญหาไม่ได้มีพลังมากและไม่ได้คงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีโอกาสที่จะดึงศักยภาพความเข้มแข็งและทางออกที่เป็นไปได้ ผู้ให้การปรึกษาจะถามผู้รับการปรึกษาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นสำหรับข้อยกเว้นเหล่านี้ซึ่งเรียกว่าการสนทนากการเปลี่ยนแปลง (Andrews & Clark, 1996 cited in Corey, 2008)

1.2.6 คำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) เป็นคำถามที่จะเป็นตัวช่วย ในกรณีที่สมาชิกปฏิเสธของปัญหาความเป็นไปได้ในอนาคตหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ ตัวอย่างคำถามเช่น “อะไรที่ทำให้สมาชิกยังอยู่ได้ในทุกวันนี้” “อะไรคือสิ่งที่สมาชิกทำอยู่ ที่พุงไม่ให้เหตุการณ์ร้ายแรง หรือทรุดลงไปกว่าเดิม” หรือ “สมาชิกมาเข้ากลุ่มนี้ได้อย่างไร” โดยเป้าหมายของคำถามเผชิญปัญหา คือ การเน้นการตระหนักรู้ถึงความพยายามที่จะรักษาเหตุการณ์ให้อยู่ในระดับเดิม คำถามเผชิญปัญหายังเป็นการแสดงให้สมาชิกรับรู้ ว่า ผู้นำกลุ่มเข้าใจถึงความพยายามอยู่กับปัญหาของสมาชิกและรู้ว่าสมาชิกไม่ได้เฉยๆ แต่ได้ใช้วิธีการบางอย่างแล้วในการเผชิญปัญหานั้น

โดยสรุปการใช้หลักการและเทคนิคการตั้งคำถามของทฤษฎีการให้ความสำคัญกับคำตอบ จะช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และมองเห็นทางออกเทคนิคการถามเพื่อให้สมาชิกพุ่งความสนใจไปยังเป้าหมายข้อดี จุดแข็ง และความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงนั้น

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) ได้กล่าวว่าคำถามข้อยกเว้นนี้เป็นคำถามที่สามารถนำมาใช้ในการให้การปรึกษาท่าทีจะเป็นไปได้คำถามข้อยกเว้นเป็นการรื้อถอนปัญหา โดยเน้นไปที่ข้อยกเว้น เช่น ข้อยกเว้นต่อการกินไม่เป็นเวลา ต่อการบ่นเสมอ ๆ ถึง “ความอ้วน” “ความเศร้า” ที่อาจจะนำไปสู่การให้ความสนใจกับสิ่งนั้น ณ วันนั้น โดยผู้ให้การปรึกษาจะขอให้ผู้รับการปรึกษา “อธิบายถึงสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาทำอะไรที่แตกต่างในวันนั้นเพื่อจะหาคำตอบ” อีกทั้งผู้รับการปรึกษาจะได้รับการแนะนำว่า “ให้สังเกตและรายงานย้อนหลังสิ่งที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตในการพบผู้ให้บริการในครั้งต่อไป” อย่างไรก็ตามผู้ให้การปรึกษาจะไม่สอนหรือบอกให้ผู้รับการปรึกษา

ทำในสิ่งที่จะทำให้เกิดความแตกต่างหรือไม่ใช้เทคนิคใด ๆ ในการที่จะทำให้ผู้รับการปรึกษา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแต่ผู้ให้การปรึกษาจะคอยช่วยเหลือให้กำลังใจเมื่อผู้รับการปรึกษาได้เริ่ม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทำในสิ่งที่เหมาะสมแม้เพียงเล็กน้อยก็ตาม

1.3 การสนทนาเกี่ยวกับกลยุทธ์ คือพันธะสัญญาร่วมกันระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับ การปรึกษาในการวางแผนร่วมกันที่จะทำให้ผู้รับการปรึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาอัน สามารถเกิดขึ้นได้โดยการสนทนาเกี่ยวกับกลยุทธ์มีองค์ประกอบดังนี้

1.3.1 การใช้ให้เป็นประโยชน์ คือการที่ผู้ให้การปรึกษารวบรวมประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะ ความคิด และความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษารวบรวมเป้าหมายที่ ปรารถนาเนื่องจากความมั่นใจและแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการเลือกกลยุทธ์สำหรับผู้รับ การปรึกษาโดยผู้ให้การปรึกษาจะต้องระลึกถึงคุณลักษณะเหล่านี้และเสริมแรงให้แก่ผู้รับการ ปรึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.3.2 การพัฒนาทางออก วิธีการปรึกษาแบบเน้นทางออกระยะสั้นนี้สนับสนุนให้ผู้รับ การปรึกษาเพิ่มการเปลี่ยนแปลงจากก้าวเล็ก ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งขั้นตอนเกิดขึ้นจากการ ค้นพบข้อบกพร่องของปัญหาและการตอบคำถามปฏิกิริยารวมทั้งการละทิ้งทางออกที่ล้มเหลวใน อดีต

1.3.3 การทำความเข้าใจของการยุติและการประเมินค่า กล่าวได้ว่าผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตามทฤษฎีการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้น คือเป้าหมายของผู้รับการปรึกษาผู้ให้การปรึกษาจึงต้อง สำรว่าผู้รับการปรึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างไรและผู้ให้การปรึกษากับผู้รับ การปรึกษาจะต้องร่วมกันประเมินว่าการกระทำใดที่เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการ บรรลุเป้าหมาย

2. การมอบงานในครั้งแรก เป็นรูปแบบของการบ้านที่ผู้ให้การปรึกษาให้ผู้รับการปรึกษา ทำในการพบกันครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยผู้ให้การปรึกษามอบผู้รับการปรึกษาว่า ระหว่างครั้งนี้กับ ครั้งต่อไปที่พบกันผู้ให้การปรึกษาจะให้ผู้รับการปรึกษาสังเกตว่าอะไรเกิดขึ้นกับคุณบ้าง ครอบคลุม ชีวิต การแต่งงาน ความสัมพันธ์ ที่คุณยังอยากจะทำให้เกิดขึ้นอยู่เพื่อว่าผู้รับการปรึกษาจะได้อธิบายกับ ผู้ให้การปรึกษาในครั้งต่อไป (De Shazer, 1985 cited in Corey, 2008) ครั้งที่ 2 ผู้รับการปรึกษาจะ ถูกถามสิ่งที่เกิดขึ้นและสิ่งที่คุณต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งงานนี้จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามี ความหวังว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้มันไม่ใช่เรื่องว่าถ้าเปลี่ยนแปลงแล้วมันจะ เกิดขึ้นแต่เมื่อมันจะเกิดขึ้น ดังที่ เดอ ซาเซอร์ (De Shazer) กล่าวว่าวิธีการนี้จะช่วยให้ความหวัง เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้รับการปรึกษาเพิ่มขึ้นผู้รับการปรึกษาโดยทั่วไปให้ความร่วมมือใน หลักเกณฑ์งานครั้งแรก และรายงานการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงตั้งแต่ครั้งแรกของการบำบัด

(McKeel, 1996 Walter & Peller, 2000 cited in Corey, 2008) ซึ่ง Bertolino & O'Hanlon (2002 cited in Corey, 2008) แนะนำว่าการให้งานนี้จะใช้หลังจากที่ผู้รับการปรึกษาได้แสดงความวิตกกังวล มุมมองและเรื่องราวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้รับการปรึกษาที่จะเข้าใจความรู้สึกก่อนที่จะเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงข้อความและการมอบงาน ข้อความและการมอบงานเป็นการสรุปในการยุติการปรึกษา ในแต่ละครั้ง โดยผู้ให้การปรึกษาจะสรุปกลยุทธ์ที่ผู้รับการปรึกษาอธิบายในแต่ละครั้งและเสริมแรง รวมทั้งชื่นชมในความก้าวหน้าของกระบวนการซึ่งโดยมากจะมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนแน่นอน ก่อนที่จะยุติการปรึกษา

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นโดยทั่วไปจะใช้เวลา ประมาณ 5-10 นาทีในแต่ละครั้งเพื่อเขียนสรุปเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับไปให้กับผู้รับการปรึกษา ได้รับรู้ในระหว่างนี้ผู้ให้การปรึกษากำหนดข้อเสนอแนะที่จะให้กับผู้รับการปรึกษา De Jung & Berg (2008 cited in Corey, 2008) อธิบายว่าการเขียนสรุปเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับมี 3 ส่วนคือคำ ชมเชย การเชื่อมต่อ และการมอบหมายงาน

3.1 คำชมเชย เป็นการยืนยันสิ่งที่คุณรับการปรึกษาจะได้ทำว่าเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ทางออกที่มี ประสิทธิภาพการชมเชยเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ต้องทำให้เป็นกิจกรรมแต่เป็นในลักษณะที่ทำให้กำลังใจที่จะ สร้างความหวังและสื่อความหมายกับผู้รับการปรึกษาว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ของเขาอันจะมีส่วนช่วยให้ผู้รับการปรึกษามุ่งมั่นมีพลังและมีความเข้มแข็งที่จะปฏิบัติ ต่อไป

3.2 การเชื่อมต่อ เป็นการเชื่อมโยงคำชมเชยไปสู่การแนะนำงานที่จะให้กับผู้รับการปรึกษา การเชื่อมต่อเป็นการให้เหตุผลสำหรับข้อเสนอแนะ

3.3 งานที่มอบหมาย ประกอบด้วยงานที่แนะนำให้กับผู้รับการปรึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็น การบ้านขอให้สังเกตงานของผู้รับการปรึกษาให้ความสนใจการดำเนินชีวิตของพวกเขา กระบวนการตรวจสอบตนเองนี้ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามั่นใจความแตกต่างถึงสิ่งที่ดีขึ้น โดยเฉพาะ สิ่งที่พวกเขาคิดความรู้สึกหรือพฤติกรรมข้อเสนอแนะของผู้ให้การปรึกษาที่ให้กับผู้รับการปรึกษา เป็นสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องทำเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้เข้าถึงเป้าหมายของผู้รับการปรึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (เพ็ญนภา กุลนภาดล, 2559)

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) กล่าวว่าเทคนิคของการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก ระยะสั้นจะไม่ให้ผู้ให้การปรึกษาสอนผู้รับการปรึกษาว่าให้ปฏิบัติตนอย่างไรหรือไม่สอนกล ยุทธ์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษาแต่การทำงานของผู้ให้การปรึกษานั้นจะเน้น คำถามที่เรียบง่ายตรงประเด็นเพื่อเป็นการเปิดประตูของปัญหาและหาหนทางออกหรือหาทาง คลี่คลายปัญหานั้น ๆ ทีละขั้นตอนจนกระทั่งสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้รับบริการประสงค์

กระบวนการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

Bertolino and o 'Hanlon (2002 cited in Corey, 2008) กล่าวถึงกระบวนการให้การปรึกษาทฤษฎีนี้ว่า ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ สร้างสัมพันธภาพในกระบวนการปรึกษา ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญสำหรับการปรึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผู้ให้การปรึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญในการสร้างบริบทเพื่อการเปลี่ยนแปลงเน้นหลักการว่าผู้รับการปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในปัญหาชีวิตของตนเอง สามารถจัดการได้ว่า อะไรที่ทำได้หรือทำไม่ได้ในอดีตที่ผ่านมา และทำนายได้ว่าอะไรที่ทำได้ในอนาคต การปรึกษาแบบเน้นทางออกยึดหลักการว่า การสร้างสัมพันธภาพร่วมกันกับผู้รับการปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงยุติ โอกาสที่การปรึกษาจะประสบความสำเร็จในระยะอันสั้นเป็นไปได้

Walter and Peller (1992 cited in Corey, 2008) อธิบายลักษณะของกระบวนการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้นมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาต้องการมากกว่าอะไรที่พวกเขาไม่ต้องการ
2. ไม่มองหาสถานะความเจ็บป่วยและไม่พยายามที่ทำให้ผู้รับการปรึกษาบรบทกลง โดยการให้การติตราและวินิจฉัยให้กับพวกเขา แต่ให้มองว่าอะไรที่ผู้รับการปรึกษาทำแล้วเกิดผลบวกและกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษากระทำต่อไปในทิศทางนั้น
3. สิ่งที่ผู้รับการปรึกษากระทำแล้วไม่ได้ผลควรกระตุ้นให้เขาทำบางอย่างที่ต่างไปจากเดิม
4. พึงระลึกเสมอว่าเป็นการช่วยเหลือระยะสั้น โดยการปรึกษาแต่ละครั้งทำเหมือนว่าเป็นการให้การปรึกษาครั้งสุดท้ายและครั้งเดียว ความร่วมมือของผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การปรึกษาในการสร้างทางออกเป็นเรื่องราวของการเรียนรู้ในไม่กี่เทคนิคถึงขั้นตอนเหล่านี้มองเห็น ได้ชัด

ผู้รับการปรึกษามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมที่ในกระบวนการปรึกษา หากบุคคลเห็นว่าตนเองสามารถกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายของการสนทนาได้ (Walter & Peller, 1996 cited in Corey, 2008) กระบวนการปรึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดของผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับอนาคตและสิ่งที่พวกเขาต้องการที่สร้างความแตกต่างในชีวิตของแต่ละบุคคล ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกอยู่ในตำแหน่งที่คอยช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษามาอยู่ในตำแหน่งของการเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง ผู้ให้การปรึกษาต้องไม่คิดตามกรอบของผู้เชี่ยวชาญที่รู้การกระทำและประสบการณ์ของผู้รับการปรึกษา (Anderson & Goolishian, 1992 cited in Corey, 2008) การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ให้การปรึกษาแตกต่างจากการปรึกษาแบบดั้งเดิม ซึ่งมองว่าผู้ให้การปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินและการให้การปรึกษาตามที่กิวดอร์แมน (Guterman, 2006 cited in Corey, 2008) กล่าวว่าผู้ให้การปรึกษามีความชำนาญในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงแต่ผู้รับการปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่บุคคลต้องการ

เปลี่ยนหน้าที่ของผู้ให้การศึกษาเป็นเพียงการชี้ทิศทางในการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องบอกสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง

ผู้ให้การศึกษาจะสร้างความร่วมมือในสัมพันธภาพเพราะเชื่อว่าการสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต (Bertolino & O'Hanlon, 2002 cited in Corey, 2008) ผู้ให้การศึกษาจะสร้างบรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกัน ผู้รับการศึกษามีอิสระในการสำรวจและร่วมเขียนเรื่องราวของตนเอง (Walter & Peller, 1996 cited in Corey, 2008) และให้ผู้รับการศึกษาจินตนาการถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดความแตกต่างและอะไรที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง (Gingerich & Eisengart, 2000 cited in Corey, 2008) คำถามที่ Walter & Peller (1996 cited in Corey, 2008) ใช้ได้ผลในการปรึกษา ได้แก่ "สิ่งที่คุณต้องการในการที่มารับการปรึกษา" "วิธีที่จะสร้างความแตกต่างให้กับคุณก่อนและหลังรับการปรึกษา" และ "อะไรที่เป็นสัญญาณบางอย่างให้คุณทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่คุณต้องการจะเกิดขึ้น" (เพ็ญญา กุลนภาดล, 2559)

สัมพันธภาพในการให้การศึกษา

คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้รับการปรึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจประสิทธิผลของการให้การศึกษาทฤษฎีเน้นทางออก ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพและการกำหนดข้อตกลงในการให้การศึกษาเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกยิ่งไปกว่านั้นทัศนคติของผู้ให้การศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของกระบวนการปรึกษาและเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความไว้วางใจเพื่อให้ผู้รับการปรึกษากลับมารับการปรึกษาในครั้งต่อไปตลอดจนการจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่แนะนำไปหากความไว้วางใจไม่ได้เกิดขึ้น ผู้รับการปรึกษาจะไม่ทำตามข้อเสนอแนะที่ให้ไป (De Jung & Bers, 2008 cited in Corey, 2008) วิธีการหนึ่งของการสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพคือการที่ผู้ให้การศึกษาได้แสดงให้ผู้รับการปรึกษารู้ว่าตนเองสามารถใช้ความเข้มแข็งและศักยภาพในตัวเองเพื่อสร้างทางออกของปัญหาได้ โดยผู้รับการปรึกษาจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำบางอย่างที่แตกต่างไปจากเดิมและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะคิดเกี่ยวกับวิธีการที่จะจัดการกับความวิตกกังวลทั้งในปัจจุบันและอนาคต

De Shazer (1988 cited in Corey, 2008) อธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษา ดังนี้

1. แบบผู้รับบริการ ผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษาร่วมกันระบุปัญหาและสร้างทางออกเพื่อการดำเนินการปรึกษาต่อ ผู้รับการปรึกษาตระหนักดีว่าในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลบุคคลจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาดตนเอง

2. แบบร้องทุกข์ ผู้รับการปรึกษาอธิบายปัญหาแต่ไม่สามารถหาทางออกของปัญหาได้ ผู้รับการปรึกษาเชื่อว่า การแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับกระทำการกระทำของผู้อื่น ผู้รับการปรึกษาคาดหวังกับผู้ให้การปรึกษาว่าจะหาวิธีการสร้างทางออกได้

3. แบบผู้มาเยี่ยมเยือน ผู้รับการปรึกษามารับการปรึกษาเพราะบุคคลอื่นบอกให้มาหรือแจ้งว่าผู้รับการปรึกษามีปัญหาให้มารับการปรึกษา บุคคลอื่นในที่นี้ ได้แก่ คู่สมรส บิดา มารดา ครู หรือเจ้าหน้าที่คุมประพฤติ ผู้รับการปรึกษาไม่เห็นด้วยว่าตนเองมีปัญหา อาจทำให้ผู้ให้การปรึกษาไม่สามารถระบุสิ่งที่จะสำรวจในการปรึกษาได้

De Jung and Berg (2008 cited in Corey, 2008) เสนอแนะให้ผู้ให้การปรึกษาระมัดระวัง ไม่ตีกรอบผู้รับการปรึกษา รูปแบบความสัมพันธ์ 3 รูปแบบที่เกิดขึ้นนี้ เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการสนทนามากกว่าการจัดหมวดหมู่ ผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษา สามารถสะท้อนให้เห็นถึงประเภทของความสัมพันธ์ที่กำลังพัฒนาระหว่างตัวผู้รับการปรึกษาเอง เช่น ผู้รับการปรึกษา (แบบร้องทุกข์) ซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางปัญหาไว้ที่บุคคลอื่นหรือบุคคลในชีวิต ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยเหลือ โดยให้ผู้รับการปรึกษาฝึกทักษะเพื่อให้มองบทบาทของตัวเองให้ชัดเจนและสามารถสร้างทางออกของปัญหาได้ ผู้รับการปรึกษาแบบผู้เยี่ยมเยือนจะยินดีที่จะทำงานกับผู้ให้การปรึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาสารวจสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาต้องการ ทำ เริ่มแรกผู้รับการปรึกษาอาจรู้สึกไม่มีพลังและจมอยู่กับปัญหาจนไม่สามารถระบุปัญหาได้แต่มีการเปลี่ยนแปลงตนเองจากการพัฒนากระบวนการปรึกษาที่เป็นมิตร ผู้ให้การปรึกษาจะตอบสนองต่อพฤติกรรมที่มีความแตกต่างของผู้รับการปรึกษาอย่างไรที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทั้งผู้รับการปรึกษาแบบผู้ร้องทุกข์และผู้เยี่ยมเยือนเพื่อให้เป็นผู้รับการปรึกษาแบบผู้รับบริการได้

การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกสะท้อนให้เห็นถึงความคิดพื้นฐานบางประการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงปฏิสัมพันธ์และการเข้าถึงเป้าหมาย ผู้ให้การปรึกษามีความเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายของตนเองและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของตนเอง (Prochaska & Norcross, 2007 cited in Corey, 2008) การที่ผู้ให้การปรึกษาขาดความเข้าใจถึงความชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการของผู้รับการปรึกษาเป้าหมายในชีวิตและความปรารถนาจะส่งผลให้สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษา (Bertolino & O'Hanlon, 2002 cited in Corey, 2008)

ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกให้ความสนใจเกี่ยวกับสิ่งเล็กน้อยและการเปลี่ยนแปลงที่ทำได้ที่จะทำใหบุคคลสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกของปัญหาจะสนใจภาษาของผู้รับการปรึกษาใช้คำที่คล้ายกัน เว้นระยะ และน้ำเสียงผู้ให้การปรึกษา ใช้คำถามที่แสดงการเปลี่ยนแปลงคำตอบหลากหลายทิศทาง เป้าหมายและการปรับในอนาคต ยกตัวอย่าง

คำถาม เช่น “คุณทำอะไรบ้างและอะไรที่เปลี่ยนแปลงบ้างตั้งแต่ครั้งล่าสุด” หรือ “อะไรคือสิ่งที่คุณสังเกตเห็นว่าไปได้ดี” Walter and Peller (1992 cited in Corey, 2008) ให้ความสำคัญกับการประเมินผู้รับการศึกษาในการสร้างเป้าหมาย คือ ภาษาเชิงบวกของผู้รับการศึกษา กระบวนการหรือการปรับการกระทำ ทำให้ผู้รับการศึกษาอยู่กับปัจจุบัน สนใจสิ่งที่เป็นเป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจงและผู้รับการศึกษาสามารถควบคุมได้ (เพ็ญนภา กุลนภาดล, 2559)

โดยสรุป สัมพันธภาพในการให้การศึกษามีหลายรูปแบบ เป็นการประเมินสำหรับจุดเริ่มต้นในการเริ่มต้นกระบวนการให้การศึกษานั้น มิใช่การตีกรอบหรือจำกัดการให้ความช่วยเหลือแต่อย่างใด หากสามารถประเมินได้และแสดงท่าทีในการให้การช่วยเหลือได้ตรงตามรูปแบบที่ผู้รับการศึกษาด้วยปรึกษาต้องการจะทำให้สัมพันธภาพในช่วงแรกเป็นไปในทางที่ดีและส่งผลดีต่อเนื่องถึงขณะให้การปรึกษาด้วย

เป้าหมายในการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีเป้าหมายหลายรูปแบบ ได้แก่

1) เปลี่ยนมุมมองของครอบครัวเกี่ยวกับสถานการณ์ 2) เปลี่ยนการกระทำของสถานการณ์ ปัญหา 3) ส่งเสริมความเข้มแข็งและศักยภาพของผู้รับการศึกษา (O'Haralon & Weiner-Davis, 2003 cited in Corey, 2008) ผู้รับการศึกษาถูกกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพูดถึงทางออกมากกว่าพูดถึงปัญหา สิ่งที่ถูกพูดถึงส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่บุคคลสร้าง การพูดถึงการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้การปรึกษาไม่จำเป็นต้องรู้ประวัติที่มาของปัญหาหรืออะไรที่ทำให้ปัญหายังคงอยู่ ผู้ให้การปรึกษาจะเน้นที่การสร้างความคิดหวังของผู้รับการศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหาด้วยชั่วโมงในการปรึกษาที่จำกัด (6-8 ครั้ง) ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยสร้างความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและทำให้การบรรลุเป้าหมายเป็นไปได้มากขึ้น

การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นสนใจ 2 ประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างเป้าหมายที่มีลักษณะชัดเจนและ 2) การสร้างทางออกที่สามารถทำได้ ผู้รับการศึกษาจะได้รับการสะท้อนความเห็น ในตอนท้ายของชั่วโมงการสนทนาผู้ให้การปรึกษาจะตรวจสอบความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นช่วง ๆ ตลอดระยะเวลาการปรึกษาและจะยุติเมื่อผู้รับการศึกษาเห็นว่าปัญหาเบาบางลงหรือรู้สึกมีพลังมีความคิดหรือมุมมองใหม่

การให้การปรึกษาแบบเน้นทางออกระยะสั้นต่างจากแนวคิดการแก้ไขปัญหาแบบดั้งเดิม ดังนี้ (De Jong & Berg, 2008 cited in Corey, 2008)

1. ผู้รับการศึกษาจะอธิบายปัญหาบอกเล่าปัญหาให้ผู้ให้การปรึกษาฟังผู้ให้การปรึกษารับฟังอย่างเคารพและใส่ใจ

2. ผู้ให้การปรึกษาพัฒนาการสร้างเป้าหมายที่ดีที่เป็นไปได้กับผู้รับการปรึกษาด้วยคำถาม เช่น "ชีวิตของคุณจะแตกต่างไปอย่างไรถ้าปัญหาของคุณได้รับการแก้ไขแล้ว"
3. เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษามีการปรึกษาเกี่ยวกับเวลาที่พวกเขาไม่ได้มีปัญหาหรือปัญหาของเขารุนแรงน้อยลง ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจข้อยกเว้นที่ตอกย้ำสิ่งที่ทำให้เหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำ ๆ
4. ผู้ให้การปรึกษาสรุปข้อมูลย้อนกลับให้กับผู้รับการปรึกษาให้กำลังใจและแนะนำสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาสังเกตได้ก่อนจะพบเพื่อแก้ไขปัญหาในครั้งต่อไป
5. ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาประเมินความก้าวหน้าในการเข้าถึงทางออกด้วยการพิจารณาว่าบุคคลต้องทำอะไรเพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขควรมีการดำเนินการอย่างไรในขั้นต่อไป

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) ได้กล่าวว่าเป้าหมายสำคัญของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเปลี่ยนมุมมองกรอบแนวคิดเปลี่ยนพฤติกรรมกระทำของสมาชิกในครอบครัวจากการมุ่งเน้นต้นเหตุของปัญหาไปสู่การมุ่งเน้นการหาคำตอบหรือทางออกของปัญหาและยังให้ความสำคัญกับสิ่งที่ครอบครัวกังวลและกำหนดเป้าหมายมุ่งเน้นคำตอบ โดยเป้าหมายที่กำหนดจะต้องใช้ถ้อยคำทางบวก, นำไปปฏิบัติได้, เน้นปัจจุบัน, มีลักษณะ เฉพาะ เจาะจง ชัดเจน, สามารถบรรลุได้, วัดได้และท้าทายชวนให้ทำ รวมทั้งให้การช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและภาษาจากการพูดเกี่ยวกับปัญหาเป็นการพูดเกี่ยวกับคำตอบและจะได้รับการส่งเสริมให้พูดถึงการเปลี่ยนแปลงหรือพูดถึงคำตอบ ซึ่งแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “เราจะพูดถึงสิ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง” และทราบใดที่ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้ที่จะพูดถึงสิ่งที่มีความสามารถทำได้มีความสามารถที่จะทำและสิ่งที่เขาเคยทำมาแล้วได้ผลก็จะนำไปตามเป้าหมายหลักของการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

เพ็ญญา กุลนภาดล (2559) ได้กล่าวถึงเป้าหมายสำคัญของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นคือการสิ้นสุดการให้การปรึกษาเพราะรูปแบบของการให้การปรึกษาเป็นแบบสั้นกระชับ เน้นปัจจุบันและการระบุข้อร้องทุกข์เป็นไปได้มากที่ผู้รับการปรึกษาได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาความวิตกกังวลในเวลาต่อมา ผู้รับการปรึกษาสามารถขอรับการปรึกษาอีกเมื่อใดก็ได้ตามที่พวกเขาารู้สึกว่าจำเป็นหรือมีความต้องการได้รับการติดตามหรือบอกเล่าเรื่องราว

บทบาทของผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2554) กล่าวถึงบทบาทของผู้ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นโดยหลักๆ 3 ประการดังนี้

1. ผู้ให้บริการปรึกษาจะอยู่ในตำแหน่งไม่ใช่ผู้รู้ ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ โดยจะทำตัวประหนึ่งเส้นทางที่จะให้ผู้รับการปรึกษาเดินไปสู่ตำแหน่งที่ผู้รับการปรึกษารู้ดีที่สุดหรือเชี่ยวชาญเกี่ยวกับชีวิตของตัวเอง อีกทั้งผู้ให้บริการปรึกษาจะให้ความสำคัญกับการกระทำหรือการแสดงออกของผู้รับบริการมากที่สุด ดังนั้นบทบาทของผู้ให้บริการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจึงแตกต่างจากผู้ให้บริการปรึกษาของทฤษฎีอื่น ๆ ที่ให้ผู้ให้บริการปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้การปรึกษาและประเมินผล

2. ผู้ให้บริการปรึกษาจะเป็นผู้ให้ความร่วมมือหรือเป็นที่ปรึกษาส่วนผู้รับบริการคือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง

3. ผู้ให้บริการปรึกษาจะให้ความสำคัญกับการเข้าอกเข้าใจหรือเห็นอกเห็นใจ ผู้รับบริการและจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือมากกว่าการประเมินหรือใช้เทคนิค

ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ
 สมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา ระบุว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจคือความสามารถในการฟื้นตัวจากสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการทำความเข้าใจทฤษฎีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะมีประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพจิตที่เน้นการใช้ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เนื่องจากเชื่อว่ากระบวนการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจะช่วยให้บุคคลมีโอกาสตระหนักถึงจุดแข็ง ทักษะและความสามารถที่มีอยู่โดยธรรมชาติของตัวเอง และในทางกลับกันจะสร้างเส้นทางสำหรับการปรับตัวในเชิงบวกหรือความยืดหยุ่นทางจิตใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Bolton et al., 2017)

จากการศึกษาพบว่าคนที่ปรับตัวได้ดีจะมีรูปแบบความคิดที่มองโลกในแง่ดี ซึ่งเห็นได้จากแนวทางการเปลี่ยนแปลงตนเองและการมีทักษะในการปรับตัวที่ดีของบุคคล พวกเขา มองว่าความยากลำบากเป็นโอกาส ไม่ใช่ภัยคุกคาม และพยายามวางตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะตระหนักถึงเป้าหมายและค่านิยมซึ่งเป็นแนวทางในการตัดสินใจของตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยใช้คำถามเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคคลมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งและศักยภาพที่นำไปสู่ความหวังและเป้าหมาย ซึ่งแนวทางของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นนี้จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคตที่บุคคลต้องการ และช่วยให้บุคคลทำตามขั้นตอนเล็ก ๆ ที่ทำได้เพื่อไปถึงจุดนั้น การใช้ทักษะที่เน้นการแก้ปัญหาในการสนทนาระหว่างการให้การปรึกษา เสมือนการนำผู้รับการปรึกษาไปสู่สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง (The resilience center, 2023)

ดังนั้นทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และความยืดหยุ่นทางจิตใจจึงมีความเชื่อมโยงกันในแง่ของทฤษฎี โดยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้มากกว่า สิ่งที่ไม่ได้ พุ่งความสนใจไปยังเป้าหมาย ข้อดี จุดแข็ง และความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลง ให้ ความสำคัญกับการสำรวจและการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวผู้รับการปรึกษามาใช้ ซึ่งได้แก่ ข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่ และแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้ให้การปรึกษาหาวิธีการที่จะเปลี่ยนการเน้น ปัญหาเป็นการ มุ่งหาคำตอบ (ดวงมณี จงรักษ์ 2561, เพ็ญญา กุลนภาดล, 2565) ซึ่งเชื่อมโยงกับ แนวคิดทฤษฎีความยืดหยุ่นทางจิตใจ ที่เน้นการส่งเสริมให้มีแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยเหลือ เพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรค เน้นการมีจิตใจที่แข็งแกร่งของบุคคล และการมีทักษะทางสังคม โดยเน้น ให้บุคคลมีคุณลักษณะภายในที่เข้มแข็งในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค มีความรู้สึก ทัศนคติ และความเชื่อเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองที่กระทำลงไป มีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง ซึ่งจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้ตนเอง สามารถยืนหยัดอยู่ได้และพร้อมเผชิญกับปัญหา (Grotberg, 1995)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

Hendar, Awalya & Sunawan (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ต่อการเพิ่มความยืดหยุ่นและการรับรู้ความสามารถของตน โดยศึกษาในกลุ่มนักเรียน 14 คน แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มทดลองที่ใช้แนวทางการให้คำปรึกษาของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา โดยใช้แบบทดสอบความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ ของตนเอง DMF (Design My Future) resilience instruments and MSLQ self-efficacy กลุ่มทดลอง ได้รับการปรึกษา 6 ครั้ง ทำการทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบ เดียวกันทั้งสองกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีประสิทธิภาพในการเพิ่มความยืดหยุ่นทางการเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนเองในกลุ่มทดลอง และความ ยืดหยุ่นของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม

Napier (2020) ได้ศึกษาผลของการบำบัดโดยใช้ทฤษฎีที่เน้นทางออกระยะสั้นต่อความ ยืดหยุ่นทางจิตใจของนักกีฬา โดยศึกษาในนักเรียนกีฬาที่มีคุณสมบัติเข้าแข่งขันในทีมกีฬา ประกอบด้วยผู้เข้าร่วม 14 คนในกลุ่มควบคุมและ 14 คนในกลุ่มทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย Anxiety Scale 2 (SAS-2; Smith et al., 2006), the Coping Inventory for Competitive Sport (CICS; Gaudreau & Blondin, 2002), The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC; Connor & Davidson, 2003) และการทดสอบด้วยเครื่อง EEG จากการศึกษาพบว่าหลังได้รับการ

ปรึกษาทฤษฎีที่เน้นทางออกระยะสั้น นักกีฬาที่มีคะแนนการประเมินระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงกว่าก่อนการทดลอง ระดับของการเผชิญปัญหาสูงขึ้น ระดับความวิตกกังวลลดลง และระดับการจัดการอารมณ์ในเชิงบวกสูงขึ้น

Lamadrid and Froerer (2022) ได้ศึกษาผลของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจัดการและรณรงค์ป้องกันความรุนแรงในโบลิเวีย จำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับการบำบัดด้วยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะหลังการทดลอง สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมเพิ่มขึ้น แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีขนาดเล็ก แต่สามารถเห็นได้ว่าการได้รับการบำบัดด้วยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพียงเล็กน้อยก็อาจช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นได้ มีแนวโน้มที่จะมีความยืดหยุ่นมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

Sagar, M. E. (2022) ได้ศึกษาผลของการให้การปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การประเมินในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และติดตามผล กลุ่มที่เข้าร่วมในการวิจัยประกอบด้วยนักศึกษามหาวิทยาลัย 22 คน (หญิง 12 คน และชาย 10 คน) นักศึกษาในกลุ่มศึกษาเป็นนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 อายุระหว่าง 18-25 ปี 11 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 11 คน และกลุ่มควบคุม 11 คน โดยให้การปรึกษา 6 ครั้ง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เวลา 90-120 นาทีต่อครั้ง ในการวิจัยนี้ ใช้ "Adult Resilience Measure (ARM)" และ "Personal Information Form" เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยนี้ถูกวิเคราะห์โดยใช้ทดสอบ Mann Whitney U Test และ Wilcoxon Signed-Ranks Test ผลของการวิจัยพบว่ากลุ่มที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มควบคุม นอกจากนี้ยังพบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจในกลุ่มทดลองมีความคงทน โดยพบว่ายังมีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในระยะติดตามผลภายหลังจากกับสิ้นสุดการปรึกษาในระยะเวลา 3 เดือน จากการวิจัยนี้พบว่าการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีประสิทธิภาพในการเพิ่มระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจของนักศึกษามหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม นักวิจัยแนะนำว่าการให้การปรึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพจิตใจของนักศึกษาชายและหญิงในระดับการศึกษาสูง เพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถรับมือกับสถานการณ์และท้าทายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

Chen et., al. (2023) ได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นแบบออนไลน์ต่ออาการวิตกกังวลของวัยรุ่นในช่วงระหว่างวิกฤติ Covid-19 ในกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 11 ถึง 18 ปี โดยใช้แบบประเมินความวิตกกังวล The Generalized Anxiety

Disorder-7 (GAD-7) ผลการศึกษาพบว่า การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีผลสำคัญในการบรรเทาอาการวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าของวัยรุ่น อีกทั้งประสิทธิภาพการปรึกษายังคงมีผลเชิงบวกอยู่ในระยะติดตามผลหลังจากได้รับการปรึกษาไปแล้ว 1 เดือน

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีประสิทธิภาพในการสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคคลได้ในหลายบริบท สามารถช่วยเพิ่มระดับการเผชิญปัญหา เพิ่มระดับการจัดการอารมณ์ในเชิงบวก และลดระดับความวิตกกังวล รวมถึงมีโปรแกรมการปรึกษายังมีความยั่งยืน เนื่องจากงานวิจัยบ่งชี้ว่าบุคคลมีแนวโน้มของการเพิ่มระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจเมื่อระยะเวลาผ่านไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา

การปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยา เป็นบริการหนึ่งซึ่งช่วยบรรเทาปัญหาทางสุขภาพจิตได้ เนื่องจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยา คือ กระบวนการที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอาศัยการสื่อสารแบบสองทาง ผู้ที่ทำให้การปรึกษามีหน้าที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับบริการปรึกษา ได้สำรวจ ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม จนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Corey, 2013 อ้างถึงใน วรางคณา โสมะนันท์, คาลอส บุญสุภา และพลอยไพลิน กมลนาวิน, 2564) ซึ่งจะต้องใช้ความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาให้การศึกษา ไม่ว่าจะแก่นักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพจิตสูงมากขึ้น ทำให้การบริการทางด้านการศึกษาแบบตัวต่อตัว เข้าถึงยากมากขึ้น โดยเฉพาะกับผู้ต้องการบริการที่อยู่ในต่างประเทศ หรืออยู่ต่างจังหวัด รวมไปถึงการเดินทางที่ติดขัดในกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นการหาเวลาว่างในปัจจุบันก็เป็นเรื่องยาก ทั้งหมดที่กล่าวมาจึงเป็นอุปสรรคในการใช้บริการให้การศึกษาทางจิตวิทยา การให้การศึกษาออนไลน์จึงเป็นสิ่งที่เข้ามาแทรกแซงอุปสรรคดังกล่าว เพื่อให้ผู้ต้องการใช้บริการเข้าถึงการบริการมากยิ่งขึ้น นอกเหนือไปจากนั้นยังพบว่ามีการศึกษาการเกี่ยวกับการให้การศึกษาทางด้านออนไลน์มีประโยชน์ต่อการช่วยเหลือทางด้านจิตใจแก่ผู้มาปรึกษา (Vongtangswad, Tuicomepee, & Sirikantraporn, 2017) ดังนั้นหากการปรึกษาทางด้านออนไลน์สามารถลดข้อจำกัดดังกล่าวลงมาได้ ก็จะสามารถเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความเครียดในสังคมไทยที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น และสามารถรับรองผู้รับบริการได้ไม่ว่าอยู่ที่ใด หรือเวลาใดก็ตาม (วรางคณา โสมะนันท์, คาลอส บุญสุภา และพลอยไพลิน กมลนาวิน, 2564)

ความหมายของการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ เป็นบริการเชิงจิตวิทยารูปแบบหนึ่งที่ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่างนักจิตวิทยาการปรึกษากับผู้มาปรึกษา โดยที่ทั้งสองฝ่ายอยู่กันคนละสถานที่ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์อาจอยู่ในรูปแบบของ

- 1) แชน ซึ่งเป็นการพิมพ์ข้อความส่งถึงกันในช่วงเวลาเดียวกัน โดยไม่ได้เห็นหน้า และไม่ได้ยินเสียงกัน
- 2) วิดีโอคอล ซึ่งเป็นการใช้กล้องวิดีโอส่งสัญญาณภาพและเสียง เพื่อพูดคุยกันโดยตรง ดังนั้นการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ จึงทำให้นักจิตวิทยายังคงสามารถให้บริการทางจิตวิทยา เช่น การพูดคุยปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลความรู้ และช่วยเหลือปรับประคับประคองจิตใจแก่ผู้มาปรึกษาได้แม้จะอยู่กันคนละสถานที่ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ต้องมีช่องทางการส่งต่อข้อมูลที่รวดเร็ว โดยที่สามารถทั้งรับและส่งข้อมูลได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้นจึงต้องอาศัยอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสาร 2 ประการ ประการแรก คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอุปกรณ์รับสัญญาณอินเทอร์เน็ตในตัว และประการที่สอง คือ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีเสถียรภาพ และมีความเร็วสูงเพียงพอที่จะทำให้การสนทนาเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ไม่ติดขัด อย่่างไรก็ตาม การสื่อสารออนไลน์บางครั้งก็มีความหน่วง (Delay) ของเวลาในการส่งข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระยะทางไกล ๆ (จุฬารัตนาทวารวดี, 2560)

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ หมายถึง รูปแบบของการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแบบมีอาชีพซึ่งโดยทั่วไปจะทำผ่านอินเทอร์เน็ต โดยผู้ให้การปรึกษามีอาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมใช้เทคโนโลยีในการให้บริการกับผู้รับบริการการปรึกษาที่ต้องการรับคำปรึกษาแบบออนไลน์เพื่อการสื่อสารโต้ตอบมากกว่าการปรึกษาแบบพบหน้ากันแบบดั้งเดิม การให้การปรึกษาออนไลน์ เรียกอีกอย่างว่า teletherapy, e-therapy, cyber therapy หรือการให้คำปรึกษาทางเว็บ โดยทั่วไปแล้วบริการต่าง ๆ จะนำเสนอผ่านอีเมล แชนแบบเรียลไทม์ และการประชุมทางวิดีโอ บางรายใช้การให้คำปรึกษาออนไลน์ร่วมกับจิตบำบัดแบบดั้งเดิม (Wikipedia, 2022)

จากความหมายข้างต้นกล่าวได้ว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาออนไลน์ หมายถึง การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่ผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต เกิดความเครียดและความวิตกกังวลจากปัญหาในการดำเนินชีวิต ปัญหาการเรียน ปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัวและสังคม โดยมีนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตเป็นผู้ให้บริการปรึกษาแก่ผู้รับบริการปรึกษาแบบไม่พบตัวกัน และมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) การสนทนาผ่านโปรแกรมแชท (chat program) และการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (video

conferencing) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารทั้งผู้ให้การศึกษาและผู้รับการศึกษาย่อยคนละสถานที่ และติดต่อสื่อสารกันผ่านทางอินเทอร์เน็ตที่เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการศึกษากันเป็นการให้การศึกษารายบุคคลหรือแบบกลุ่มก็ได้

ความจำเป็นของการให้บริการปรึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา

สถานะในปัจจุบันมีเหตุการณ์ดังที่กล่าวไปแล้วส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนที่ทำให้บุคคลเกิดความวิตกกังวลหรือความเครียด รวมถึงเกิดความคับข้องใจที่ส่งผลทางด้านลบต่อสภาพจิตใจและร่างกาย เช่น สภาวะรุดติด เกิดโรคระบาด การใช้สื่อออนไลน์ รวมถึงการใช้ชีวิตในปัจจุบันซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องการพูดคุยกับผู้ให้การศึกษา เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา แต่ในปัจจุบันมีผู้คนที่เกิดปัญหาเหล่านี้มากมายที่ยังไม่กล้าที่จะเข้ามาพบกับผู้ให้การศึกษา เพราะไม่กล้าเปิดเผยเรื่องราวของตนเองแบบพบหน้า รวมถึงความสะดวกในการเข้าพบผู้ให้การศึกษาเพราะอาจจะต้องมีการนัดหมายก่อนล่วงหน้า จึงทำให้ผู้คนหันมาใช้ช่องทางออนไลน์ในการติดต่อกับผู้ให้การศึกษา เพราะมีความสะดวก เข้าใจได้ง่าย สามารถที่จะเล่าเรื่องราวของตนได้อย่างเต็มที่ และการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ยังทำให้กลุ่มคนหลายกลุ่มสามารถเข้าถึงได้อย่างไม่มีข้อจำกัด เพราะในสังคมปัจจุบันผู้คนต่างใช้สื่อออนไลน์อยู่ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน หากิจกรรมเพื่อความบันเทิงผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น Facebook Messenger, Line ฯลฯ ซึ่งสื่อออนไลน์เหล่านี้เป็นช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วและยังตอบสนองต่อการใช้ชีวิตในยุคนี้มาก (Child and Adolescent Mental Health Rajanagarindra Institute (CAMRI), 2017 อ้างถึงใน วรางคณา โสมะนันท์, คาลอส บุญสุภา และ พลอยไพรัตน์ กมลนาวิณ, 2564)

ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

การจำแนกประเภทของรูปแบบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ประกอบด้วย 2 รูปแบบใหญ่ๆ ดังนี้ (Sari, 2021, p. 14-15 อ้างถึงใน กรรณิกา พันธุ์ศรี และคนอื่น ๆ, 2564)

1. แบบไม่ได้เกิดในเวลาเดียวกัน(asynchronous) ได้แก่ การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลผ่านทางอีเมล เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลแบบ asynchronous ระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษา โดยสื่อสารผ่านข้อความ
2. แบบเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน (synchronous) ได้แก่
 - 2.1 การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลผ่านการสนทนา (chat) เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษา โดยสื่อสารผ่านข้อความ

2.2 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาคู่สมรสผ่านการสนทนา (chat) เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การปรึกษาหนึ่งคนหรือมากกว่า และผู้รับการปรึกษาที่เป็นคู่สมรส โดยสื่อสารผ่านข้อความ

2.3 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มผ่านการสนทนา (chat) เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การปรึกษาหนึ่งคนหรือมากกว่า กับผู้รับการปรึกษาหลายคน โดยสื่อสารผ่านข้อความ

2.4 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบรายบุคคลโดยใช้วิดีโอ เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา โดยสื่อสารผ่านการมองเห็นภาพและการได้ยินผ่านวิดีโอ

2.5 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาคู่สมรสโดยใช้วิดีโอ เป็นปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การปรึกษาหนึ่งคนหรือมากกว่า และผู้รับการปรึกษาสองคน โดยสื่อสารผ่านการมองเห็นภาพและการได้ยินผ่านวิดีโอ

2.6 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มโดยใช้วิดีโอ เป็นการปฏิสัมพันธ์ทางไกลระหว่างผู้ให้การปรึกษาหลายคนและผู้รับการปรึกษาหลายคน โดยสื่อสารผ่านการมองเห็นภาพและการได้ยินผ่านวิดีโอ

นอกจากนี้การบำบัดแบบออนไลน์ยังมีในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์การให้สุขภาพจิตศึกษาการแทรกแซงแบบการชี้แนะตนเองกลุ่มสนับสนุนให้กำลังใจทางออนไลน์และบล็อกการบำบัดแบบออนไลน์ด้วยvirtual reality การบำบัดผ่านการเล่นเกมและโลกเสมือนจริง อินเทอร์เน็ตบนมือถือและการส่งข้อความ(SMS) เช่น การบำบัดผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น (Barak & Grohol, 2011, p.162-179)

องค์ประกอบการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

ประเด็นที่ควรพิจารณาสำหรับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ ประกอบด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ (กรรณิกา พันธุ์ศรี และคณะ, 2564)

1. คุณลักษณะของผู้ให้การปรึกษาสำหรับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ เป็นลักษณะต่าง ๆ ของผู้ให้การปรึกษาที่เป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการให้การปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีแนวคิดในการปรึกษา ทักษะพื้นฐานในการปรึกษา และหลักจิตวิทยา รวมทั้งผู้ให้การปรึกษาควรตระหนักถึงข้อดี ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค และขอบเขตของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ที่สามารถทำได้อย่างปลอดภัย โดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และไม่เป็นอันตรายต่อผู้มารับการปรึกษานอกจากนี้ผู้ให้การปรึกษาควรผ่านการเรียนรู้และการฝึกอบรม เพื่อสร้างองค์ความรู้และสร้างเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับการปรึกษาเชิง

จิตวิทยาแบบออนไลน์ และมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งผู้ให้การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ควรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ให้การศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ ความเป็นมิตร ความน่าไว้วางใจ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการรักษาความลับของผู้รับการศึกษา (Zelvin & Speyer, 2004, p. 164-165 , สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2553, p. 16 ; สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2559, p. 11-12)

2. คุณลักษณะของผู้รับการศึกษาสำหรับการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ โดยผู้รับการศึกษาจะต้องมีคอมพิวเตอร์ และมีความสบายใจที่จะใช้อินเทอร์เน็ต รวมทั้งการรับรู้ถึงประโยชน์และอุปสรรคการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ และความสามารถในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ผู้รับการศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะจัดการกับปัญหาของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ความสามารถในการกำกับตนเอง (self-regulation) แลความสามารถในการเข้าใจแนวคิดและเรียนรู้เทคนิคการช่วยเหลือตนเอง (self-help techniques) รวมทั้งการมีความเชื่อ เจตคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ และความคาดหวังที่ดีเกี่ยวกับการรับบริการปรึกษาออนไลน์ (Shi, Huang, & Hoi, 2019, p. 1615)

3) สัมพันธภาพเพื่อการบำบัดรักษาของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการศึกษาที่มีการปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารโต้ตอบซึ่งกันและกัน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศของการให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือในการจัดการกับปัญหาของผู้รับการศึกษา การสื่อสารแบบสองทาง มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งมีการให้การแนะนำ การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ การถ่ายโยงความรู้สึกการมีปฏิริยาโต้ตอบตลอดกระบวนการของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ (Richards & Vigan, 2013, p. 1003-1005)

ข้อดีและข้อจำกัดของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์มีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ดังนั้นในการจะนำการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ไปใช้ประโยชน์จำเป็นต้องทราบถึงข้อดีและข้อจำกัดเหล่านี้ (Brown, 2012, p. 27-29 ; Poh Li, Jaladin, & Abdullah, 2013, p. 1245, สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2553, p. 24)

ข้อดีของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

1. ประเด็นด้านความสะดวกในการเข้าถึงบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

1.1 ผู้รับบริการปรึกษาและผู้ให้บริการปรึกษามีความสะดวกสบายมากขึ้น และการเข้าถึงบริการที่ง่ายขึ้น ผู้รับบริการปรึกษาสามารถเข้าถึงบริการให้การปรึกษาได้ตลอดเวลา ในเวลาที่ต้องการมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การปรึกษาทางอีเมลที่ผู้ให้บริการปรึกษาพร้อมให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง

1.2 ตารางการนัดหมายสามารถทำได้สะดวก และสามารถกำหนดในเวลาที่ต้องการเอง ซึ่งหากเป็นการบำบัดในคลินิกอาจจะนัดหมายได้เพียงในวันและเวลาทำการเท่านั้น แต่การบำบัดแบบออนไลน์สามารถทำได้ในช่วงเวลาเย็น หรือวันหยุด

1.3 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์เป็นวิธีแก้ปัญหาสำหรับผู้รับบริการปรึกษาที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิต เช่น ผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ผู้ที่มีปัญหาในการออกจากบ้านเนื่องจากการเจ็บป่วย ข้อจำกัดทางกายภาพ เช่น พิการ ปัญหาในการเดินทาง หรือมีภาระในการดูแลคนในครอบครัว เช่น ลูกหลานที่มีความพิการ หรือผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.4 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์เป็นวิธีที่ดีสำหรับผู้รับบริการปรึกษาที่เป็นโรคกลัวสังคม ซึ่งรวมไปถึงผู้ที่กลัวการบำบัดรักษาด้วยการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์แบบพบหน้า

2. ประเด็นด้านความรู้สึกปลอดภัยจากการขอรับความช่วยเหลือทางสุขภาพจิต

2.1 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์เพิ่มความรู้สึกปลอดภัย เนื่องจากผู้รับบริการปรึกษาสามารถรับความช่วยเหลือจากผู้ให้บริการปรึกษาในสภาพแวดล้อมภายในบ้านของตนเอง ช่วยคนที่มีความลังเลในการเข้ารับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบพบหน้าให้ตัดสินใจเข้ารับบริการปรึกษาได้ง่ายขึ้น

2.2 การที่ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยชื่อ-นามสกุลจริง ซึ่งการไม่เปิดเผยตัวตนจะสร้างระยะห่างที่ปลอดภัยระหว่างผู้รับบริการปรึกษาและผู้ให้บริการปรึกษา จะช่วยให้ผู้รับบริการปรึกษาใช้กลไกการป้องกันตนเองน้อยลง กดดันน้อยลง และรู้สึกอึดอัดน้อยลง เมื่อต้องเปิดเผยความคิดและพฤติกรรมที่น่าอับอาย และมีความเป็นส่วนตัว

2.3 การลดการถูกตีตราจากสังคม เพราะการไปพบผู้เชี่ยวชาญทางสุขภาพจิตในโรงพยาบาลมักจะถูกคนในสังคมมองว่ามีความผิดปกติทางจิต และบางคนมีความอายเกี่ยวกับปัญหาของตนเอง หรืออาจจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีชื่อเสียงในสังคมและกลัวผลกระทบที่เกิดขึ้นหากมีคนอื่นรู้ว่าพวกเขาเข้ารับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

3. ประเด็นด้านการตัดสินใจเข้ารับความช่วยเหลือทางสุขภาพจิต ผู้รับบริการปรึกษาที่ไม่เคยรับบริการปรึกษาอาจไม่กล้าเข้าไปพบผู้เชี่ยวชาญในสถานพยาบาล เพราะบางครั้งต้องการหาข้อมูลเบื้องต้นว่าพวกเขาควรจะได้รับการบำบัดรักษาหรือไม่ และไม่ต้องการที่จะได้รับการให้การปรึกษา

นานเป็นชั่วโมงกับผู้ให้บริการปรึกษา หรือบางครั้งต้องการปรึกษาสั้น ๆ เกี่ยวกับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวที่อาจจะมีภาวะเจ็บป่วยทางจิตใจ หรืออาจจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ซึ่งการพูดคุยกับผู้ให้บริการปรึกษาแบบออนไลน์เพียงครั้งหรือสองครั้ง อาจทำให้สามารถหาทางออกของปัญหาได้

4. ประเด็นด้านเศรษฐศาสตร์ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าธรรมเนียมที่ไม่แพง เนื่องจากนักจิตบำบัดมักให้บริการออนไลน์ในราคาที่ถูกลงกว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบพบหน้า

ข้อจำกัดของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

1. การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ไม่เหมาะสำหรับผู้รับบริการที่มีความเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรง เช่น บุคคลที่เห็นภาพหลอนหรือภาพลวงตา หรือมีหูแว่วประสาทหลอน เป็นต้น รวมถึงข้อจำกัดในการวินิจฉัยโรค การให้ความช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉิน และความกังวลเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลของคนที่ใช้

2. การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการที่ต้องการสร้างความไว้วางใจในสัมพันธภาพกับผู้ให้บริการ เนื่องจากผู้ให้บริการต้องใช้ความพยายามอย่างมากที่จะเห็นภาพรวมของผู้รับบริการปรึกษา โดยปราศจากการรับรู้ทางอวัจนภาษา ทำให้ได้รับข้อมูลของผู้รับบริการปรึกษาไม่ครบถ้วน จนอาจทำให้เกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน และเกิดความเข้าใจผิดกันระหว่างผู้ให้บริการปรึกษาและผู้รับบริการปรึกษาได้

3. ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีของทั้งผู้ให้ปรึกษาและผู้รับบริการปรึกษาที่อาจจะเป็นข้อจำกัดสำคัญของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ รวมทั้งความกังวลด้านลอจิสติกส์ ความผิดพลาดทางเทคโนโลยี เช่น ไฟฟ้าดับ คอมพิวเตอร์เสีย การเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตไม่ได้ เป็นต้น

ความจำเป็นของการให้ปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์สำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง

เนื่องจากการถูกเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้าง ที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียด รวมถึงเกิดความคับข้องใจที่ส่งผลทางด้านลบต่อสภาพจิตใจและร่างกาย ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพูดคุยกับผู้ให้บริการปรึกษา เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ก่อนที่ภาวะความเครียดและความวิตกกังวลจะพัฒนาเป็นโรคทางจิตเวช ในบริบทของผู้ถูกเลิกจ้าง การสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับเป็นประจำส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต รวมไปถึงค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน คนกลุ่มนี้จึงควรได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต โดยเฉพาะจากองค์กรหรือสถาบันที่ไม่หวังผลกำไรเพื่อไม่ให้กระทบต่อเรื่องค่าใช้จ่าย

(Stockbridge, 2022 : Online) การศึกษาแบบออนไลน์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสมกับผู้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง สามารถยืดหยุ่นวันเวลาในการรับการปรึกษาได้ โดยสามารถเลือกรับการปรึกษาในวันเวลาที่ผู้รับการปรึกษาสะดวก ลดผลกระทบต่อการใช้เวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังเหมาะสมกับบุคคลที่ต้องการจะรับบริการด้านสุขภาพจิต แต่ไม่กล้าที่จะเข้าไปรับบริการด้วยตนเอง เนื่องจากไม่สะดวกหรือคุ้นเคยกับการพูดคุยกับคนแปลกหน้า ทำให้ผู้รับการปรึกษามีความสะดวกที่จะนำประเด็นปัญหาส่วนตัวมาเล่าเพื่อปรึกษาได้อย่างสบายใจ ประกอบกับพนักงานบริษัทต่างใช้สื่อออนไลน์อยู่ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน หากิจกรรมเพื่อความบันเทิงผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น Facebook Messenger, Line หรือโปรแกรมการประชุมออนไลน์ต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งสื่อออนไลน์เหล่านี้เป็นช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วและยังตอบสนองต่อการใช้ชีวิตในยุคนี้

ช่องทางของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

ปัจจุบันการให้บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์เติบโตมากขึ้น ซึ่งการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แบบออนไลน์ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งการใช้ อีเมล โปรแกรมแชท web-based messaging video conference และรูปแบบอื่น ๆ โดยมีข้อดีคือสามารถให้บริการได้แม้ในพื้นที่ห่างไกล มีความสะดวกสบาย ลดการป้องกันตนเองของผู้รับบริการที่ต้องเปิดเผยเรื่องราวให้แก่ผู้ให้บริการที่เป็น คนแปลกหน้า เพิ่มความยืดหยุ่นในการให้บริการค่าใช้จ่ายต่ำ และสามารถที่จะบันทึกการบริการการปรึกษาด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับการจัดบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาโดยใช้สื่อดิจิทัล เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาสามารถเข้าถึงบริการได้ง่ายมากขึ้น โดยการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด จำเป็นที่จะต้องใช้วิธีการที่สามารถเปิดหน้าพูดคุยเพื่อที่ผู้การปรึกษาจะสามารถสังเกตสีหน้าหรือท่าทางได้ ซึ่งจะสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพได้ ซึ่งช่องทางในการให้การปรึกษาแบบออนไลน์ที่สามารถสื่อสารกันแบบเปิดหน้าพูดคุยกันมีหลากหลายช่องทาง ซึ่งแต่ละช่องทางมีข้อดีและข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

1. ชุม (Zoom) คือช่องทางออนไลน์สำหรับการประชุมออนไลน์ (Video Conference Platform) ที่ได้รับความนิยม จุดเด่นคือมีการใช้งานที่ครอบคลุม สามารถรองรับผู้เข้าร่วมประชุมได้มากถึง 100 คน สามารถประชุมได้ 40 นาทีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เหมาะกับการนำเสนองานออนไลน์ สามารถแชร์ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์พร้อม ๆ กันได้ โดยมีข้อดีคือ โปรแกรมค่อนข้างเสถียรแม้เข้าร่วมประชุมหลายคน สามารถแชร์ไฟล์นำเสนอหรือเนื้อหาได้ง่าย สามารถเห็นผู้เข้าร่วมประชุมทุก

คน แต่มีข้อจำกัดคือ มีรายงานข่าวเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว และมีการจำกัดเวลาในการใช้งานสำหรับบัญชีผู้ใช้งานแบบไม่มีค่าใช้จ่าย

2. ไมโครซอฟท์ ทีมส์ (Microsoft Teams) คือช่องทางออนไลน์สำหรับการสื่อสาร ประชุม พูดคุย ติดต่อกัน โดยเป็นซอฟต์แวร์ในชุด Microsoft 365 สำหรับการประชุมออนไลน์ โดยในยุคปัจจุบัน นิยมใช้งาน Microsoft Teams ในการเรียนการสอน และการประชุม สามารถแชร์หน้าจอ เปิด ไมค์โครโฟน เปิดกล้อง กำหนดค่า ตั้งสิทธิ์ในการใช้งานกันได้ สามารถใช้ได้ทั้งคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ตได้ โดยข้อดีคือ สามารถประชุมโดยแสดงหน้าจอได้ สามารถพูดคุย (Chat) ในขณะประชุมได้ สามารถเก็บไฟล์ (file) เอกสารที่ต้องใช้ร่วมกัน สามารถบันทึกการสอน หรือการประชุมได้ ส่วนข้อจำกัดคือ มีการจำกัดสิทธิ์การใช้งานสำหรับองค์กร และผู้เชิญการเข้าร่วมประชุมต้องมีบัญชีผู้ใช้งานขององค์กรเท่านั้น

3. ไลน์ (LINE) คือแอปพลิเคชัน (Application) ที่ใช้ในการติดต่อพูดคุยสื่อสารผ่านข้อความ สามารถใช้งานได้ทั้งโทรศัพท์มือถือที่มีระบบปฏิบัติการ iOS, Android, Windows Phone รวมถึงคอมพิวเตอร์ สามารถใช้ VDO Conference ได้สะดวกเช่นกันก็คือ LINE บนพีเจเจอร์ Group Call เหมาะกับบริษัทหรือองค์กรที่ใช้ LINE คุยงานเป็นปกติ หรือการประชุมแบบกึ่งทางการ โดยข้อดีคือ เป็นแอปพลิเคชันที่คนไทยคุ้นเคย มีลูกเล่นปรับเปลี่ยนพื้นหลัง, ฟิลเตอร์, เอฟเฟกต์ใบหน้าได้ ส่วนข้อจำกัด ไม่เหมาะกับการประชุมที่เป็นทางการ ไม่สามารถบันทึก VDO ขณะประชุมได้ เจ้าของการประชุม (Host) ไม่สามารถปิดไมค์ผู้เข้าร่วมประชุมได้ ทำได้แค่เชิญออกจากห้องเท่านั้น และแอปพลิเคชันไม่ค่อยเสถียร

4. สไกป์ (Skype) คือโปรแกรมที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันระหว่างผ่านอินเทอร์เน็ตด้วยข้อความ พร้อมเสียง และภาพจากกล้อง Webcam โดยจะเป็นการสื่อสารกันแบบ Real Time ลักษณะจะคล้าย Windows Live Messenger หรือ MSN ให้สัญญาณที่คมชัด สามารถใช้งานบนคอมพิวเตอร์สมาร์ตโฟน ได้รับความนิยม และใช้งานได้ทั้งทางการและไม่ทางการ โดยข้อดี มีคุณภาพของภาพ และเสียง ให้ความคมชัดมาก สะดวกต่อการสื่อสารระยะไกล และไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนข้อจำกัดคือ การสื่อสารและความคมชัดอาจขึ้นอยู่กับความแรงของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และลักษณะเฉพาะ บางอย่างยังมีประสิทธิภาพดีน้อยกว่าแอปพลิเคชันอื่น ๆ

5. กูเกิลมีท (Google Meet) คือโปรแกรมประชุมออนไลน์ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ตัวหนึ่งของกูเกิล ถูกออกแบบมาเพื่อบริการการประชุมออนไลน์ในเชิงธุรกิจ มีระบบความปลอดภัยที่ดี ปัจจุบันสามารถใช้งานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยข้อดี มีความปลอดภัยสูง ใช้งานง่าย สามารถประชุมออนไลน์ได้สูงสุด 250 คน สามารถบันทึกภาพและเสียงในการประชุมได้ มีบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและไม่

จำกัดเวลา สามารถรองรับทุกอุปกรณ์ และมีระบบปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถปรับลดคุณภาพภาพและเสียงได้ ส่วนข้อจำกัดคือ รองรับการใช้โทรศัพท์มือถือได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง และในระหว่างนำเสนอทางหน้าจอจะทำให้การใช้งานซีพียูเครื่องค่อนข้างหนัก จึงไม่เหมาะกับคอมพิวเตอร์รุ่นเก่า

จากการศึกษารูปแบบการใช้งาน จุดเด่น และข้อจำกัดของแอปพลิเคชันในการให้บริการปรึกษาออนไลน์ต่าง ๆ แล้ว ผู้วิจัยเลือกใช้แอปพลิเคชัน Google Meet เนื่องจากใช้งานง่าย เหมาะสำหรับผู้ร่วมวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาอาชีพและการศึกษา ผู้เชิญการเข้าร่วม VDO call สามารถบันทึก VDO ได้ หรือต้องผ่านการอนุญาตจากผู้เชิญเท่านั้น แอปพลิเคชันมีความปลอดภัยสูง ป้องกันการเข้าร่วมจากบุคคลภายนอก ซึ่งเหมาะสมกับการให้บริการปรึกษาซึ่งต้องรักษาความลับ ไม่จำกัดเวลาในการใช้งาน จึงไม่ทำให้การให้บริการปรึกษาถูกจำกัดหรือกระทบจากการกำหนดเวลา ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการใช้งาน และสามารถรองรับได้ทุกอุปกรณ์ ทำให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับความสะดวกในการเข้าร่วมการปรึกษาได้จากทุกสถานที่ ไม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์หรือต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตจากอุปกรณ์อื่น ๆ ทำให้สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

จริยธรรมของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์

ในปัจจุบันยังมีประเด็นถกเถียงด้านจริยธรรมในเรื่องของการรักษาความลับ เนื่องจากการพูดคุยผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต (Baker & Ray, 2011; Chester & Glass, 2006) ทั้งนี้ในประเด็นความเสี่ยงในเรื่องของการรักษาความลับ จึงต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการวิจัยที่ให้การกำหนดประสิทธิภาพของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ และสร้างแนวปฏิบัติให้มีความเป็นมาตรฐาน (Baker & Ray, 2011) ประเด็นทางจริยธรรมของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ เป็นเรื่องของ การได้รับการชี้แจงข้อจำกัดและเงื่อนไข การลงชื่อรับรองในใบแสดงความยินยอมเข้ารับการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ ความมั่นใจเกี่ยวกับการรักษาความลับ ความปลอดภัยของข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การอธิบายเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของผู้รับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม รวมถึงการระบุตัวตนของผู้รับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ และผู้ให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมสำหรับกรณีฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับ Stoll, Miller, and Trachsel (2020, p. 6-9) ที่มีความเห็นว่าผู้บำบัดหรือผู้ให้การปรึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาประเด็นทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กระบวนการให้ความยินยอมที่ต้องมีการอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับความเสี่ยงและประโยชน์ที่ผู้รับบริการจะได้รับจากการให้บริการปรึกษาแบบออนไลน์
2. กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งหากเกิดสถานการณ์วิกฤติหรือคุกคามต่อตัวผู้รับบริการเองหรือต่อผู้อื่น โดยที่ผู้รับบริการปรึกษาและผู้บำบัดหรือผู้ให้ปรึกษาอยู่ในสถานที่ต่างกันจะจัดการได้อย่างไร
3. ประเด็นทางกฎหมายที่ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการควบคุมการออกใบอนุญาตการออกใบรับรอง การฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาและการให้ความยินยอม ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับจิตบำบัดออนไลน์และการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
4. การระบุหรือการยืนยันตัวตนของผู้รับบริการ เนื่องจากเป็นเรื่องยากที่จะยืนยันตัวตนของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ รวมทั้งนักจิตบำบัดหรือผู้ให้ปรึกษาทางออนไลน์ซึ่งการหลอกลวง หรือการฉ้อโกงอาจเกิดขึ้นได้ ยกตัวอย่างเช่น นักจิตบำบัดอาจบำบัดหรือให้ปรึกษาแก่ผู้เยาว์ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ปกครอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้ให้ปรึกษาออนไลน์ที่ต้องตรวจสอบตัวตนของผู้รับบริการ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิและปฏิบัติตามหลักกฎหมายและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด
5. การปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้องและเป็นอันตราย ซึ่งการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณการดูแลหรือล่วงละเมิดอาจทำได้ง่ายขึ้นทางออนไลน์ เช่น การฝึกหัดโดยไม่มีใบอนุญาตหรือไม่มี การฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม หรือแม้กระทั่งการหลอกลวงว่าเป็นนักจิตบำบัด

สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์ (2553) ได้ทำการรวบรวมข้อกำหนดทางจริยธรรม (Ethical Codes) ที่กำหนดขึ้นจาก 3 สมาคมวิชาชีพนักจิตวิทยาการปรึกษา ได้แก่ American Counseling Association (ACA), National Board for Certified Counselors (NBCC) และ International Society for Mental Health Online (ISMHO) โดยแต่ละสมาคมได้ให้ข้อกำหนดทางจริยธรรมดังนี้

สมาคม American Counseling Association (ACA) ได้จัดทำข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ การให้บริการสุขภาพจิตทางอินเทอร์เน็ต ดังนี้

1. การเก็บรักษาความลับของผู้มารับบริการ (Confidentiality) ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ เหล่านี้ คือ

1.1 ข้อมูลส่วนตัวที่บ่งชี้ตัวบุคคล (Privacy Information) หมายถึง การที่ผู้ให้บริการต้องมั่นใจว่าผู้มารับบริการได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่อความเข้าใจในข้อจำกัดของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อกระบวนการปรึกษาโดยภาพรวม และเข้าใจในข้อจำกัด อุปสรรค หรือความยากลำบากในการที่จะรักษาความลับหรือความเป็นส่วนตัวของผู้มารับบริการอย่างสมบูรณ์ในเรื่องการส่งข้อมูล

ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นเพื่อที่จะลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในประเด็นนี้ ผู้ให้บริการควรใช้เว็บไซต์ที่มีระบบรักษาความปลอดภัยและใช้การตั้งรหัสผ่านอีเมล

1.2 การชี้แจงข้อมูลแก่ผู้มารับบริการ (Information Notices) ประกอบด้วย ความปลอดภัยของเว็บไซต์ของผู้ให้บริการ การแสดงตัวผู้ให้บริการ และการแสดงตัวของผู้มารับบริการ ประเด็นเกี่ยวกับความปลอดภัยของเว็บไซต์นั้นรวมไปถึงการที่ผู้ให้บริการต้องแจ้งให้ผู้มารับบริการทราบถึงระดับความปลอดภัยของเว็บไซต์ วิธีการสร้างรหัสลับ และโปรแกรมพิเศษที่ผู้มารับบริการอาจจำเป็นต้องใช้ ประเด็นเกี่ยวกับการแสดงตัวผู้ให้บริการ คือ การแจ้งต่อผู้มารับบริการเกี่ยวกับรูปพรรณ หรือลักษณะของผู้ให้บริการทั้งในด้านข้อมูลต่าง ๆ หนังสือรับรองและคุณสมบัติของผู้ให้บริการ และวิธีการควบคุมคุณภาพ ส่วนประเด็นการแสดงตัวของผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ให้บริการสามารถยืนยันตัวตนผู้รับบริการได้ว่าเป็นตัวจริง

1.3 คำรับรองของผู้รับบริการ (Client waiver) คือการที่ผู้รับบริการยอมรับถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ของปัญหาเกี่ยวกับการเก็บรักษาความลับผู้มารับบริการ (Confidentiality) ที่มีต่อการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต

1.4 การบันทึกการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (Records of Electronic Communications) คือการที่ผู้ให้บริการต้องแจ้งให้ผู้มารับบริการทราบถึงการบันทึกบทสนทนา รวมถึงการเก็บข้อมูลอื่น ๆ และระยะเวลาในการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้ให้บริการยังต้องมีวิธีการในการเก็บรักษาความลับและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสมด้วย

1.5 การส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของผู้รับบริการ (Electronic Transfer of Client information) เป็นประเด็นเกี่ยวกับการส่งต่อข้อมูลของผู้รับบริการให้กับบุคคลที่สามที่มีส่วนร่วมกับการบริการ ซึ่งการส่งต่อข้อมูลทั้งผู้ให้บริการและบุคคลที่รับข้อมูลจะต้องกระทำในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และผู้รับข้อมูลต้องมีระบบการรักษาความลับในข้อมูลของผู้รับบริการด้วย การส่งต่อข้อมูลนี้ต้องได้รับการยินยอมจากตัวผู้รับบริการซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลด้วย

2. การสร้างสัมพันธภาพในการให้บริการทางอินเทอร์เน็ต (Establishing the online relationship) ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

2.1 ความเหมาะสมของการให้บริการสุขภาพจิตทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งได้แก่การที่ผู้ให้บริการจะต้องพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมกับระดับความต้องการของผู้รับบริการ 2) ทำการเตือนให้ผู้รับบริการเข้าใจว่าการให้บริการปรึกษาทางอินเทอร์เน็ตนั้นอาจไม่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ และ 3) ทำการแจ้งผู้รับบริการเกี่ยวกับข้อจำกัด ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และ

หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการรับบริการปรึกษาทางอินเทอร์เน็ต

2.2 แผนการบริการที่ชัดเจน กล่าวคือผู้ให้บริการจะต้องทำการพัฒนาแผนการให้บริการทางอินเทอร์เน็ตแบบรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับทั้งสถานการณ์เฉพาะของผู้รับบริการและการส่งต่อผู้รับบริการไปสู่วิธีการปรึกษารูปแบบอื่น ๆ ในกรณีที่การบริการทางอินเทอร์เน็ตอาจไม่มีความเหมาะสมอีกต่อไป

2.3 การชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Continuing coverage) คือการทำให้ผู้รับบริการได้ทราบถึง ตารางเวลา (Schedule) การคิดค่าบริการ (Response rates) และการติดต่อกับผู้รับบริการด้วยวิธีอื่น (Alternate means of Contacting the Counselor) ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อกับผู้ให้บริการทางอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งได้แก่ ชื่อและ ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ให้บริการ

2.4 ขอบเขตการให้บริการ (Boundaries of Competence) คือการที่ผู้ให้บริการจะปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตการฝึกอบรมด้านวิชาการ ความชำนาญ และในระดับทักษะของตนเท่านั้น

2.5 ผู้รับบริการที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือไร้สมรรถภาพ (Minor or Incompetent Clients) คือการที่ผู้มารับบริการต้องได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ปกครองโดยชอบตามกฎหมายในกรณีที่ตัวผู้มารับบริการไม่สามารถให้การยินยอมด้วยตนเองได้

3. การให้บริการภายใต้ข้อกฎหมาย (Legal Considerations) คือการที่ผู้ให้บริการมั่นใจว่าขอบเขตของการให้บริการสุขภาพจิตทางอินเทอร์เน็ต และเงื่อนไขในการให้บริการนั้นไม่ถูกขัดแย้งหรือฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติ ข้อบังคับของสมาคมวิชาชีพ คณะกรรมการวิชาชีพ คณะกรรมการของรัฐ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สมาคม National Board for Certified Counselors (NBCC) ได้กำหนด 13 ประเด็นหลักเกี่ยวกับผู้ให้บริการปรึกษาทางอินเทอร์เน็ต ดังนี้

1. ทำการทบทวนข้อกฎหมายและข้อกำหนดทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องถึงความเป็นไปได้ในการละเมิดข้อบังคับต่าง ๆ ในการให้บริการ
2. ทำการแจ้งผู้รับบริการเกี่ยวกับการรักษาความลับและปกป้องข้อมูลส่วนตัว เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ และผู้สังเกต
3. แจ้งผู้รับบริการเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลการรับบริการ รวมไปถึงวิธีการเก็บข้อมูลและระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลด้วย
4. ในกรณีที่ยากต่อการยืนยันตัวตนของผู้ให้บริการและผู้รับบริการว่าเป็นตัวจริง เพื่อหลีกเลี่ยงกรณีที่มีคนสวมรอย ให้ใช้วิธีการบอกรหัสคำ ตัวเลข หรือรูปภาพ
5. เมื่อมีเหตุต้องให้บิดามารดา หรือผู้ปกครองให้ความยินยอมต่อผู้ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ให้ทำการพิสูจน์เพื่อยืนยันตัวผู้ให้การยินยอมด้วยว่าเป็นตัวจริง

6. ทำการแบ่งปันข้อมูลแก่ผู้รับบริการด้วยฐานข้อมูลอื่น ๆ ตามวิธีการที่เหมาะสม
7. ระมัดระวังถึงขอบเขตของการเปิดเผยตนเองของผู้ให้บริการต่อผู้รับบริการ และทำการชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับระดับการเปิดเผยตัวของผู้ให้บริการ
8. จัดหาลิงก์ที่เชื่อมต่อไปถึงเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบริการ เพื่อเอื้อให้เกิดการคุ้มครองผู้บริโภค
9. ติดต่อ NBCC หรือ รัฐของผู้รับบริการหรือคณะกรรมการประจำเขต เพื่อที่จะได้รับรายชื่อผู้ให้บริการปรึกษาท่านอื่นที่สามารถโทรศัพท์ติดต่อได้อย่างน้อยหนึ่งคนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของผู้รับบริการ
10. ทำการตกลงกับผู้รับบริการถึงวิธีการในการติดต่อผู้ให้บริการในกรณีที่ผู้ให้บริการไม่ได้เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตในขณะนั้น
11. มีการกล่าวถึงเว็บไซต์ที่ผู้ให้บริการเชื่อว่าไม่เหมาะสมสำหรับการปรึกษาทางอินเทอร์เน็ต
12. อธิบายถึงความเป็นไปได้ของความผิดพลาดทางเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ
13. อธิบายต่อผู้รับบริการถึงวิธีการแก้ปัญหาความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางการสื่อสารด้านอวัจนภาษาของผู้ให้บริการหรือของผู้รับบริการ

International Society for Mental Health Online (ISMHO) (อ้างอิงใน สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์, 2553) ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การใช้และการพัฒนาการสื่อสารออนไลน์ สนับสนุนด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสำหรับสมาคมสุขภาพจิตระหว่างประเทศ และพัฒนามาตรฐานสำหรับการติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตระหว่างผู้ให้บริการทางสุขภาพจิตกับผู้บริโภค ซึ่งในปี ค.ศ.2000 ได้กำหนดมาตรฐานไว้ ดังนี้

1. การยินยอมตามที่ได้บอกกล่าว (Informed Consent) หรือ การขอคำยินยอมและให้คำยินยอมโดยสมัครใจ โดยผู้รับบริการต้องรับรู้และทราบเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้
 - 1.1 กระบวนการ (Process) กล่าวถึง ความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้น ได้จากการสื่อสารทางตัวอักษร รอบเวลาในการสื่อสารแบบคนละช่วงเวลา (asynchronous) และการคุ้มครองของผู้ให้บริการในการป้องกันการบันทึกบทสนทนาที่ไม่ต้องการให้บันทึก
 - 1.2 นักจิตวิทยาการปรึกษา หรือผู้ให้บริการ (Counselor) กล่าวคือ ผู้รับบริการมีสิทธิในการขอข้อมูลพื้นฐานอ้างอิงตัวผู้ให้บริการ ชื่อจริง และข้อมูลอื่น ๆ
 - 1.3 ผลประโยชน์ (Benefit) กล่าวถึง การที่ผู้รับบริการควรที่จะได้รับการแจ้งเกี่ยวกับประโยชน์ของการปรึกษาทางอินเทอร์เน็ต

1.4 ความเสี่ยง (Risk) กล่าวถึง การที่ผู้รับบริการ ได้รับการแจ้งเกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆ เช่น ความเป็นไปได้ของการที่ความลับจะรั่วไหลออกไปอันเนื่องมาจากการส่งอีเมล

1.5 การปกป้องคุ้มครอง (Safeguard) กล่าวถึง ความสำคัญในการแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงการคุ้มครองโดยผู้ให้บริการ และวิธีการปฏิบัติตนที่ผู้รับบริการพึงปฏิบัติในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่าง ๆ

1.6 ทางเลือก (Alternative) คือการที่ผู้รับบริการ ได้รับการแจ้งถึงช่องทางการรับบริการทางสุขภาพจิตรูปแบบอื่น ๆ

1.7 ตัวแทน หรือผู้รับมอบฉันทะ (Proxies) คือ ในกรณี ที่ผู้รับบริการ ไม่อยู่ในสถานะที่สามารถตัดสินใจยินยอมเข้ารับบริการสุขภาพจิตได้ จะต้องมีการ ได้รับการยินยอมจากบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือผู้มีอำนาจอื่น ๆ

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Standard Operating Procedures) คือ การที่ผู้ให้บริการสุขภาพจิตทางอินเทอร์เน็ตให้บริการด้วยวิธีการแบบเดียวกันกับการให้บริการแบบรายบุคคล ซึ่งข้อปฏิบัติในประเด็นนี้ได้แก่

2.1 การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขอบเขตของความสามารถ

2.2 ทำตามข้อกำหนดของใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 มีความสอดคล้องกันในเรื่องของโครงสร้างการบริการ เช่น รูปแบบ ความถี่ และการเก็บค่าบริการ

2.4 ทำการประเมินปัญหาของผู้รับบริการในเบื้องต้นอย่างถูกต้อง และดูความเหมาะสมของการให้การปรึกษาทางอินเทอร์เน็ต

2.5 รักษาความลับ

2.6 ทำการบันทึกข้อมูลอย่างมีความเหมาะสม และมีการแจ้งผู้รับบริการให้ทราบเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ

2.7 ทำตามแนวทางและข้อกำหนดทางจริยธรรมของสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

3. ในกรณีฉุกเฉิน (Emergencies) ในประเด็นนี้ได้กล่าวถึงวิธีการปฏิบัติในกรณีฉุกเฉินควบคู่ไปกับวิธีการในการติดต่อกับนักวิชาชีพในท้องถิ่น ซึ่งในกรณีนี้ควรมีการทาการตกลงกับผู้รับบริการด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยา ซึ่งพบทั้งในประเทศและต่างประเทศที่บ่งชี้จุดเด่นและข้อจำกัดของการศึกษาออนไลน์เชิงจิตวิทยาไว้ดังนี้

สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์แนวอัตถิภาวนิยม-มนุษยนิยมต่อสุขภาวะของนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบมีกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมทดสอบก่อนและหลังการทดลอง คือ กลุ่มที่ได้รับการศึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์แนวอัตถิภาวนิยม-มนุษยนิยม กลุ่มที่ได้รับการศึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบพบหน้าแนวอัตถิภาวนิยม-มนุษยนิยมและ และกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า นิสิตนักศึกษากลุ่มที่ได้รับการศึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์ มีคะแนนสุขภาวะระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง ในระยะหลังการทดลองนิสิตนักศึกษาในกลุ่มที่ได้รับการศึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแบบออนไลน์ มีคะแนนสุขภาวะสูงก่ามนิสิตนักศึกษาในกลุ่มควบคุม ในระยะหลังการทดลองนิสิตนักศึกษาในกลุ่มที่ได้รับการศึกษาออนไลน์ มีคะแนนสุขภาวะไม่แตกต่างจากนิสิตนักศึกษาในกลุ่มที่ได้รับการศึกษารายบุคคลแบบพบ และนิสิตนักศึกษาในกลุ่มที่ได้รับการศึกษารายบุคคลแบบออนไลน์ ระหว่างกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์สูงและไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำมีการเพิ่มขึ้นของคะแนนสุขภาวะไม่แตกต่างกัน

Bian (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของการให้การศึกษาดิจิทัลออนไลน์ โดยการสำรวจและวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของการให้การศึกษาดิจิทัลออนไลน์ โดยการสัมภาษณ์จากจิตวิทยาที่ได้รับใบอนุญาตที่ปรึกษาจากประเทศจีน นักบำบัดโรคที่ได้รับใบอนุญาตจากประเทศสหรัฐอเมริกา นักบำบัดโรคระหว่างประเทศ และนักศึกษาที่เคยมีประสบการณ์ให้การศึกษาดิจิทัลออนไลน์มาแล้วหลายครั้ง รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมจากบทความในวารสาร หนังสือพิมพ์ออนไลน์ และเว็บไซต์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน พบว่า ข้อดีของการให้การศึกษาดิจิทัลออนไลน์ ได้แก่ ทำให้การให้การศึกษาระยะเวลามากขึ้น ช่วยให้ผู้รับบริการปรึกษาคิดต่อกับผู้ให้การปรึกษาจากที่ต่าง ๆ ในขณะที่ข้อเสียคือ ประเด็นเรื่องความเป็นส่วนตัว การตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน ไม่สามารถใช้ได้กับผู้ที่มีความเจ็บป่วยทางจิตอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตามเนื่องจากการศึกษาดิจิทัลออนไลน์เป็นเทคโนโลยีที่ค่อนข้างใหม่ที่เพิ่งใช้งานในวงกว้าง ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ามีประโยชน์มากพอๆกับปัญหา ซึ่งการใช้เทคโนโลยีในการให้การปรึกษา

จะถูกเก็บรวบรวมมากขึ้นเรื่อย ๆ และการให้การปรึกษาออนไลน์จะถูกพัฒนาต่อไปและใช้งานง่ายขึ้น

Lerardi, Bottini & Crugnola (2022) ศึกษาประสิทธิผลของการปรึกษาออนไลน์กับการปรึกษาแบบพบหน้า (Face to Face Counseling) ในกลุ่มนักศึกษาช่วงก่อนสถานการณ์โควิด 19 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ผลการศึกษาพบว่า การปรึกษาออนไลน์สามารถลดความทุกข์ทางจิตในแง่ของภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล อาการย้ำคิดย้ำทำ และความไวของการตอบสนองต่อกัน ในระหว่างการปรึกษาในระดับปานกลางถึงสูงพอๆกับการปรึกษาแบบพบหน้า สมมติฐานที่เป็นไปได้สำหรับผลลัพธ์เหล่านี้ อาจจะเป็นเพราะนักศึกษาใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่แล้วทำให้การปรึกษาออนไลน์คล้ายกับการปรึกษาแบบพบหน้า รวมถึงการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบนพื้นฐานของการฟังอย่างเข้าใจระหว่างผู้ให้การปรึกษากับนักศึกษาก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในขณะที่การปรึกษาแบบพบหน้ามีประสิทธิภาพในเชิงลึกมากกว่าเกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิตที่มีความรุนแรง เช่น ภาวะโศกนาฏิก อย่างไรก็ตามด้วยประสิทธิผลโดยรวมของการให้คำปรึกษาออนไลน์ในการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตในช่วงที่มีการระบาดของโควิด 19 ข้อมูลที่พบจากการศึกษาถือเป็นการจึงปูทางไปสู่ความเป็นไปได้ในการปรึกษาออนไลน์ร่วมกับการให้คำปรึกษาแบบพบหน้าแม้จะเป็นช่วงหลังการระบาดของโรคแล้วก็ตาม ทั้งนี้เพื่อลดข้อจำกัดของนักศึกษาที่มีความกังวลเรื่องการถูกตีตราจากสังคมว่าเป็นผู้รับบริการทางสุขภาพจิตให้ได้เข้าถึงบริการสะดวกมากขึ้น

Rose (2023) ได้ศึกษาผลของการให้การปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นกับกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีอาการวิตกกังวลในระดับต่ำถึงปานกลาง ระหว่างการระบาดของ Covid-19 จำนวน 49 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยให้การปรึกษา 2-4 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาที่ได้รับการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีระดับความวิตกกังวลลดลงอย่างแตกต่างจากนักศึกษาที่ไม่ได้รับการปรึกษาก่อนข้างมาก และสามารถช่วยให้ผ่านชีวิตที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรค Covid-19 ได้ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้ให้การปรึกษาควรได้รับการฝึกฝนเทคนิคคำถามบอกระดับ คำถามปาฏิหาริย์ และคำถามยกเว้น ซึ่งถือว่าจะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของการให้การปรึกษาได้เป็นอย่างดี รวมถึงควรเตรียมความพร้อมในเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการปรึกษาแบบออนไลน์ เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การใช้งานโปรแกรมที่ใช้ในการให้การปรึกษา หรือการรักษาคุณภาพเสียงและวิดีโอ เพื่อให้สามารถเห็นใบหน้าของทั้งสองฝ่ายได้อย่างชัดเจน และเพื่อช่วยระบุนการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ของผู้รับบริการปรึกษา ทั้งนี้ยังพบว่าการการ

ปรึกษาแบบออนไลน์ทำให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกสะดวกในการแสดงความรู้สึกและความวิตกกังวล เนื่องจากลดการตีตราจากบุคคลแวดล้อม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การปรึกษาออนไลน์มีประสิทธิภาพเทียบเท่าการปรึกษาแบบพบหน้าในเชิงของการลดความทุกข์ทางจิตในแง่ของภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล อาการย้ำคิดย้ำทำ ข้อดีของการปรึกษาออนไลน์คือการทำให้การให้การปรึกษาสะดวกมากขึ้น เข้าถึงได้ง่าย ผู้รับการปรึกษาสามารถที่จะเล่าเรื่องราวของตนได้อย่างเต็มที่ ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาดูติดต่อกับผู้ให้การปรึกษาจากที่ต่าง ๆ ข้อจำกัดคือ ประเด็นเรื่องความเป็นส่วนตัว การตอบสนองในกรณีที่ผู้รับการปรึกษาอยู่ในภาวะฉุกเฉิน และไม่สามารถใช้ได้กับผู้ที่มีความเจ็บป่วยทางจิตอย่างรุนแรง ในขณะที่การปรึกษาแบบพบหน้ามีประสิทธิภาพในเชิงลึกมากกว่าเกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิตที่มีความรุนแรง ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาจึงควรพิจารณาการใช้การปรึกษาออนไลน์อย่างเหมาะสม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ความหมายของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

พนักงานบริษัท หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ทำงานภายใต้บริษัทที่ตนปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งได้จากผลกำไรจากการประกอบการของบริษัทเหล่านั้น หยุดงานวันเสาร์หรือวันอาทิตย์หรือบางบริษัทหยุดเฉพาะวันอาทิตย์ เริ่มทำงานเวลา 08.00-17.00 น. หรือ 08.30-17.30 น. หรือ 09.00-18.00 น. มีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยการทำแบบทดสอบและการสอบ สัมภาษณ์เพื่อดูความสามารถและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน (กรมการจัดหางาน, 2544)

พนักงานบริษัท หมายถึง บุคคลที่บุคคลหรือบริษัทอื่นว่าจ้างให้ทำงานบริการ โดยเจ้าของธุรกิจให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานในการทำงาน เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและคงอยู่ได้ พนักงานมักจะมีอัตราค่าจ้างที่ระบุและสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับฝ่ายที่พนักงานทำงานให้ (Indeed for employers, 2023)

พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างทุกระดับตำแหน่งที่สถานประกอบการจ้างให้ทำงานเป็นประจำ และเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

การสูญเสียงาน หมายถึง การไม่มีงานทำเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานของ เศรษฐกิจที่หรือความผันผวนชั่วคราว การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเหล่านี้รวมถึงนวัตกรรมทาง เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการค้าระหว่างประเทศ การย้ายสถานที่ของการประกอบ กิจการ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานภายในองค์กร (องค์การเพื่อความร่วมมือทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา, 2002 : Online)

การเลิกจ้าง หมายถึง สถานการณ์ที่บริษัทหยุดการจ้างงานพนักงานบางคน เนื่องจากบริษัท มีเงินไม่เพียงพอหรือมีงานเพียงพอ (Cambridge dictionary: Online)

การเลิกจ้าง หมายถึง การเลิกจ้างงานชั่วคราวหรือถาวร โดยนายจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่ เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ภาคธุรกิจมักใช้การเลิกจ้างเพื่อลดต้นทุน บ่อยครั้งเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ลดลงในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ การเลิกจ้างมิใช่ การไล่ออกด้วยเหตุเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ไม่น่าพอใจ การทุจริตต่อหน้าที่ หรือการฝ่าฝืนใน หน้าที่ การเลิกจ้างอาจเกิดขึ้นเมื่อธุรกิจปิดหรือย้ายที่ตั้ง หรืออาจเป็นผลมาจากความต้องการสินค้า หรือบริการของนายจ้างที่ชะลอตัวในช่วงภาวะถดถอย (Will Kenton, 2022 : Online)

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566)

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้าง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยมีเจตนาธรรมเนียมในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งต้องถูกเลิกจ้างให้ได้รับค่าชดเชย ไม่ว่าจะ เป็นกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายให้ลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างเลิกกิจการ หรือ ลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลง (กระทรวงแรงงาน, 2566)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง หมายถึง พนักงานหรือ ลูกจ้างทุกระดับตำแหน่งที่สถานประกอบการว่าจ้างโดยเจ้าของธุรกิจให้ค่าตอบแทนแก่พนักงาน ที่ ถูกนายจ้างยุติการสัญญาในการจ้างตามกฎหมาย และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุด สัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดโดย มิใช่การเลิกจ้างด้วยเหตุเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ไม่น่าพอใจ การ ทุจริตต่อหน้าที่ หรือการฝ่าฝืนในหน้าที่

สถานการณ์เกี่ยวกับพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในประเทศไทย

ปัญหาการว่างงาน เรียกได้ว่าเป็นปัญหาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของทุกประเทศที่ประสบกัน โดยสาเหตุหลักๆ ของการว่างงานก็คือ การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานแบบแฝง หรือการว่างงานที่มาจาก การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ บริษัทล้มละลาย และแม้กระทั่ง การว่างงานที่มาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างพนักงานได้ (กิตติพงษ์ พิสมร, 2564 : ออนไลน์) ปัจจุบันแม้ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างมาก อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แต่ปัญหาค้นว่างานหรือคนถูกเลิกจ้างยังคงเป็นปัญหาเดิม ๆ ที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาสสาม ปี 2565 มีจำนวนผู้ว่างงานในระบบ 4.9 แสนคน โดยผู้ว่างงานระยะยาว หรือผู้ว่างงานนานกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 แสนคน จำนวนผู้ถูกเลิกจ้างเฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 11,067 คน

สถานการณ์การว่างงานยังมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญคือ การว่างงานของผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การว่างงานระยะยาว มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น การว่างงานในกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาสูง ยังคงอยู่ในระดับสูง และจำนวนผู้เสมือนว่างงานยังอยู่ในระดับสูง ประกอบกับวิกฤตการณ์โควิด 19 ที่กำลังเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของคนไทย พบว่า กว่า 5 ล้านคนกลายเป็นผู้เสมือนว่างงาน กว่า 2 ล้านคนกลับคืนถิ่น เกือบ 3 แสนคนเรียนจบมาแล้วไม่มีงานทำ แรงงานกว่า 10 ล้านคนอยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

จากรายงานการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคมซึ่งสำรวจโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเมินว่า “การว่างงาน” เนื่องจากวิกฤตโลกจะสูงถึง 75 ล้านตำแหน่ง ในปี 2564 ก่อนจะลดลงสู่ 23 ล้านตำแหน่งในปี 2565 การลดลงของการจ้างงานและชั่วโมงการทำงาน เป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้นจากช่วงก่อนวิกฤตที่ระดับการว่างงานสูงต่อเนื่อง การใช้แรงงานไม่เต็มศักยภาพและสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ ดังนั้น มีการคาดการณ์ว่าจะมีคนว่างงานทั่วโลก 205 ล้านคนในปี 2565 สูงกว่าปี 2562 ที่มีคนว่างงานจำนวน 187 ล้านคน ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการว่างงานร้อยละ 5.7 และหากไม่พิจารณารวมช่วงวิกฤตโควิด 19 การว่างงานในอัตราดังกล่าวเกิดขึ้นครั้งสุดท้ายในปี 2556 (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2563)

จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ปลายปี 2562 การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลกทั้งเรื่องของเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของคนแทบทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการปิดประเทศ การระงับเที่ยวบิน การกักตัว และกระทบต่อภาคเศรษฐกิจอย่างมาก แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดจะลดน้อยลงในหลายประเทศหลังจากมีการจัดมาตรการป้องกันอย่างเข้มงวดรวมถึงระบบสาธารณสุขที่มีการจัดสรรวัคซีนป้องกันให้กับประชาชน แต่ยังมีผลกระทบของโรคซ้ำเป็นระลอกต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับการค้นพบเชื้อไวรัสโควิด 19 สายพันธุ์ใหม่ ทำให้กระทบต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง นักเศรษฐศาสตร์ประเมินว่าเศรษฐกิจของไทยมีแนวโน้มที่จะฟื้นตัวช้ากว่าที่คาดการณ์เอาไว้ ส่งผลให้เศรษฐกิจของไทยมีความไม่แน่นอนสูง ต่างประเทศชะลอการลงทุน ภาคธุรกิจยังมีการปิดกิจการหรือชะลอตัว นำไปสู่การปรับลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานลง หักลดการจ้างชั่วคราว ยกเลิกสัญญาจ้าง หรือการปลดพนักงาน ทำให้มีแรงงานจำนวนมากต้องว่างงานอย่างฉับพลัน หรือต้องออกจากระบบการทำงานและสูญเสียรายได้ในการยังชีพ

นอกเหนือจากการว่างงานจากสถานการณ์วิกฤตของการระบาดของโรคแล้ว การว่างงานจากการถูกเลิกจ้างยังดำเนินอยู่มาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) เป็นการว่างงานในระยะสั้น สาเหตุมาจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน การว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal Unemployment) เนื่องจากการผลิตสินค้าบางอย่างบางชนิด โดยต้องทำการผลิตตามฤดูกาล ส่วนใหญ่มักพบการว่างงานประเภทนี้ในภาคเกษตรกรรม การว่างงานเนื่องจากโครงสร้างของเศรษฐกิจ (Structural Unemployment) การว่างงานประเภทนี้เกิดจากการที่แรงงานไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้ เป็นการว่างงานในบางท้องที่หรือบางอาชีพ การว่างงานเนื่องจากวัฏจักรเศรษฐกิจ (Cyclical Unemployment) เป็นการว่างงานด้วยความไม่สมจริตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการของตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอต่อแรงงานทั้งหมดที่ต้องการทำงาน โดยการว่างงานชนิดนี้จะแปรผันไปตามวัฏจักรของธุรกิจซึ่งจะขึ้นลงในแต่ละช่วงเวลา การว่างงานแฝง (Disguised Unemployment) คือ การว่างงานที่มองไม่เห็นว่ามี การว่างงานเกิดขึ้น หรือเกิดจากการที่มีจำนวนแรงงานเกินความจำเป็น ส่วนใหญ่พบในภาคเกษตรกรรม โดยบุคคลที่ว่างงานแฝงจะใช้แรงงานต่ำกว่าจริง เนื่องจากเป็นอาชีพที่ไม่ต้องใช้ทักษะของแรงงาน หรือเป็นงานไม่เต็มเวลา การลดจำนวนพนักงานจากการปรับโครงสร้างเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เป็นสาเหตุแก่ผู้ที่ประกอบการต้องปลดพนักงานบางกลุ่มหรือบางส่วนออก เพื่อให้เกิดความสมดุลในการประกอบ

กิจการ (ชาลีสา สากร, 2565) โดยเฉพาะในวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทต่างชาติ โดยเฉพาะธุรกิจสัญชาติอเมริกัน หรือยุโรป ยังพบนโยบายการเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับค่าแรงสูงมากระดับหนึ่ง เพราะเชื่อว่าความสามารถในการทำรายได้ของแรงงานผู้นั้นน้อยกว่าค่าจ้าง ซึ่งจะมีลูกจ้างส่วนน้อยที่ได้เงินเดือนสูงจะได้ทำงานจนเกษียณอายุ (อนุวัติ ชีต้อต, 2559) ซึ่งบ่งชี้ถึงความไม่ยั่งยืนของการจ้างงาน โดยเฉพาะธุรกิจในภาคเอกชน

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าปัญหาการเลิกจ้างพนักงานยังดำเนินอยู่ตลอดเวลาไม่เพียงเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เท่านั้น โครงสร้างตลาดแรงงานไทยโดยเฉพาะภาคธุรกิจมีลักษณะที่นายจ้างมักปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน มากกว่าการเพิ่มหรือลดคนงานแบบฉับพลันมา (ศรีบุญกร ศิลปะประเสริฐ และ หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์, 2564) ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้เป็นความเปราะบางของโครงสร้างการจ้างงานในประเทศและส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงสภาพการจ้างงานงานของแรงงานไทยอย่างมาก

สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง

จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงที่สุดในประเทศ และผลิตภัณฑ์รวมจังหวัดอยู่ในอันดับที่ 2 ของประเทศไทย เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงมากมาย และเป็นเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการเกษตรกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ในส่วนของรายได้หลักของระยอง มาจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งในปัจจุบัน ระยองมีนิคมอุตสาหกรรมมากถึง 16 แห่ง ถือว่ามากเป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย ในขณะที่ภาคการเกษตรกรรม มีสัดส่วนเพียงแค่ 3% จากรายได้ทั้งหมดของระยอง อย่างไรก็ตาม รายได้ของระยองมีความผูกพันอยู่กับบริษัทขนาดใหญ่ที่เข้ามาตั้งฐานทางอุตสาหกรรมในจังหวัด ซึ่งส่งผลทำให้ GPP เฉลี่ยต่อหัวของคนระยองสูงราว 1.1 ล้านบาท เป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย และมากกว่าอันดับที่ 2 คือกรุงเทพฯ ที่ 6 แสนบาท เรียกว่าระยองมี GPP ต่อหัวของประชากรมากกว่ากรุงเทพมหานครถึงเกือบ 2 เท่า

โดยข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง (2565) พบว่า ระยองมีจำนวนโรงงานทั้งหมด 2,542 แห่ง มีจำนวนแรงงานงานประมาณ 678,668 คน มีมูลค่าเงินลงทุนรวมกันถึง 1.5 ล้านล้านบาท เป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทยด้วย โดยหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมสำคัญของระยอง ก็คือ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ซึ่งเป็นที่ตั้งของ โรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท เช่น โรงกลั่น

น้ำมัน โรงงานปิโตรเคมี โรงไฟฟ้า โรงแยกก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ ระยองยังเป็นสถานที่สำคัญ ที่มีการพัฒนาโครงการลงทุนขนาดใหญ่ทั้งในไทยและจากต่างประเทศ โดยเฉพาะโครงการ EEC (Eastern Economic Corridor) หรือ “โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” รวมไปถึงนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งเป็นเขตส่งเสริมการลงทุนและเขตปลอดภาษี และเป็นที่ตั้งของโรงงานในอุตสาหกรรม กลุ่มยานยนต์ โลหะภัณฑ์ พลาสติกและโพลีเมอร์ อิเล็กทรอนิกส์ บรรจุก๊าซและสินค้าอุปโภค อุปกรณ์ก่อสร้าง โลจิสติกส์ การบินและอวกาศ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต และอื่น ๆ ซึ่งส่งผลเป็นห่วงโซ่ที่ทำให้ระยองมีการจ้างงานเป็นจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรม และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สูงที่สุดในประเทศ

อย่างไรก็ตาม การจ้างงานของจังหวัดระยองยังมีอัตราการเลิกจ้างสูงเนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจจากปัจจัยเสี่ยงทางเศรษฐกิจในปี 2565 ของจังหวัดระยองมีแนวโน้มการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งสายพันธุ์ Omicron และการติดตามการกลายพันธุ์สายพันธุ์ใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลาดน้ำมันดิบโลกมีแนวโน้มผันผวน จากความต้องการน้ำมันดิบทั่วโลก ส่งผลให้ราคาน้ำมันดิบโลก อาจปรับสูงขึ้นฉับพลัน ทำให้ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงปรับสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัด ระยองต้องเผชิญกับปัญหาต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น กระทบกับการดำรงชีวิตของประชาชน ความแปรปรวนของสภาพอากาศและภัยธรรมชาติ หรือภัยพิบัติต่าง ๆ รวมถึงปัญหาโรคระบาด ในพืชและสัตว์ที่ยังต้องเฝ้าระวัง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณพืชผลและราคาสินค้าเกษตรในพื้นที่ จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านการส่งออกเนื่องจากปัญหาการเคลื่อนตู้คอนเทนเนอร์ที่ยึดเยื้อและอัตราค่าระวางเรือ ส่งผลให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและการส่งออกในจังหวัดระยองขนส่งสินค้าได้ล่าช้าและมีต้นทุน ค่าขนส่งเพิ่มขึ้น ปัญหาภาวะหนี้สินของครัวเรือนและภาคธุรกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัวของอุปสงค์ในจังหวัด และประเทศ รวมถึงความสามารถในการชำระหนี้ในอนาคต (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2565) ซึ่งบ่งชี้ถึงโครงสร้างเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีความเปราะบางที่สั่งสมมาอย่างยาวนานในหลายมิติ

จากรายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัดระยอง ไตรมาส 3 ปี 2565 พบว่าประชากรวัยแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2565 จังหวัดระยองมีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน หรือผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 900,119 คน เป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 686,312คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 675,556 คน ผู้

ว่างงาน 10,756 คน และเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 213,807 คน การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัด ระยอง จำนวน 675,556 คน พบว่า ทำงาน ในภาคเกษตรกรรม 130,062 คน (ร้อยละ 19.25) ทำงาน นอกภาคเกษตร 545,494 คน (ร้อยละ 80.75) โดยทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 228,965 คน (ร้อยละ 41.97) รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก 115,054 คน (ร้อยละ 21.09) และผู้มีงาน ทำส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 208,569 คน (ร้อยละ 30.87)

จังหวัดระยองมีผู้ว่างงาน จำนวน 10,756 คน หรือมีอัตราการว่างงาน ต่อกำลังแรงงาน ร้อย ละ 1.57 (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2566) โดยในจำนวนผู้ว่างงาน เป็นการว่างงานจากการ ถูกเลิกจ้างจำนวน 1,005 คน จากสถานประกอบกิจการในจังหวัดระยองที่เลิกกิจการ มีจำนวน 202 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 1-9 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2566)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่เป็นฐานเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรมแหล่งใหญ่ของประเทศ ทั้งโรงกลั่นน้ำมัน โรงงานปิโตรเคมี โรงไฟฟ้า โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ อุตสาหกรรมกลุ่มยานยนต์ โลหะภัณฑ์ พลาสติกและโพลีเมอร์ อิเล็กทรอนิกส์ บรรจุ ภัณฑ์และสินค้าอุปโภค อุปกรณ์ก่อสร้าง โลจิสติกส์ การบินและอวกาศ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์และ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต แรงงานมีรายได้ต่อหัวสูงที่สุดในประเทศ มีอัตราการจ้างงานสูง และอัตราการเลิกจ้างสูง เนื่องจากความผันผวนและปัจจัยเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็น แนวโน้ม การแพร่ระบาดของโรค ความผันผวนของตลาดน้ำมันดิบ ความแปรปรวนของสภาพอากาศและภัย ธรรมชาติ หรือภัยพิบัติ ปัจจัยเสี่ยงด้านการส่งออก ปัญหาภาวะหนี้สินของครัวเรือน รวมถึง ความสามารถในการชำระหนี้ในอนาคต ซึ่งบ่งชี้ถึงความเปราะบางของโครงสร้างการจ้างงานใน จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีกลุ่มประชากรเหมาะสมสำหรับการ ศึกษาวิจัยสำหรับงานวิจัยฉบับนี้

สภาพปัญหาและผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง

การถูกเลิกจ้างนั้นจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในปัญหาใหญ่ในชีวิตหลายคน เพราะส่งผลโดยตรงกับ ปัญหาเรื่องปากท้อง ที่มีความเสี่ยงอย่างมากที่จะนำไปสู่ปัญหาโรคซึมเศร้า วิตกกังวล การใช้ความ รุนแรง และการฆ่าตัวตาย และจากสถิติพบว่าผู้ที่ถูกเลิกจ้างนั้นมีโอกาสสูงที่จะเกิดปัญหาสุขภาพจิต ต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่กำลังมีงานที่มั่นคง (กรมสุขภาพจิต, 2564) การถูกให้ออกจากงานนับเป็น ความเครียดที่รุนแรงลำดับต้นๆจากประเภทของความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของชีวิต โดยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 10 จาก 43 (Holmes & Rahe, 1967) โดยงานวิจัยของ Price, Choi &

Vinokur (2002) ได้ทำการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคนที่ถูกเลิกจ้าง พบว่าคนที่ตกงานจะสูญเสียความสามารถในการควบคุมชีวิตส่วนตัว และเกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิตเนื่องจากการขาดรายได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นว่าการถูกเลิกจ้างสามารถกระตุ้นอาการของโรควิตกกังวล และโรคซึมเศร้า โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างชาวคัตซ์จำนวน 128 คน ที่ตกงานในช่วงเวลา 1 ปี พบว่า หลังจากที่ถูกเลิกจ้างเป็นเวลา 6 เดือน คนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรควิตกกังวล หรือโรคซึมเศร้า (van Eersel, Taris & Boelen, 2020) รวมถึงความเครียดจากการตกงานเป็นเวลานานอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายได้เช่นกัน โดยงานวิจัยระบุว่า การตกงานเป็นเวลานานกว่า 2 ปีขึ้นไป อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เทโลเมียร์ (Telomeres) ที่เป็นส่วนประกอบหนึ่งของโครโมโซมหดสั้นลงเร็วกว่าปกติ ซึ่งอาจนำไปสู่โรคหรือความผิดปกติต่าง ๆ ก่อนวัย เช่น การทำงานของสมองเสื่อมถอยลง โรคเบาหวานชนิดที่ 2 และโรคหัวใจ (Ala-Mursula et al., 2013) สมาคมจิตวิทยาแห่งอเมริกากล่าวว่าการตกงานมีแนวโน้มอย่างมากที่จะส่งผลกระทบต่อด้านสุขภาพจิต จากการวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการตกงานส่งผลกับความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และการสูญเสียความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงผลลัพธ์ด้านลบอื่น ๆ (Pappas, 2020) โดย Carl Van Horn, PhD, ศาสตราจารย์ด้านนโยบายสาธารณะและผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายแรงงานและนโยบายการว่างงานกล่าวว่า การตกงานเป็นเวลานานเป็นความบอบช้ำทางจิตใจ ซึ่งการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตสามารถช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ได้ (Horn, 2020) จึงกล่าวได้ว่าถูกเลิกจ้างนั้นส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อบุคคล ทั้งด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย รวมถึงส่งผลถึงแนวโน้มในการเกิดโรคทางจิต เช่น โรควิตกกังวล และโรคซึมเศร้า

สมาคมนโยบายแห่งอเมริกากล่าวว่าการถูกเลิกจ้างมีแนวโน้มอย่างมากที่จะส่งผลกระทบต่อด้านสุขภาพจิต จากการวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการว่างงานส่งผลกับความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และการสูญเสียความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงผลลัพธ์ด้านลบอื่น ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ โดย Carl Van Horn, PhD, ศาสตราจารย์ด้านนโยบายสาธารณะและผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายแรงงานและนโยบายการว่างงานกล่าวว่า การตกงานเป็นเวลานานทำให้เกิดความบอบช้ำทางจิตใจและวิกฤตทางการเงิน ซึ่งทั้งสองส่วนมีความเกี่ยวพันกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตสามารถช่วยบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะนี้ได้

ประพิมพา จรัสรัตนกุล (2563 : Online) กล่าวว่า ความเครียดจากการถูกเลิกจ้างนั้นจึงผลอย่างรุนแรงต่อสุขภาพจิต หลังจากถูกไล่ออกจากงาน คนส่วนใหญ่มีรู้สึกสะเทือนใจ และตกใจจนเกิดความสงสัยว่าทำไมต้องเป็นตนเองที่ถูกเลือกให้ออกจากงานหรือเหตุใดต้องเป็นตนเองที่ต้อง

เผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ หรืออาจรู้สึกเหมือนถูกทรยศว่าไม่ควรเป็นสิ่งที่ได้รับการจรรงรักภักดี ต่อองค์การมาช้านาน หรือเกิดความรู้สึกสับสนว่าจะทำอย่างไรต่อไป ชีวิตของจะเป็นอย่างไรหาก ไม่มีงานนี้ และคนที่ถูกไล่ออกส่วนมากมักรู้สึกอับอาย คิดว่าตนไม่เป็นที่ต้องการ และเป็นคน ล้มเหลว หรือบางคนก็เครียดจัดจนจบชีวิตตนเองลง การสูญเสียงานนั้นส่งผลกระทบต่อจิตใจที่ รุนแรง 3 ประการ

ประการแรก คือการสูญเสียงานทำให้คนเราสูญเสียความเป็นตัวตน หรือ identity ของตน ไป กล่าวคือ คนเรามักระบุความเป็นตัวตนของเราที่งานที่เราทำ เช่น ฉันเป็นนักการตลาด ฉันเป็น นักร้อง ฉันเป็นหมอ ฉันเป็นผู้จัดการ ฉันเป็นผู้บริหาร เป็นต้น บางคนอาจจะรู้สึกผูกพันอย่างแนบ แน่นกับอาชีพของตน เช่น ภูมิใจว่าตนเองเป็นหัวหน้าฝ่ายขาย บางคนอาจให้ความสำคัญแก่ บทบาทการเป็นคนหาเลี้ยงครอบครัว หรือการเป็นคนที่มีพาดตนเองได้มากกว่า ดังนั้น การสูญเสีย งานไปอาจทำให้บุคคลนั้นรู้สึกสูญเสียส่วนหนึ่งของตนเองไปด้วย

ประการที่สอง คือ การสูญเสียจุดมุ่งหมายในชีวิต เมื่อคนเราสูญเสียงาน ก็มักรู้สึกว่าชีวิต ของไร้จุดหมาย เช่น วันนี้หากไม่มีงานจะทำอะไร พรุ่งนี้จะทำอะไร หลายคนทำงานมักมี จุดมุ่งหมายในสายอาชีพของตน ต่างต้องการที่จะก้าวหน้าในงาน ได้รับการเลื่อนขั้น จึงทำงานอย่าง หนักเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าหากมีเหตุที่ทำให้ต้องลาออกจากงาน หรือโดนไล่ออก ก็ จะรู้สึกสงสัยถึงจุดหมายในชีวิตของตนเอง และเริ่มประหม่นว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนต้องการต่อไป หลังจากสูญเสียงานไป

ประการที่สาม คือ การรู้สึกสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ล้มเหลว ในการทำสิ่งใด เช่น สอบเลื่อนขั้นไม่ผ่าน ถูกปฏิเสธจากงาน บุคคลมักรู้สึกสูญเสียความมั่นใจใน ตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และไร้ความสามารถ โดยเฉพาะการอาศัยอยู่ในสังคมที่ให้ความสำคัญกับการมุ่งมานะทำงานอย่างหนักเพื่อผลิตผล และความสำเร็จในอาชีพการงาน ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมักขึ้นอยู่กับความสำเร็จและผลิตผลที่เราได้มาจากการทำงาน หากเรา ทำงานสำเร็จ ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เราก็จะรู้สึกว่าเราเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า และมีความสามารถในองค์กร (ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล, 2564)

คนส่วนใหญ่ที่ถูกเลิกจ้างมักรู้สึกผิด วิตกกังวล อับอาย หรือบางรายถึงขั้นเป็นโรคซึมเศร้า จึงทำให้กลายเป็นคนปลีกตัวจากสังคม ปฏิเสธความช่วยเหลือจากผู้อื่น เพราะกลัวการถูกมองว่า เป็นคนไร้ความสามารถ ไม่เอาไหน ความวิตกกังวลด้านอารมณ์และการเงินมักก่อให้เกิด ความเครียดในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและครอบครัว ความรู้สึกไม่มั่นคงหลังถูกไล่ออกทำให้คนขาด

สติ ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ บางคนก็หันเข้าหายาเสพติดหรือดื่มเหล้าเพื่อผ่อนคลายความเครียด ซึ่งเป็นชนวนไปสู่การมีปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวมาชี้ให้เห็นว่า การถูกเลิกจ้างนั้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกสะเทือนใจ รู้สึกอับอาย รู้สึกล้มเหลว สูญเสียความเป็นตัวตนจากการสูญเสียงานไป ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกสูญเสียส่วนหนึ่งของตนเอง สูญเสียจุดมุ่งหมายในชีวิตจากการขาดจุดมุ่งหมายในสายอาชีพของตน สูญเสียการเห็นคุณค่าใน รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และไร้ความสามารถ สูญเสียความสามารถในการควบคุมชีวิตส่วนตัว และเกิดความยากลำบากในการใช้ชีวิต การสูญเสียความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต สามารถกระตุ้นอาการของโรควิตกกังวล และโรคซึมเศร้า รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย ซึ่งอาจนำไปสู่โรคหรือความผิดปกติต่าง ๆ ก่อนวัย การถูกเลิกจ้างจึงส่งผลกระทบโดยรวมต่อบุคคลในองค์รวมของทุกบริบทของการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และสุขภาพจิต

ปัญหาสุขภาพจิตจากการถูกเลิกจ้างในประชากรวัยแรงงาน

กำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปโดยนิยามศัพท์อิงกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization ILO) ผลการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากรเดือนมกราคม พ.ศ. 2566 พบว่าผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 58.78 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 40.07 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 39.34 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.49 ล้านคน และผู้ที่รอฤดูกาล 0.24 ล้านคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลัง แรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน 18.71 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากจำนวนคนเกิดลดลง และคนมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งเป็นผลจากประเทศไทยประสบผลสำเร็จในนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัว ทำให้อัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความก้าวหน้าทางการแพทย์ สาธารณสุข และเทคโนโลยี ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปเป็นโครงสร้างแบบผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ทำให้ต้องมีการจัดระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทยมาแล้ว 6 ครั้ง โดยครั้งแรกดำเนินการสำรวจในปี 2537 ครั้งต่อมาปี 2545, 2550, 2554, 2557 และ 2560 สำหรับปี 2564 เป็นการสำรวจครั้งที่ 7 จากผลการสำรวจ พบว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเพิ่มจากร้อยละ 6.8 ในปี 2537 เป็นร้อยละ

19.6 ในปี 2564 ไทยเป็น "สังคมสูงวัย" (Aged society) มานานมากกว่า 10 ปี ซึ่งหมายถึงการที่มี สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ในขณะที่ วัยเด็กและวัยแรงงานลดลงเรื่อย ๆ จากนั้นจะกลายเป็น "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" (Complete aged society) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุของประชากรวัย ทำงาน ซึ่งอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุเท่ากับ 10.7 หรือจะกล่าวได้ว่าในปี 2537 ประชากรวัยแรงงาน 100 คน ภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุประมาณ 11 คน ในขณะที่ปี 2564 มีอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ เท่ากับ 30.5 นั่นคือ ประชากรวัยทำงาน 100 คน จะต้องรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุประมาณ 31 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

เมื่ออัตราส่วนพึ่งพิง มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ประชากรวัยแรงงานที่ ต้องทำงานหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น รวมถึงมีภาระหนี้สินตามมา ซึ่งพบว่า หนี้สินเฉลี่ยต่อ ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้นจาก 353,210 บาท ต่อ ครัวเรือนในปี 2560 มาอยู่ที่ 362,373 บาท ต่อครัวเรือน ในครั้งแรกของปี 2562 หรือเพิ่มขึ้น 2.6% ส่งผลให้สัดส่วนหนี้ต่อ เพิ่มขึ้นจาก 96.1% มาเป็น 97.7% ซึ่งถือเป็นระดับที่สูงที่สุดนับตั้งแต่ปี 2552 การที่ประชากรวัยแรงงานต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจ ก่อให้เกิดอารมณ์เศร้า (sadness) และภาวะซึมเศร้า (depression) ตามมาได้โดยอารมณ์เศร้าเป็น สภาวะทางอารมณ์ด้านลบที่สามารถเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนภาวะซึมเศร้าเป็นกลุ่ม อาการความผิดปกติทางอารมณ์ เช่น ความรู้สึก เบื่อหน่าย หดหู่ ร่วมกับความรู้สึกท้อแท้ หมดหวัง สิ้นหวัง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ รายงานว่า คนวัยทำงานอายุ 25-59 ปี เป็นโรคซึมเศร้าอันดับ 1 ร้อยละ 62 โรคเครียด เป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคซึมเศร้าในวัยทำงาน วัยทำงาน เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจาก การตกงาน เป็นอีกกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่ต้องการการดูแลและเยียวยาทางจิตใจ เนื่องจากพบว่ามี ความเสี่ยงต่อภาวะเครียดสูงเสี่ยงซึมเศร้า และเสี่ยงฆ่าตัวตายสูงกว่าคนทั่วไป 2-3 เท่า จาก ฐานข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข จำนวนผู้พยายามฆ่าตัวตายที่เข้ารับบริการสุขภาพจิตในปี 2563 และ 2564 มีจำนวนสูงถึงกว่า 2.4 หมื่นคนต่อปี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) โดยจากสถิติตามช่วงวัย วัยแรงงาน (อายุ 25-59 ปี) เป็นวัยที่ฆ่าตัวตายสำเร็จสูงสุด ร้อยละ 74.7 โดยสาเหตุมาจากเรื่องความสัมพันธ์ พบร้อยละ 48.7 ปัญหาด้านการใช้สุราและยาเสพติด ร้อย

ละ 19.6 ปัญหาด้านการเจ็บป่วยทางจิต พบภาวะโรคจิต ร้อยละ 7.45 และโรคซึมเศร้า ร้อยละ 6.54 (กรมสุขภาพจิต, 2562) จากรายงานผู้ป่วยจิตเวชในประเทศไทย ปี 2561 - 2563 ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขพบว่า จำนวนผู้ป่วยจิตเวชที่มารับบริการของหน่วยบริการในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น นั่นแสดงว่าปัญหาด้านสุขภาพจิตไม่ได้ดีขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ภาวะสุขภาพจิตคนไทยพบว่าวิถีชีวิตของคนเมืองมักเคร่งเครียด ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาวะว่างงาน ปัญหาการเมือง ไม่มีที่อยู่อาศัย ปัญหาอาชญากรรมและสารเสพติด เป็นต้น ผู้ป่วยจิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดความรุนแรงแยกตามอายุ พบว่าพบมากที่สุดในช่วงอายุ 26-45 ปีจำนวน 6,977 คน คิดเป็นร้อยละ 52.89 รองลงมาคือช่วงอายุ 46 -59 ปีจำนวน 3,079 คนคิดเป็นร้อยละ 23.34 และช่วงอายุ 18 -25 ปีจำนวน 1,600 คนคิดเป็นร้อยละ 12.13 คนตามลำดับ โดยคนไทยป่วยด้วยโรคทางจิตเวช 5 อันดับแรก คือ โรคซึมเศร้า (Depression) โรคจิตเภท (Schizophrenia) โรควิตกกังวล (Anxiety) โรคจิตเวชเนื่องมาจากสารเสพติด (Substance Induced Mental Illness) และโรคอารมณ์แปรปรวนสองขั้ว (Bipolar Disorder) (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2566)

ความชุกของภาวะซึมเศร้าในประชากรวัยแรงงาน

จากข้อมูลของสำนักงานสำรวจสุขภาพประชาชนไทย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ที่ได้ดำเนินการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2562-2563 โดยสำรวจความชุกของภาวะซึมเศร้าในประชากรไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป ด้วยชุดคำถาม PHQ 9 ข้อ (Patient Health Questionnaire: PHQ-9) เกี่ยวกับอาการซึมเศร้า ในการวิเคราะห์ได้ใช้เกณฑ์ การวินิจฉัยที่เข้าได้กับภาวะซึมเศร้า ตามหลักเกณฑ์ใน Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition (DSM IV) และผู้ที่บอกว่าเคยได้รับการวินิจฉัยว่าเป็น โรคซึมเศร้าโดยแพทย์ และได้กินยารักษาภาวะซึมเศร้าอยู่ใน 12 เดือนที่ผ่านมา จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในประชาชนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป มีความชุกร้อยละ 1.7 ความชุกในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 2.2 และ 1.2 ตามลำดับ) ความชุกในเพศชายสูงสุดในกลุ่ม 30 - 44 ปี ร้อยละ 2.0 ส่วนในเพศหญิงสูงสุดในกลุ่ม 70 - 79 ปี ร้อยละ 3.7 (วิชัย เอกพลากร, 2564) กลุ่มวัยที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงที่สุดอายุระหว่าง 35 - 39 ปี จากปัญหาทางจิตเวช (บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์)

จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลทางจิตเวชจะมีอายุเฉลี่ยสูงสุดคือ 35 ถึง 45 ปี (ศรีประภา ชัยสินธพ, 2566) ประกอบกับช่วงอายุ 35-45 ปีเป็นช่วงชีวิตที่พบกับความท้าทายมากที่สุดของคนเรา เนื่องจากเป็นช่วงชีวิตนี้เป็นช่วงที่กำลังก่อร่างสร้างตัว สะสมทรัพย์สินและความมั่งคั่งอยู่ แต่ในขณะเดียวกันก็มีภาระการเงินที่ต้องรับผิดชอบและแบกรับรอบด้าน ทั้งค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูครอบครัวตัวเอง เลี้ยงดูคนรุ่นพ่อแม่ อีกทั้งภาระหนี้สินที่ยังต้องผ่อน อยู่ไม่ว่าจะเป็นการ

บริหารรายรับและรายจ่ายของตัวเองให้พอเลี้ยงชีพ โดยไม่ต้องพึ่งพา หรือเรียกร้องความช่วยเหลือจากคนอื่น รวมถึงความจำเป็นที่ต้องเก็บเงินตามเป้าหมายส่วนตัวอีก ในขณะที่การงานและรายได้เพิ่งเริ่มมั่นคงและเติบโต ทำให้มีความเสี่ยงสูงที่อาจจะมีเงินไม่พอใช้จ่าย ต้องรับผิดชอบต่อภาระหนี้สิน ได้แก่ ค่าผ่อนทรัพย์สิน เช่น ผ่อนบ้าน ผ่อนรถ เป็นต้น ภาพรวมภาระเหล่านี้จะเป็นภาระระยะยาว ซึ่งเราต้องรับผิดชอบไปจนกว่าจะหมดภาระ รวมถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้คนที่อยู่ในอุปการะ ไม่ว่าจะเป็น พ่อแม่ หรือลูก เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ยิ่งหากใครที่เป็นหัวหน้าครอบครัว ต้องเลี้ยงดูทั้งพ่อแม่และลูก เนื่องจากเป็นคนวัยตรงกลางที่ต้องแบกรับภาระจากทั้งคนที่อายุเยอะกว่า และอายุน้อยกว่าไปพร้อม ๆ กัน

จากสถิติบ่งชี้ว่า ประชากรในวัยแรงงานที่มีความชุกของภาวะซึมเศร้ามากที่สุดในช่วงอายุ 30-44 ปี โดยพบในเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยวัยแรงงาน อายุ 25-59 ปี เป็นวัยมีปัญหาด้านการเจ็บป่วยทางจิตสูงที่สุด และเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายสูงที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งหนึ่งในสาเหตุเกิดจากภาวะการว่างงาน เนื่องจากเมื่อประชากรวัยแรงงานอยู่ในภาวะตกงานหรือว่างงาน ย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียรายได้ ในขณะที่ ยังมีภาระรายจ่ายอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเครียด และอาจส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าตามมา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงอายุของประชากรในการวิจัย ในช่วง 35-45 ปี เนื่องจากเป็นวัยแรงงานที่มีความชุกของภาวะซึมเศร้าสูง และเป็นกลุ่มวัยที่มีอัตราการฆ่าตัวตายมากที่สุดจากปัญหาจิตเวช และเข้ารับการรักษาทันทีทางจิตเวชมากที่สุด และเป็นช่วงวัยกลางคนที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง สร้างความมั่นคง รับผิดชอบต่อภาระหนี้สินระยะยาว รวมไปถึงการอุปการะเลี้ยงดูพ่อแม่ หรือทั้งพ่อแม่และบุตร จึงเป็นกลุ่มวัยที่เหมาะสมต่อบริบทของงานวิจัย

ระยะของการเกิดโรคทางจิตเวชของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

จากรายงานของแกลล์ฟ โพล บริษัทวิเคราะห์และให้การศึกษาในสหรัฐอเมริกา รายงานว่าจากการสำรวจกับชาวอเมริกัน 356,599 คน รวมถึงคนที่ว่างงาน 18,322 คน ซึ่งจัดทำขึ้นในปี 2556 พบว่าคนอเมริกันที่ว่างงานนานกว่า 6 เดือนมีแนวโน้มที่จะประสบกับอารมณ์ด้านลบ รวมถึงความกังวล ความเศร้า และความเครียด และมีค่อนข้างน้อยที่จะพบอารมณ์ด้านบวก เช่น การมีความสุขมากกว่าคนที่ว่างงานในช่วงเวลาสั้นๆ หากระยะเวลาการว่างงานนานขึ้น ก็ยังมีแนวโน้มว่าจะพบสัญญาณของความผาสุกทางจิตใจที่น้อยลงมากขึ้นเท่านั้น โดย ประมาณ 1 ใน 5 ของชาวอเมริกันที่ว่างงานเป็นเวลา 1 ปีหรือมากกว่านั้น มีรายงานว่ากำลังเข้ารับการรักษาด้วยโรคซึมเศร้า ซึ่งมากเป็นอัตราเกือบ 2 เท่าของผู้ที่ว่างงานน้อยกว่า 5 สัปดาห์ (Steve Crabtree, 2014) สาเหตุเกิดจากการ

สูญเสียความหวังว่าจะได้งานจากการว่างงานในระยะยาว ส่งผลเสียสุขภาพจิตของผู้หางาน จาก การคาดหวังว่าจะสามารถหางานที่ดีได้ภายใน 4 สัปดาห์ ทำให้การมองชีวิตอย่างมีความหวังและ การมองโลกในแง่ดีลดลงอย่างเห็น ได้ชัด ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้หางานและเพิ่มความเสี่ยง ต่อการมีปัญหาด้านสุขภาพจิต

Dr. Elisabeth Kübler Ross จิตแพทย์ ชาวสวิส-อเมริกัน ได้สร้างรูปแบบในการอธิบายภาวะ ในการก้าวผ่านการสูญเสียขึ้นมาในปี ค.ศ. 1969 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ภาวะ ซึ่งภาวะการการสูญเสีย ดังกล่าวครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิต เช่น การสูญเสียงานเนื่องจากการย้ายงาน หรือถูกเลิกจ้าง (Reini Thijssen, 2020) โดยภาวะการสูญเสีย 5 ภาวะ มีดังนี้

ระยะที่ 1 ภาวะช็อกและปฏิเสธความจริง (Shock and Denial) ช่วงแรกสุดของการรับรู้ถูก เลิกจ้าง บุคคลมักเกิดภาวะช็อก ปฏิเสธความจริงที่เกิดขึ้น ยังคงเชื่อว่าอาจเป็นเรื่องบังเอิญหรือเกิด ความผิดพลาดบางอย่าง และยอมรับได้ยากว่าสิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการป้องกันตนเองตาม ธรรมชาติ อนุญาต ระยะนี้มักแสดงออกโดยการหลีกเลี่ยง ความสับสน ความตกใจ หรือความกลัว ซึ่งภาวะสูญเสียส่วนใหญ่บุคคลจะมีความเศร้ามากประมาณ 2 เดือนแรก แต่หากเกิน 6 เดือน อาจ ต้องดูแลทางด้านจิตใจ เนื่องจากความโศกเศร้าจากการสูญเสียอาจเปลี่ยนเป็นอาการซึมเศร้าได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564)

ระยะที่ 2 ความโกรธ (Anger) เป็นอารมณ์แรกๆ ที่อาจแสดงออกผ่านทางความคิด พฤติกรรม หรือคำพูด อาจมีอารมณ์อื่น ๆ ปะปนกันอยู่ข้างในภายใต้ความโกรธ เช่น ความกลัว ความเศร้า ความสับสน ความรู้สึกผิด ความรู้สึกโกรธเหล่านี้คือความ โกรธต่อเจ้านายหรือบริษัทที่ เลิกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นไปได้ที่จะโยนความผิดนั้นไปยังเพื่อนร่วมงาน ความโกรธเหล่านี้ช่วยใน กระบวนการรักษาความเศร้าโศกเนื่องจากความรู้สึกผิดและความเศร้าโศกลดลง โดยเน้นที่การ กล่าวโทษ รวมถึงอาจความคิดที่จะแก้แค้นเกิดขึ้นได้ในช่วงนี้

ระยะที่ 3 การเจรจาต่อรอง (Bargaining) เมื่อจิตใจเริ่มยอมรับได้บ้างแล้ว แต่อาจยังไม่สนิท ใจ บุคคลจะเริ่มเกิดการต่อรอง หาวิธีการอื่น ๆ ในการจัดการ พยายามจัดการกับการสูญเสียงาน โดย การตั้งเป้าหมายหรือให้คำมั่นสัญญา อาจแสดงออกโดยการสมัครงานจำนวนมากหรือตั้งเป้าหมาย ส่วนตัวที่สูงมาก หรือขอความคิดเห็นต่าง ๆ จากคนอื่น เพื่อให้ใจรู้สึกได้ว่ายังมีอะไรที่สามารถ ควบคุมได้บ้างที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยภายในใจ

ระยะที่ 4 โศกเศร้าเสียใจ (Depression) เมื่อเกิดการสูญเสีย จะตามมาด้วยความโศกเศร้า เสียใจ บางคนอาจพบว่าตัวเองอยู่ในภาวะซึมเศร้าหรือแสดงอาการเครียด เมื่อคนเราเริ่มยอมรับ

ความจริง ความรู้สึกเศร้า ความเสียใจ ความกลัว และความไม่มั่นคง อาจเป็นอารมณ์เศร้าเล็กน้อยที่อยู่ภายใน จนถึงระดับความเศร้ารุนแรงที่สามารถพัฒนาเป็นภาวะซึมเศร้าได้ อาจยังมีความรู้สึกโกรธหลงเหลืออยู่ ความโกรธที่ถูกเก็บกดมักเป็นสาเหตุสำคัญของภาวะซึมเศร้า รวมถึงความรู้สึกอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงนี้ เช่น ความรู้สึกหมดหนทาง ความเครียดสูง เพราะฉะนั้นในระยะนี้ จึงต้องพึงการดูแลตัวเองให้ดีขึ้นกว่าจะก้าวไปถึงระยะต่อไป

ระยะที่ 5 การยอมรับ (Acceptance) เป็นขั้นสุดท้ายในการยอมรับได้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นคืออะไร เมื่อมีเวลาเพียงพอในการประมวลผลการสูญเสียและผ่านขั้นตอนนี้ดังกล่าวแล้ว จะเริ่มยอมรับความเป็นจริงว่าการสูญเสียเป็นหนึ่งสิ่งที่ไม่ได้ ไม้ว่าวันใดวันหนึ่งก็สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติ เป็นประสบการณ์ที่ครั้งหนึ่งบุคคลจะได้พบเจออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงเวลาแล้วที่จะต้องปล่อยวาง หลังจากการยอมรับจะเกิดมุมมองใหม่ ก้าวไปข้างหน้าอย่างมุ่งมั่น สำรวจทางเลือก และวางแผนเส้นทางชีวิตใหม่ ในระยะนี้ค่อนข้างกำหนดได้ยากว่าต้องใช้เวลาเท่าใด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ปัจเจก อาจเกิดขึ้นในระดับนาที่ วัน สัปดาห์ เดือน หรือปี แต่โดยปกติแล้วใช้เวลาประมาณ 1-2 ปี

ด้วยเหตุนี้ ในงานวิจัยฉบับนี้จึงกำหนดคุณสมบัติของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการถูกเลิกจ้างตั้งแต่ 1 เดือน – 1 ปี เนื่องจากในระยะประมาณ 1 เดือนหลังจากการถูกเลิกจ้าง เป็นระยะที่บุคคลเกิดความเปลี่ยนแปลงจากการมีความหวัง การหางานใหม่อย่างมุ่งมั่นเปลี่ยนเป็นความวิตกกังวลและความเครียดจากการหางานไม่ได้ หรือไม่ได้งานที่ดีตามที่คาดหวัง และเริ่มส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และเริ่มรุนแรงขึ้นในระยะ 6 เดือนขึ้นไป จากนั้นบุคคลจะเริ่มเข้าสู่ระยะการยอมรับและเข้าใจต่อวิกฤตที่เกิดขึ้น เกิดมุมมองใหม่ในชีวิต เริ่มสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ ๆ แทนที่ และวางแผนเส้นทางชีวิตใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถูกเลิกจ้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถูกเลิกจ้าง ซึ่งพบงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้าง ดังนี้

Chen, Li, He, Wu, Yan and Tang (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตและกลยุทธ์การเผชิญปัญหาในขณะตกงานของแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของจีนในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ โดยศึกษาในผู้อพยพที่ตกงานจำนวน 210 คนในมณฑลเจ้อเจียงของจีนตั้งแต่ปี 2551 ถึง 2552 โดยเก็บ

รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า เกือบ 50% ของผู้وظพบว่า ว่างงานจัดอยู่ในประเภทที่มีปัญหาสุขภาพจิต และอาการที่พบมากที่สุดคือภาวะซึมเศร้า โดยเฉพาะ ผู้ที่ว่างงานระยะยาว หรือว่างงานมากกว่า 3 เดือน พบว่ามีอาการทางจิตเวชมากกว่าผู้ว่างงานระยะ สั้นหรือว่างงานน้อยกว่า 3 เดือน ซึ่งข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้สามารถพัฒนาต่อยอดเพื่อช่วยเหลือ โดย การแทรกแซงความเจ็บป่วยทางจิตของแรงงานข้ามชาติที่ว่างงาน

Yolanda Navarro-Abal et. al (2018) ได้ศึกษาการรับมือทางจิตวิทยากับการสูญเสียงาน ซึ่ง เป็นการการศึกษาเชิงประจักษ์ในการพัฒนาบุคคลว่างงาน โดยศึกษาในผู้ว่างงานจำนวน 244 คน อายุระหว่าง 22-52 ปี พบว่ากลยุทธ์การเผชิญปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างใช้มากที่สุดคือ “กลยุทธ์การ ปรับตัว” ได้แก่ การเผชิญปัญหา การวางแผน การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม การยอมรับ และการเบี่ยงเบนความสนใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Bordea et al.) ซึ่งศึกษาการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการเผชิญปัญหากับระดับความเครียด ความวิตก กังวล และภาวะซึมเศร้าสำหรับคนว่างงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ว่างงานจำนวน 208 คน อายุ ระหว่าง 20 ถึง 65 ปี ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา มีระดับความเครียด ความ วิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีการใช้กลยุทธ์ ส่วนผู้ที่ใช้กลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสม เช่น การ หลีกเลี่ยงการรับรู้สถานการณ์ จะทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบเพิ่มขึ้น จากการศึกษาพบว่าผู้ว่างงานที่มี ความวิตกกังวลสูงและผู้ที่มีภาวะซึมเศร้ามีระดับการปรับตัวต่ำ ใช้กลยุทธ์การปฏิเสธสถานการณ์ ตามความเป็นจริง การทำลายตนเอง การตำหนิตนเอง การหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์ หรือการใช้สาร เสพติด ทั้งข้อมูลยังบ่งชี้ว่าบุคคลเหล่านี้มีภาวะซึมเศร้าในระดับสูงและมีระยะเวลาว่างงานยาวนาน ขึ้น

Eersel, Taris and Boelen (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างอาการของ ความเศร้าโศก ซึมเศร้า และวิตกกังวลภายหลังการตกงาน โดยใช้แบบสำรวจวัดความเศร้าโศกเศร้า อาการซึมเศร้า และอาการวิตกกังวล โดยศึกษาในคัดเลือกพนักงานชาวดัตช์จำนวน 128 คน เป็นผู้ที่ ตกงานภายใน 12 เดือนที่ผ่านมา ประกอบด้วย ชาย 72 คน หญิง 56 คน อายุเฉลี่ย 49.8 ปี โดยใช้การ ทดสอบในเดือนที่ 1 และเดือนที่ 6 ในการวิเคราะห์ และการติดตามผลหลังการทดสอบอีกครั้งใน อีก 6 เดือน โดยเปรียบเทียบโมเดลแบบข้ามช่วงเวลาแบบหลายช่วง ผลการศึกษาพบว่าความรุนแรง ของอาการเศร้าโศกภายหลังจากการสูญเสียงานส่งผลต่ออาการซึมเศร้าและวิตกกังวล ทั้งยังสามารถ ทำนายความเสี่ยงที่จะพัฒนาอาการ โรคซึมเศร้าและวิตกกังวลได้อีกทั้งความเศร้าโศกที่เกิดขึ้น ภายหลังการตกงานอาจทำให้อาการซึมเศร้าและวิตกกังวลรุนแรงขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป ควรเน้นการ

แทรกแซงซึ่งป้องกัน เช่น การแทรกแซงที่มุ่งเน้นไปที่การปรับโครงสร้างทางปัญญาโดยกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการแก้ไขความกลัวและความกังวลเกี่ยวกับอนาคตเพื่อป้องกันไม่ให้อาการวิตกกังวลเพิ่มขึ้น

Walton (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานที่สามารถนำไปสู่มุมมองชีวิตที่เปลี่ยนไปได้อย่างไร โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย 15 คน อายุระหว่าง 30-58 ปี เป็นพนักงานทั่วไปและผู้บริหารระดับกลางในอเมริกา ที่เคยประสบกับช่วงเวลาของการถูกเลิกจ้าง โดยเป็นผู้มีความยากลำบากทางเศรษฐกิจ ความเครียดและความวิตกกังวล โดยถูกเลิกจ้างมาเป็นเวลา 3-84 เดือนก่อนกลับเข้าทำงาน เป็นผู้ที่อาศัยอยู่กับบุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป และได้รับการจ้างงานใหม่แล้ว ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ แต่ละคนถูกสัมภาษณ์ประมาณ 60 - 120 นาที ผลการวิจัยพบว่าความกระทบกระเทือนด้านจิตใจจากการสูญเสียงานอย่างกะทันหันโดยไม่ได้ตั้งใจเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้จากบริบทช่วงที่ตกงานของผู้เข้าร่วมการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในตนเอง แม้ว่าเรื่องราวของผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะแตกต่างกัน แต่ผู้เข้าร่วมทุกคนก็แบ่งปันถึงเหตุการณ์ที่ตกงานในช่วงแรกเกิดบาดแผลและเจ็บปวด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นโดยรวมของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยเกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงมุมมองในชีวิตและพฤติกรรมที่ออกมาขึ้นได้จากการได้ใช้ความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรคความยากลำบากต่าง ๆ ในชีวิตโดยผ่านประสบการณ์นั้นด้วยตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าการถูกเลิกจ้าง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาอาการของภาวะซึมเศร้า และวิตกกังวล เป็นอาการทางจิตเวช โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระยะเวลาการตกงานนั้นยาวนานขึ้น หากใช้กลยุทธ์การปรับตัวที่ไม่เหมาะสม ปฏิเสธสถานการณ์ตามความเป็นจริง ต่ำหนิตนเอง และหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์ สามารถส่งผลให้มีภาวะซึมเศร้าสูงขึ้น รวมถึงส่งผลกระทบต่อให้ระยะการว่างงานยาวนานขึ้น อย่างไรก็ตาม การเผชิญกับภาวะวิกฤตในการตกงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ในการปรับตัว กล่าวเผชิญกับอุปสรรคความยากลำบาก เข้มแข็งและงอกงามขึ้น หลังผ่านเหตุการณ์ การวิจัยยังบ่งชี้ว่า การสนับสนุนทางด้านสุขภาพจิตในเชิงจิตวิทยา เช่น การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคลกลุ่มนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงเรื่องสุขภาพจิตและการพัฒนาไปสู่อาการทางจิตเวช

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ชนิด 2 กลุ่ม โดยมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทำการวัดก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผลหลังการสิ้นสุดโปรแกรม 1 เดือน เพื่อศึกษาผลการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การดำเนินการทดลอง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1.1 ถูกเลิกจ้าง
- 1.2 ทำงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง
- 1.3 ถูกเลิกจ้าง 1 เดือน – 1 ปี
- 1.4 อายุระหว่าง 35 - 45 ปี

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 จำนวน 24 คน โดยการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละไม่ต่ำกว่า 10 คน โดยผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มละ 10 คน เป็นกลุ่มละ 12 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของประชากร จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 12 คน และกลุ่มควบคุม 12 คน โดยมีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 นำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ให้กลุ่มประชากรที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลองทำ

2.2 นำคะแนนจากข้อ 2.1 มา และคัดเลือกประชากรที่มีคะแนนต่ำกว่า 85 คะแนน โดยเรียงจากคะแนนต่ำสุด 28 คะแนนขึ้นไป มาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน

2.3 ทำการสุ่มโดยการจับคู่ (Match pair) เพื่อจัดเข้ากลุ่มทดลอง จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองจำนวน 12 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg (1995) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ I HAVE (ฉันมี), I AM (ฉันเป็น) และ I CAN (ฉันสามารถ)
2. โปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง โดยเป็นแบบวัดที่พัฒนาจากแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg (1995) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ I HAVE (ฉันมี), I AM (ฉันเป็น) และ I CAN (ฉันสามารถ) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) 6 ระดับ ได้แก่ (1) ไม่จริงเลย (2) ไม่จริง (3) ค่อนข้างไม่จริง (4) ค่อนข้างจริง (5) จริง (6) จริงที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามทั่วไป 10 ข้อ และข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง 30 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความทนทานทางอารมณ์ (I AM) ด้านกำลังใจ (I HAVE) และด้านการจัดการกับปัญหา (I CAN) โดยทำตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนิยาม ความหมาย องค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

- 1.2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

1.3 ผู้วิจัยนำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบข้อคำถาม และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

1.4 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

1.5 ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 -1.0 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ได้ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6 นำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับผู้ถูกเลิกจ้างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.7 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach-Alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป หรือปรับข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยและได้ค่าตามเกณฑ์ โดยช่วงค่าคะแนนของค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.37-0.86 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ จากนั้นจึงนำแบบวัดที่ผ่านเกณฑ์ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

1.8 หลังจากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach-Alpha coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 แต่มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 ซึ่งเป็นข้อคำถามในทางภาษาไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบของหมวดคำถามด้านความทนทานทางอารมณ์ จึงพิจารณาตัดข้อคำถามออก 2 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 28 ข้อ เมื่อตัดแล้วพบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.96 โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านความทนทานทางอารมณ์ (Emotional stability) เท่ากับ 0.89 ด้านกำลังใจ (Courage) เท่ากับ 0.88 และด้านการจัดการกับปัญหา (Problem management) เท่ากับ 0.89 ในขณะที่ได้ค่าอำนาจจำแนกทุกข้อมากกว่า 0.2 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวัดมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ โดยสรุปจำนวนข้อคำถามแบบวัดหลังผ่านการปรับปรุงได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.9 นำแบบวัดที่ผ่านเกณฑ์ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง องค์ประกอบในแต่ละด้านและข้อคำถาม เป็นดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของข้อคำถามของแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
1. ด้านความทนทานทางอารมณ์ (I AM)	
1.1 ข้อคำถามเชิงบวก	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8
1.2 ข้อคำถามเชิงลบ	3
2. ด้านกำลังใจ (I HAVE)	

2.1	ข้อคำถามเชิงบวก	9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18
2.2	ข้อคำถามเชิงลบ	12, 13
3.	ด้านการจัดการกับปัญหา (I CAN)	
3.1	ข้อคำถามเชิงบวก	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
3.2	ข้อคำถามเชิงลบ	19

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก			ข้อคำถามเชิงลบ		
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน	ไม่จริงเลย	ให้	6 คะแนน
ไม่จริง	ให้	2 คะแนน	ไม่จริง	ให้	5 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้	3 คะแนน	ค่อนข้างไม่จริง	ให้	4 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4 คะแนน	ค่อนข้างจริง	ให้	3 คะแนน
จริง	ให้	5 คะแนน	จริง	ให้	2 คะแนน
จริงที่สุด	ให้	6 คะแนน	จริงที่สุด	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนนรวมของแบบวัด

ผู้วิจัยรวมคะแนนที่ได้ในแต่ละด้าน นำมาเทียบค่ากับเกณฑ์ปกติในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์การแปลผลคะแนนรวมของแบบวัด

องค์ประกอบ	ค่าคะแนน		
	ต่ำกว่า เกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่า เกณฑ์ปกติ
ด้านความทนทานทางอารมณ์ (ข้อ 1-8)	น้อยกว่า 25	25 - 32	มากกว่า 32
ด้านกำลังใจ (ข้อ 9-18)	น้อยกว่า 30	30 - 40	มากกว่า 40
ด้านการจัดการกับปัญหา (ข้อ 19-28)	น้อยกว่า 30	30 - 40	มากกว่า 40
รวมทุกด้าน (168 คะแนน)	น้อยกว่า 85	85 - 112	มากกว่า 112

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ หรือน้อยกว่า 85 คะแนน ควรได้รับการเสริมสร้างความ
ยืดหยุ่นทางจิตใจ

2. โปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของการให้การปรึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของผู้รับบริการปรึกษา

2.2 กำหนดโครงสร้างของเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของโปรแกรมการปรึกษา

2.3 สร้างโปรแกรมการปรึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสร้างกิจกรรมให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจตามกรอบแนวคิดของ Grotberg (1995) คือ I HAVE (ฉันมี), I AM (ฉันเป็น) และ I CAN (ฉันสามารถ) โดยโปรแกรมแบ่งออกเป็น 8 ครั้ง ครั้งละ 60-90 นาที สัปดาห์ละ 2 ครั้ง โดยมีรายละเอียดการให้การปรึกษาแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศและสร้างสัมพันธภาพ

ครั้งที่ 2 พัฒนาสัมพันธภาพ ปรับตัว วางใจ และกำหนดเป้าหมาย

ครั้งที่ 3 สำรวจเรื่องราวที่เกิดขึ้นและหาทางออกของเรื่องราว ร่วมสร้างความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ครั้งที่ 4 เสริมสร้างแรงจูงใจและพลังในตัวคุณ

ครั้งที่ 5 ฉันมี ฉันเป็น ฉันสามารถ

ครั้งที่ 6 กุญแจไขประตูทางออก

ครั้งที่ 7 ติดตามความเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหา และอุปสรรคที่พบ

ครั้งที่ 8 บังคับนิเทศและยุติการปรึกษา

2.4 ผู้วิจัยนำโปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างระหว่างนิยามศัพท์ จุดมุ่งหมาย วิธีการดำเนินการ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

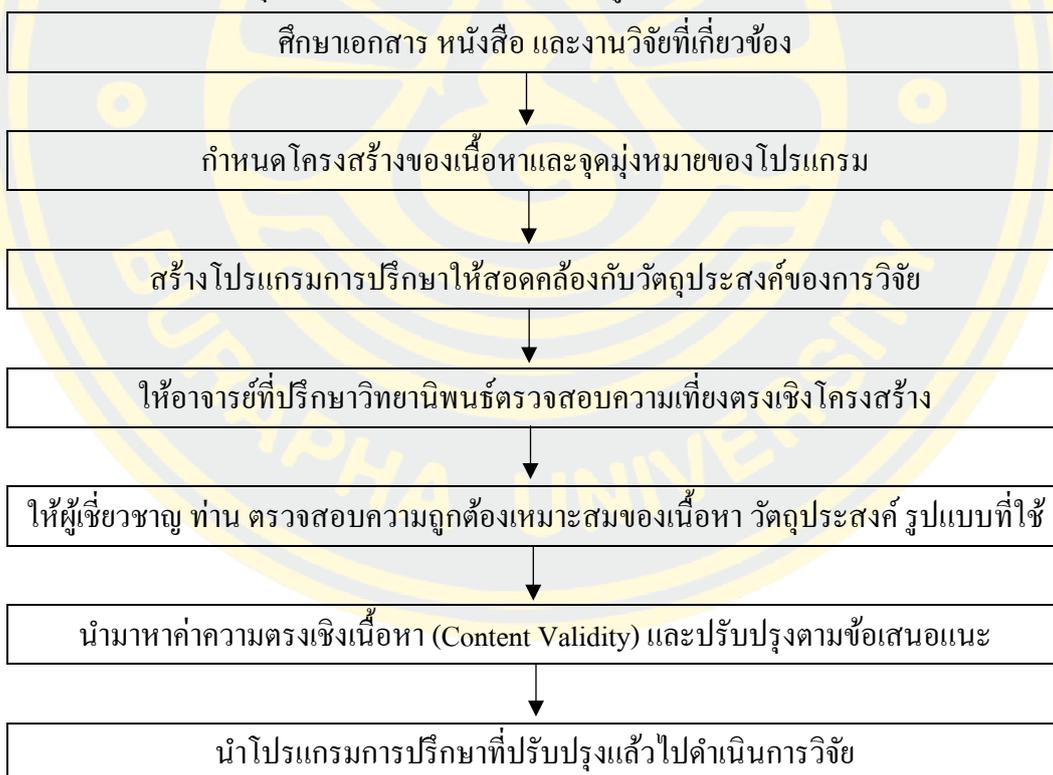
2.5 ผู้วิจัยนำโปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้

ผู้เชี่ยวชาญด้านการปรึกษา 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา วัตถุประสงค์ รูปแบบที่ใช้ในการให้การปรึกษาแต่ละครั้ง และตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม

2.6 ผู้วิจัยนำมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไข โปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงาน บริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 ผู้วิจัยนำโปรแกรมการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจึงนำโปรแกรมการปรึกษาที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการ เสริมสร้างความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษา

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้นำเค้าโครงวิทยานิพนธ์เสนอต่อ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว รหัสโครงการคือ G-HU181/2566 อนุมัติวันที่ 18 มิถุนายน 2566 ผู้วิจัยได้นัดพบกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยทางออนไลน์เพื่อแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง และให้ลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่า หากกลุ่มตัวอย่างต้องการออกจากการศึกษา สามารถกระทำได้อย่างปลอดภัยโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนั้นจะเป็นความลับ และในการรวบรวมข้อมูลจะไม่ระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่าง โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น ส่วนผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาไว้ในรูปแบบเอกสารในระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ตอบเป็นรายบุคคลจะเก็บไว้เป็นความลับ ผู้ที่จะเข้าถึงได้คือผู้วิจัยเพียงคนเดียว และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยจะนำไปประกอบการปรึกษาไปใช้กับกลุ่มควบคุมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มควบคุม นำไปสู่การช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจอย่างเหมาะสม ซึ่งการช่วยเหลือนี้ล้วนขึ้นอยู่ด้วยความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกับกลุ่มทดลองดังรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น

การดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองแบบสองตัวประกอบ แบบวัดซ้ำหนึ่งตัวประกอบ (Two-factor experiment with repeated measures on one factor) โดยปรับจาก Winer, Brown & Michels (1991, P. 510)

	Subject	b_1	b_2	b_3
a_1	1	X_{111}	X_{121}	X_{131}
	2	X_{112}	X_{122}	X_{132}
	3	X_{113}	X_{123}	X_{133}
	4	X_{114}	X_{124}	X_{134}

	5	X_{115}	X_{125}	X_{135}
	6	X_{116}	X_{126}	X_{136}
	7	X_{117}	X_{127}	X_{137}
	8	X_{118}	X_{128}	X_{138}
	9	X_{119}	X_{129}	X_{139}
	10	X_{1110}	X_{1210}	X_{1310}
<hr/>				
a_2	1	X_{2111}	X_{2211}	X_{2311}
	2	X_{2112}	X_{2212}	X_{2312}
	3	X_{2113}	X_{2213}	X_{2313}
	4	X_{2114}	X_{2214}	X_{2314}
	5	X_{2115}	X_{2215}	X_{2315}
	6	X_{2116}	X_{2216}	X_{2316}
	7	X_{2117}	X_{2217}	X_{2317}
	8	X_{2118}	X_{2218}	X_{2318}
	9	X_{2119}	X_{2219}	X_{2319}
	10	X_{2120}	X_{2220}	X_{2320}

ภาพที่ 3 แบบแผนการทดลอง

ที่มา : Winer, Brown & Michels (1991, p. 510)

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้

a_1 แทน กลุ่มทดลอง (Experimental group)

a_2 แทน กลุ่มควบคุม (Control group)

b_1 แทน ระยะเวลาก่อนการทดลอง (Pretest)

b_2 แทน ระยะเวลาหลังการทดลอง (Posttest)

b_3 แทน ระยะติดตามผล (Follow up)

X แทน จำนวนคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอแบบขออนุมัติทำวิทยานิพนธ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเพื่อตรวจสอบการทดลองมิให้มีผลต่อสิทธิเสรีภาพหรือมีอันตรายใด ๆ แก่กลุ่มตัวอย่าง
2. ทำหนังสือจากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีการดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยประชาสัมพันธ์โครงการวิจัยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เฟสบุค (Facebook) และเครือข่ายพนักงานฝ่ายบุคคลของบริษัทต่าง ๆ ที่มีการเลิกจ้างพนักงาน เพื่อให้บุคคลที่สนใจติดต่อกับผู้วิจัยได้โดยตรง โดยผู้วิจัยจะติดต่อสัมภาษณ์ผู้สนใจแต่ละราย พร้อมชี้แจงจุดประสงค์ วิธีการ และสิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ทราบเบื้องต้น จากนั้นให้ผู้สนใจทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ตามขั้นตอนดังนี้

การทดลองแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง แล้วนำคะแนนมาเรียงจากจากต่ำที่สุดคือ 28 แต่ไม่เกิน 85 คะแนนจำนวน 24 คน สอบถามความสมัครใจของผู้ร่วมทดลองแล้วใช้วิธีจับคู่ (Matched Pairs) เพื่อจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและควบคุม กลุ่มละ 12 คน คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จะเป็นคะแนนของระยะก่อนการทดลอง (Pre-test) จากนั้นขออนุญาตกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อเพิ่มเพื่อนทางไลน์ และนำทั้งสองกลุ่มเข้ากลุ่มไลน์โดยแยกระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม Google Meet ก่อนวันนัดรับการปรึกษา จากนั้นเริ่มให้การปรึกษากับกลุ่มทดลองเพื่อทำการทดลองตามโปรแกรมการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น โดยกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการปรึกษา

2. ระยะหลังการทดลอง เมื่อสิ้นสุดกระบวนการให้การปรึกษากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมทำแบบวัดฉบับเดิมเพื่อเป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post-test) ในระยะทดลอง มีผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มทดลองสูญหาย 2 คน เนื่องจากได้งาน และมีผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มควบคุมสูญหาย 1 คน เนื่องจากประสงค์ยุติการเข้าร่วมการทดลอง ดังนั้นคะแนนในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ทั้งในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จึงใช้คะแนนจากผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มละ 10 คน

3. ระยะติดตามผล หลังจากทำแบบวัดหลังการทดลองแล้ว 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ทำแบบทดสอบฉบับเดิมอีกครั้งเพื่อเป็นคะแนนของระยะติดตามผล (Follow-up test) เพื่อวัดความคงทนของโปรแกรมการปรึกษา

นำผลที่ได้จากการตอบแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ ระยะติดตามผลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

ตารางที่ 3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สัปดาห์ที่	1	2-5	9
การดำเนินการทดลอง	การทดสอบระยะก่อนการทดลอง (Pre-test)	ระยะทดลอง 8 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ทำ Post-test ในครั้งสุดท้าย	เว้นระยะ 4 สัปดาห์ ทดสอบในระยะติดตามผล (Follow-up test)

ทั้งนี้ หลังจากระยะติดตามผลผู้วิจัยสอบถามความประสงค์เข้ารับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นกับกลุ่มควบคุม พบว่ามี 6 ท่านที่ยังคงต้องการรับการปรึกษา จึงได้นัด เพื่อให้การปรึกษากลุ่มต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลการทดลอง โดยการนำเสนอในรูปแบบตารางและแผนภูมิในระยะต่าง ๆ ของการทดลอง

วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของผู้พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ในระยะก่อนทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล การทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่ม และหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (Repeated measures analysis of variance: one between- subjects variable and one within-subjects variable (Howell, 2007) เมื่อพบ

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการแบบ Bonferroni



บทที่ 4

ผลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการทดลองและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงค่าเอฟ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
I	แทน	ครั้งที่ของการวัด หรือระยะเวลาของการทดลอง
G	แทน	วิธีการทดลอง หรือกลุ่ม
I x G	แทน	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง
P	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้ แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง แบบวัดประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (Repeated-measures analysis of variance: One between-subjects variance and one within-subjects variance) ของ Howell (2007) เพื่อศึกษาผลของการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นตารางและกราฟตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ตอนที่ 2 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของผลหลัก ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ระหว่างวิธีการทดลอง และระยะเวลาของการทดลอง

ตอนที่ 3 การทดสอบผลย่อยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความยึดหยุ่นทางจิตใจ ในกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

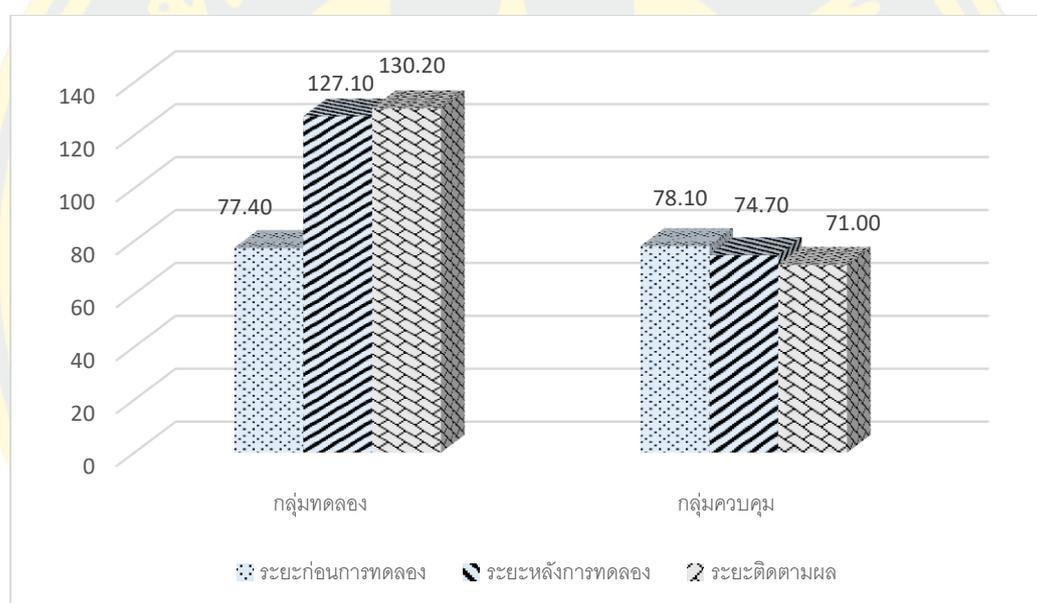
ผู้วิจัยได้ทำการแสดงผลของข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ถูกเลือก้างกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยได้ทำการจัดระเบียบข้อมูลคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คู่ (40 คน) โดย เรียงคะแนนเป็นรายคน ตามระยะทดสอบ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยและคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

คนที่	กลุ่มทดลอง			คนที่	กลุ่มควบคุม		
	ระยะก่อนทดลอง	ระยะหลังทดลอง	ระยะติดตามผล		ระยะก่อนทดลอง	ระยะหลังทดลอง	ระยะติดตามผล
1	68	110	125	1	69	65	64
2	72	108	114	2	73	70	68
3	75	128	126	3	74	72	69
4	75	124	129	4	76	74	68
5	76	135	133	5	77	71	67
6	78	129	128	6	79	75	72
7	81	141	138	7	82	79	75
8	81	132	134	8	83	78	76
9	83	130	135	9	84	81	74
10	85	134	140	10	84	82	77
รวม	774	1271	1302		781	747	710
Mean	77.40	127.10	130.20		78.10	74.70	71.00
SD	5.23	10.58	7.57		5.17	5.38	7.57

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎี เน้นทางออกระยะสั้นมีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในระยะก่อนทดลอง ระยะเวลาหลังทดลอง และระยะติดตามผล เป็น 77.40, 127.10 และ 130.20 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะเวลาหลังทดลอง และระยะติดตามผล เป็น 78.10, 74.70 และ 71.10 ตามลำดับ

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง มาทำเป็นแผนภูมิเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในระยะก่อนทดลอง หลังการทดลอง และ ระยะติดตามผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงผลดังภาพ



ภาพที่ 4 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะเวลาหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

จากภาพที่ 4 พบว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะก่อนการทดลองเป็น 77.40 ระยะเวลาหลังการทดลองเป็น 127.10 และระยะติดตามผลเป็น 130.20 ซึ่งพบว่าระยะเวลาหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 49.70 ส่วนระยะติดตามผลมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะเวลาหลังการทดลองเท่ากับ 3.10 และสูงกว่าระยะก่อนทดลองเท่ากับ 52.80

พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ในกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะก่อนการทดลองเป็น 78.10 ระยะเวลาหลังการทดลองเป็น 74.70 และระยะติดตามผลเป็น 71.00 ซึ่ง

พบว่าระยะหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 3.40 ส่วนระยะติดตามผลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระยะหลังการทดลองเท่ากับ 3.70 และต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองเท่ากับ 7.00

และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่าระยะก่อนทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 77.40 กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 78.10 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มควบคุมเท่ากับ 0.70 ส่วนระยะหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 127.10 กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 74.70 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมเท่ากับ 52.40 และระยะติดตามผลกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 130.20 กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 71.10 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมเท่ากับ 59.20

ตอนที่ 2 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของผลหลัก ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ระหว่างวิธีการทดลอง และระยะเวลาของการทดลอง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measurement) ทั้งนี้ก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ โดยผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity กลุ่มตัวอย่าง

Within Subject Effect	Approx. Mauchly's W	Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower bound
Interval	.790	3.997	2	.136	.827	.950	.500

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบ Mauchly's test of sphericity พบว่า ค่า Mauchly's W เท่ากับ .790 และค่า $p > .05$ ($= .136$) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry ซึ่งถือว่าการไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Repeated measure ดังนั้นผู้ทำวิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความยืดหยุ่นทางจิตใจระหว่างวิธีการทดลองและระยะเวลาการทดลอง

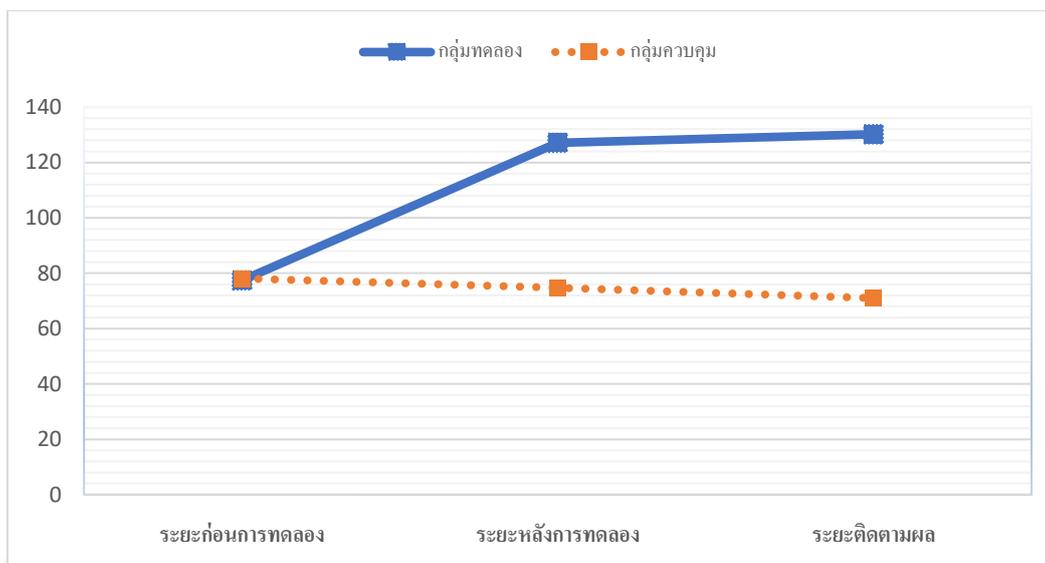
ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ระหว่างวิธีการทดลอง
กับระยะเวลาการทดลอง

Source of variation	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Between subject	19	22607.917			
Group (G)	1	20498.017	20498.017	174.873*	<.001
SS w/ in group	18	2109.900	117.217		
Within Subjects	40	18154.666			
Interval (I)	2	7054.233	3527.117	380.168*	
IxG	2	10756.433	5378.217	579.688*	
IxSS w/ in Group	36	344.000	9.278		
Total	59	40762.583			

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง (IxG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า วิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองส่งผลร่วมกันต่อคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการทดลองที่แตกต่างกัน (G) และระยะเวลาการทดลองที่แตกต่างกัน (I) มีผลต่อคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าวิธีการทดลองและระยะเวลาการทดลองส่งผลร่วมกันต่อคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่เข้ารับการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นและวิธีการแต่ละวิธี ผู้วิจัยจึงนำเสนอรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ โดยการนำเสนอในรูปแบบกราฟ ได้ผลดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองต่อคะแนนเฉลี่ยของความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่เข้ารับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

จากภาพที่ 3 พบว่าระยะก่อนการทดลอง พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนใกล้เคียงกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล พบว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจ กล่าวคือ ในระยะหลังการทดลอง พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา และในระยะติดตามผล พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจ สูงกว่ากลุ่มควบคุมเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า วิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองส่งผลร่วมกันต่อความยึดหยุ่นทางจิตใจ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจ ของกลุ่มที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มที่ไม่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่างกัน ดังนั้นจึงมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองและเวลาการทดลอง

ตอนที่ 3 การทดสอบผลย่อยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความยึดหยุ่นทางจิตใจ ในกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความยืดหยุ่นทางจิตใจ การทดสอบผลย่อยของวิธีการทดลองในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล และผลทดสอบย่อยของระยะเวลาในพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบผลย่อยของวิธีการทดลองในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล

Source of Variation	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
ระยะก่อนการทดลอง					
Between group	1	2.450	2.450	.090	.767
Within group	1	2.450	2.450		
ระยะหลังการทดลอง					
Between group	1	13728.800	13728.800	195.042*	<.001
Within group	18	1267.000	70.389		
ระยะติดตามผล					
Between group	1	17523.200	17523.200	457.392*	<.001
Within group	18	689.600	38.311		

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ระยะก่อนการทดลอง พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือในระยะก่อนการทดลองพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่แตกต่างกัน

ในระยะหลังการทดลอง พบว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยคะแนนยืดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในระยะติดตามผล พบว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนยืดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ที่ได้รับการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ในระหว่างระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ก่อนทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาว่ามีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound symmetry หรือไม่ โดยผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่า Mauchly's test of sphericity ในกลุ่มทดลอง

Within Subject Effect	Approx. Mauchly's W	Chi-Square	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower bound
Interval	.722	2.609	2	.271	.782	.918	.500

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบ Mauchly's test of sphericity พบว่า ค่า Mauchly's W เท่ากับ .722 $p > .05$ ($p = .271$) แสดงว่า ความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวเป็น Compound symmetry ดังนั้นจึงถือว่าเป็นการไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Repeated measure ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในการทดลองของกลุ่มทดลอง

Source of Variation	df	SS	MS	F	P
กลุ่มทดลอง					
Between subjects	9	1461.367			
Interval	2	17558.467	8779.233	513.851	<.001
Error	18	307.533	17.085		
Total	29	19327.367			

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่าพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างกลุ่มทดลองมีคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างในการทดสอบผลย่อยแสดงให้เห็นว่าต้องมีระยะเวลาการทดสอบอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่เข้ารับการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นรายคู่ เพื่อแสดงผลระหว่างระยะหลังการทดลองกับระยะก่อนการทดลอง ระยะติดตามผลกับระยะก่อนการทดลอง และ ระยะติดตามผลกับระยะหลังการทดลอง ซึ่งในครั้งนีผู้วิจัยได้เลือกวิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงผลตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่เข้ารับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ Bonferroni

เปรียบเทียบรายคู่	Mean Difference	Std. Error	Sig
หลังทดลอง – ก่อนทดลอง	23.150*	1.153	<.001
ติดตามผล – ก่อนทดลอง	22.850*	.779	<.001
ติดตามผล – หลังทดลอง	-3.00	.920	1.000

* $P < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่เข้ารับการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยึดหยุ่นทางจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยความยึดหยุ่นทางจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ 1) คะแนนเฉลี่ยในระยะหลังทดลองสูงกว่าระยะก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คะแนนเฉลี่ยในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างในระยะติดตามผลหลังการทดลอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองโดยใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - experimental research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ทำงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง อายุระหว่าง 35-45 ปี ถูกเลิกจ้างมาแล้วในระยะเวลา 1 เดือนถึง 1 ปี ที่ได้คะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจต่ำกว่าเกณฑ์ปกติคือต่ำกว่า 88 คะแนน โดยเรียงลำดับจากคะแนนต่ำที่สุดจำนวน 24 คน สอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย หลังจากนั้นแบ่งกลุ่มด้วยการจับคู่คะแนนเข้ากลุ่มทดลอง 12 คน และกลุ่มควบคุม 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg (1995) แลโปรแกรมการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในระลอกก่อนการทดลอง ระลอกหลังการทดลอง และระยะติดตามผล และดำเนินการปรึกษากลุ่มตามโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ครั้ง โดยดำเนินการปรึกษาครั้งละ 60-90 นาที สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวมระยะเวลาให้การปรึกษาทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ส่วนในกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการปรึกษา เมื่อเสร็จสิ้นการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีการปรึกษาเน้นทางออกระยะสั้นครบ 8 ครั้งตามที่กำหนดไว้กับกลุ่มทดลองแล้ว ผู้วิจัยจึงให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจอีกครั้งเพื่อเป็นคะแนนในระลอกหลังการทดลอง และหลังจากนั้นอีก 4 สัปดาห์นับจากที่จบการปรึกษากับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจอีกครั้งเป็นคะแนนในช่วงระยะติดตามผล และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม (Repeated-Measures Analysis of Variance : One Between - Subjects Variance and One Within-Subjects Variance) โดยสรุปผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล ของกลุ่มทดลอง มีค่าเท่ากับ 77.40, 127.10 และ 130.20 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังทดลองและระยะติดตามผล เท่ากับ 78.10, 74.70 และ 71.00 ตามลำดับ
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปรึกษาและระยะการทดลอง มีอิทธิพลต่อความความยืดหยุ่นทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะหลังการทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะติดตามผล สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะหลังการทดลอง สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะติดตามผล สูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
7. พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะติดตามผล สูงกว่าระยะหลังการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนหลังการทดลองและคะแนนระยะติดตามผลการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม จากผลการวิจัยพบว่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการ

การปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงกว่าพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ไม่ได้รับการปรึกษา อภิปรายได้ว่า การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากหลังจากที่ได้รับการปรึกษาในครั้งสุดท้าย และหลังจากการปรึกษาครั้งสุดท้ายนับไปอีก 1 เดือน คะแนนเฉลี่ยของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษา สูงกว่าพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ไม่ได้รับการปรึกษาทั้งสองระยะ ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ไม่ได้รับการปรึกษาอยู่ในระดับที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

จะเห็นได้ว่า พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ได้มีแหล่งสนับสนุนทางจิตใจที่ดีเพื่อให้พร้อมต่อการดำเนินชีวิต เห็นความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวกลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาที่สั้น ในขณะที่พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ไม่ได้รับการปรึกษา ไม่ได้ถูกกระตุ้นหรือช่วยเหลือผ่านกระบวนการการปรึกษา จึงทำให้คะแนนหลังการทดลองและคะแนนระยะติดตามผล ไม่แตกต่างจากระยะก่อนการทดลอง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hendar, Awalya & Sunawan (2020) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ต่อการเพิ่มความยืดหยุ่นและการรับรู้ความสามารถของตน ในกลุ่มนักศึกษาจำนวน 14 คน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มทดลองที่ใช้แนวทางการให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการปรึกษา โดยใช้แบบทดสอบความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ ของตนเอง DMF (Design My Future) resilience instruments and MSLQ self-efficacy กลุ่มทดลองได้รับการปรึกษา 6 ครั้ง ทำการทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบเดียวกันทั้งสองกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีประสิทธิภาพในการเพิ่มความยืดหยุ่นทางการเรียนและการรับรู้ความสามารถของตนเองในกลุ่มทดลอง และความยืดหยุ่นของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม

กรณีของนาบี (นามสมมติ) เล่าว่า “ก่อนหน้านี้รู้สึกหงุดหงิดง่าย อารมณ์แปรปรวน เกรียกับเรื่องหุยมหิมแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ตั้งแต่ถูกเลิกจ้างเป็นแบบนี้มาตลอด รู้สึกเหงาด้วย เพราะไม่อยากเจอผู้คนเท่าไร รู้สึกเหมือนถูกทิ้งไว้คนเดียว มันมีหลายอารมณ์ ทั้งโกรธบริษัท ทั้งกังวล รู้สึกอายน คิดว่าทำไมต้องเป็นตัวเองอยู่อย่างนั้น แต่พอมาเข้ากลุ่มก็เห็นว่าคนอื่นเขาก็มี

ปัญหาเหมือนกันกับเรา เห็นว่าเขาแก้ปัญหายังไง เราก็ได้อามาคิดเพื่อจะปรับใช้ได้ด้วย แล้วก็เห็นว่าเราเองก็มีข้อดีที่แตกต่าง เราไม่ได้แย่ ก็รู้สึกดีกับตัวเองมากขึ้น จริง ๆ ถ้าไม่ได้เจอกับการถูกเลิกจ้างเราก็ภูมิใจในตัวเอง เราส่งเสียตัวเองเรียน เรามีความเมตตาที่เราอุปการะเลี้ยงแมวจรจัด เราภูมิใจและชอบที่ตัวเองเป็นแบบนี้”

แสดงให้เห็นว่าการได้รับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นส่งผลในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม ทำให้น่าปีเห็นความธรรมดาของปัญหาที่ทุกคนมีร่วมกัน ไม่ใช่เพียงตนเองเท่านั้นที่มีปัญหา ความเข้มข้นของความรู้สึกต่อปัญหาได้บรรเทาเบาบางลง เกิดการพัฒนาความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพภายในกลุ่ม กล้าเปิดเผยเรื่องราวและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาของสมาชิกคนอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์ประกอบเรื่องการมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก (I HAVE) คือ การมีบุคคลหรือแหล่งสนับสนุนทางสังคม การเข้ากลุ่มทำให้เกิดการมีความไว้วางใจในสัมพันธภาพ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับความรักความสนใจ และการช่วยเหลือผู้อื่น ในส่วนของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เมื่อเข้าสู่ขั้นทำงานในการปรึกษากลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาเมื่อได้ใช้เทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) ของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ทำให้ผู้รับการปรึกษามีมุมมองเกี่ยวกับปัญหาว่า ปัญหาที่ตนเองมีไม่ใช่สิ่งที่ท่วมท้นจนไม่สามารถหาทางออกได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ลดการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่รุนแรง เช่น ความโกรธ ความอาย หรือความเหงา รวมถึงสามารถนึกถึงช่วงเวลาที่ไม่ได้เกิดหรือคิดถึงการไม่ได้ถูกเลิกจ้างว่าตนเองเคยมีความภาคภูมิใจในเรื่องใด หรือมองเห็นข้อดีที่แตกต่างของตนเอง

กรณีของคัลแลน (นามสมมติ) เล่าว่า “ผมก็เพิ่งได้กลับมาคิดว่าผมเองก็มีความสามารถ เฉพาะตัวของผม บางทีอยู่กับตัวเองคนเดียวก็คิดอยู่แต่เรื่องเดิม ๆ แต่พอมาพูดคุยกับเพื่อนในกลุ่มก็รู้สึกเหมือนได้กลับมาสู่วรรยากาศของการทำงานอีกครั้ง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ได้มีมุมมองใหม่ๆเกี่ยวกับตัวเองว่าผมทำอะไรได้บ้าง แต่ก่อนผมไม่เคยคิดเกี่ยวกับตัวเองจริงจังกเท่าไร ผมรู้สึกว่าจะมาเข้ากลุ่มแต่ละครั้งมันเข้มแข็งขึ้น และก็มีกำลังใจหางานมากขึ้นด้วย”

จากการใช้เทคนิคการถามเพื่อให้สมาชิกพุ่งความสนใจไปยังเป้าหมาย ข้อดี จุดแข็ง และความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น เทคนิคการถามช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเปลี่ยนมุมมองต่อสถานการณ์จากการมองเฉพาะปัญหามาเป็นการมองไปที่โอกาสและเป้าหมายที่เป็นไปได้ เช่น การถาม "คุณคิดว่า คุณจะทำอะไรเมื่อความสำเร็จมาถึง?" จะช่วยให้ผู้รับ

การปรึกษามองเห็นภาพรวมและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ โดยเฉพาะเทคนิคคำถามปฎิหาริย์ที่เน้นให้ผู้รับการปรึกษาได้กำหนดเป้าหมายของตัวเอง จากการเปลี่ยนจากความเคยชินเดิมที่เคยจมอยู่กับปัญหา มาเป็นการคิดถึงเป้าหมาย และลองสำรวจโอกาสและความเป็นไปได้ที่จะไปถึงเป้าหมาย ทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความหวังและกำลังใจ ทำให้มีจิตใจที่เข้มแข็งขึ้น ซึ่งสอดคล้องไปกับแนวคิดด้านการมีจิตใจที่เข้มแข็ง (I AM) หรือเกิดพลังภายในที่จะต่อสู้กับสถานการณ์ทุกข์ยาก เห็นได้จากการที่คัดแลนกล่าวว่าไม่เคยคิดเกี่ยวกับตัวเองจริงจังกเท่าไร แต่เมื่อได้เข้ารับการปรึกษากลุ่มแต่ละครั้งก็ทำให้เข้มแข็งขึ้น และก็มีกำลังใจหางานมากขึ้น

สรุปได้ว่าการได้รับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ส่งผลเชิงบวกต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจ เนื่องจากได้เกิดการให้ความช่วยเหลือผ่านกระบวนการการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Counseling Psychology) เพื่อช่วยให้พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างได้สามารถรับมือกับสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถหาทางออกได้ด้วยตนเอง และสามารถดำรงชีวิตของตนอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ผ่านเทคนิคของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นที่เน้นการช่วยเหลือกันของสมาชิกในกลุ่มในการค้นหาคำตอบ ได้ช่วยกันสำรวจ โอกาสและความเป็นไปได้ของคำตอบในปัญหา เกิดการกำหนดเป้าหมายจากการถามซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เพราะเป้าหมายชัดเจนช่วยให้มีการวางแผนและกระทำอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดที่ได้รับการปรึกษา ไม่เคยได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยามาก่อน เมื่อเผชิญกับปัญหาจึงเปรียบเสมือนการพยายามอยู่กับปัญหาโดยลำพัง โดยไม่ได้อยู่นิ่งเฉย แต่ขาดการช่วยเหลือให้เห็นจุดแข็งและข้อดีของตนเอง รวมถึงการมองเห็นทางออกของปัญหา เมื่อได้รับการปรึกษาทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ จากเดิม เกิดกระบวนการคิด และการจัดการ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด และควบคุมสถานการณ์ได้ดีขึ้น ได้มองปัญหาแตกต่างออกไป และวางแผนที่จะไปถึงเป้าหมายของตัวเองที่เหมาะสมและสามารถทำได้จริงอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ตลอดจนสามารถอยู่กับปัจจุบันได้อย่างมั่นคงมากขึ้น เกิดการสร้าง ความหวังและกำลังใจ จากการที่ผู้รับการปรึกษาถูกถามเกี่ยวกับเป้าหมายและโอกาสที่เป็นไปได้ เขาจะรู้สึกมั่นใจ และมีความหวังมากขึ้น ในการที่จะเริ่มต้นและประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง โดยเมื่อผู้รับการปรึกษาได้กำหนดเป้าหมายและมีความหวังและกำลังใจ จิตใจของเขาจะเข้มแข็งขึ้น ทำให้เขาพร้อมที่จะต่อสู้กับความทุกข์ยากและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการเรียนรู้ใน

ระยะเวลาที่สั้น โดยเทคนิคการถามคำถามปฎิหาริย์ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เนื่องจากต้องมีการคิดและวางแผนการกระทำเพื่อให้เข้าใจและตอบสนองต่อคำถาม

สมมติฐานข้อ 2 กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนหลังการทดลองและคะแนนระยะติดตามผลการทดลอง สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง จากผลการวิจัยพบพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีการพัฒนาการของความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเท่ากับ 77.40, 127.10 และ 130.20 ตามลำดับ อภิปรายได้ว่าเมื่อพนักงานบริษัทกลุ่มนี้ได้เข้ารับการปรึกษาอย่างต่อเนื่องติดต่อกันนั้นส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในระยะยาว จากการติดตามผลหลังจากทำการยุติการปรึกษากลุ่มไปแล้ว 1 เดือน ก็พบว่ายังคงมีความยืดหยุ่นทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง อธิบายได้ว่า การให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความยั่งยืน เป็นสิ่งที่น่าสนใจช่วยในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจให้สามารถเข้าใจสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น เกิดการปรับตัวให้กลับมาสู่สภาวะปกติ เกิดกระบวนการคิดในการรับมือ เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถจัดการกับชีวิตได้ด้วยตัวเอง เกิดการตั้งเป้าหมายในแนวทางที่ตนเองสามารถกำหนดให้เกิดขึ้นได้

เห็นได้ว่าในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล พนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงขึ้น และมีความยั่งยืนมาจนถึงระยะติดตามผล ผู้ที่ได้รับการปรึกษาเกิดการเปลี่ยนมุมมองในการมองตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการใช้ชีวิตเป็นเชิงบวก สามารถก้าวออกจากปัญหา ใหม่ว่า ปัญหาที่ตนมีไม่ใช่ปัญหา หรือถ้าใช่ ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ใช่ปัญหาที่ท่วมทับอีกต่อไปซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากสำหรับผู้ที่กำลังกุมใจกับปัญหาของตนเอง ประกอบกับเมื่อระยะเวลาผ่านไป ผู้รับการปรึกษาก็ยังผลจากการให้การปรึกษายังมีความยั่งยืนอยู่ โดยผู้รับการปรึกษาสามารถจดจำความรู้สึก แนวคิด และนำไปต่อยอดเพื่อปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lamadrid and Froerer (2022) ที่ได้ศึกษาผลของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กรจัดการและรณรงค์ป้องกันความรุนแรงในโบลิเวีย จำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับการบำบัดด้วยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจในระยะหลังการทดลอง สูงกว่าระยะก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมเพิ่มขึ้น

สามารถเห็นได้ว่าการได้รับการบำบัดด้วยทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพียงเล็กน้อยก็สามารถช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นได้ มีแนวโน้มที่จะมีความยืดหยุ่นมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

กรณีของหมิงเทียน (นามสมมติ) กล่าวว่า “ก่อนหน้าที่จะเข้ามารับการปรึกษา รู้สึกว่าตัวเองเป็นคนซีเรียสกับชีวิต ตั้งแต่แยกทางกับสามี ต่อมาก็ตกงาน รู้สึกว่าตัวเองไม่มีค่า เหมือนคนที่ทำอะไรผิดพลาด มั่นมองไม่เห็นในชีวิตมันจะมีอะไรที่ดีขึ้น ไม่ได้อยากคุยกับใคร เพื่อนชวนไปไหนก็ไม่อยากไป ไปสัมภาษณ์งานมาบ้างก็ยังไม่อยากได้ เรายังก็เครียดด้วยมันสลดไม่ออก พอได้มาเข้ากลุ่มรู้สึกที่โลกมันสดใสขึ้น เหมือนมันก้าวออกมาจากห้องห้องหนึ่ง แล้วออกมาสูดอากาศ ออกมาเห็นว่าข้างนอกเขาเป็นยังไง มันสว่างขึ้น เขาสบายขึ้น พอมาเข้ากลุ่มนี้ทุกครั้งมันดีขึ้นๆนะคะ เห็นแนวทางของตัวเองว่าเราทำอะไรได้ดีในแบบของเรา เราสังเกตตัวเองได้ว่ามองสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตแตกต่างออกไปจากที่เคยมอง บางทีเจออุปสรรคใหม่ๆก็เอาความรู้ที่ได้จากรูมาปรับใช้ได้ เหมือนว่าแม้ว่าจะจบการปรึกษาไปแล้ว เรายังได้เอาแนวคิดมาใช้ได้ต่อไปเรื่อย ๆ”

จากกรณีดังกล่าวมาช่วยยืนยันว่าการให้การปรึกษาโดยใช้ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีและยังยืนต่อผู้รับการปรึกษา เสริมสร้างให้เกิดความยืดหยุ่นทางจิตใจที่สูงขึ้น โดยเทคนิคของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นที่เน้นทางออก ช่วยกระตุ้นความยืดหยุ่นทางจิตใจของผู้รับการปรึกษา ให้มีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่ต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมอง (Reframing) โดยผู้รับการปรึกษามองเห็นตัวเองและสถานการณ์อย่างแตกต่างจากเดิม จากการเปลี่ยนแปลงในมุมมองนี้ ทำให้มีโอกาสที่จะก้าวข้ามปัญหาและเริ่มต้นใหม่อย่างเชื่อมั่น จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมจากการมองเห็นปัญหาในมุมมองที่แตกต่างและมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ โดยยังมีความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงด้วย จากการที่ผู้รับการปรึกษาสามารถนำความรู้สึกและแนวคิดที่ได้รับไปต่อยอดและปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่เพียงเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาในขณะนั้นเท่านั้น แต่ยังมีผลในระยะยาว โดยผู้รับการปรึกษาสามารถจดจำและนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตดังเช่นกรณีของหมิงเทียน ดังนั้น การให้การปรึกษาโดยใช้ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นวิธีที่มีความเป็นไปได้ที่สูงในการสร้างผลลัพธ์ที่มีความยั่งยืนและมีคุณค่าต่อผู้รับการปรึกษาในระยะยาว

สรุปได้ว่าการปรึกษากลุ่มออนไลน์โดยใช้ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นเครื่องมือที่สามารถเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) เพื่อช่วยให้พนักงานมองเห็นภาพลักษณ์ของอนาคตที่สดใสและบอกถึงความฝันและเป้าหมายของตนเอง เทคนิคเทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) เพื่อช่วยให้พนักงานสำรวจประสบการณ์ที่ดีในอดีตและพบว่ามีความดีที่พวกเขาทำได้ดีในสถานการณ์บางประการ เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling) เพื่อช่วยให้พนักงานประเมินระดับความพร้อมและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง และเทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping question) เพื่อช่วยให้พนักงานค้นพบวิธีการจัดการกับปัญหาและความท้าทายในชีวิตอย่างสร้างสรรค์

โดยผลของการปรึกษาออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง โดยก่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางจิตใจใน 3 ปัจจัย ดังนี้

"ฉันมี" (I HAVE) สามารถเสริมสร้างแหล่งสนับสนุนทางสังคมให้กับผู้รับการปรึกษา โดยให้พื้นที่ในการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้กับผู้อื่นในกลุ่ม และสร้างเครือข่ายที่สามารถให้การสนับสนุนและคำปรึกษาต่อไปในอนาคต "ฉันเป็น" (I AM) ช่วยเสริมสร้างจิตใจแข็งแกร่งให้กับผู้รับการปรึกษา โดยให้ข้อคิดเชิงบวกและการสนับสนุนทางจิตใจ ช่วยให้พนักงานมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง และเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการเริ่มต้นใหม่ "ฉันสามารถ" (I CAN) ช่วยส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษา มีทักษะทางสังคมและสามารถในการเป็นผู้นำตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่าง โดยการให้เครื่องมือและแนวทางในการจัดการกับความเครียด แก้ไขข้อขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างผ่านการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น จึงช่วยเสริมสร้างให้พนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์ ส่งเสริมการพัฒนาและการเติบโตของบุคคลให้มีความความองกงามในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสถานการณ์ทำงานที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการศึกษางานวิจัยพบว่า การถูกเลิกจ้างมีแนวโน้มอย่างมากที่จะส่งผลกระทบต่อด้านสุขภาพจิต โดยหลังจากที่ตกงานเป็นเวลา 6 เดือน คนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคจิตกึ่งหวาด

หรือโรคซึมเศร้า ซึ่งโปรแกรมการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น สามารถกระตุ้นให้เกิดความยืดหยุ่นทางจิตใจได้ จึงเป็นประโยชน์หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปพัฒนา หรือประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนทางสุขภาพจิตแก่ผู้ที่ถูกเลิกจ้างในกลุ่มอื่น ๆต่อไป รวมถึงผู้ที่ว่างงานที่จากกรณีลาออกเอง ซึ่งส่งผลต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดการว่างงานในระยะยาว เช่น

1.1 การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพจิตออนไลน์ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยให้บุคคลที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงานสามารถเข้าถึงบริการด้านการให้การปรึกษาออนไลน์ได้ง่ายขึ้น

1.2 การพัฒนาโปรแกรมการปรึกษาที่ประสานงานกับองค์กร โดยการสนับสนุนองค์กรในการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษาสำหรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน ซึ่งสามารถปรับเข้ากับนโยบายและข้อกำหนดขององค์กรได้โดยตรง

1.3 การสร้างชุมชนสนับสนุนด้านสุขภาพจิตออนไลน์บุคคลที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน โดยให้พื้นที่ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเข้าใจและการสนับสนุนกัน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความไว้วางใจในตนเอง

1.4 การสนับสนุนให้มีพื้นที่สำหรับการจัดการความเครียดและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความรู้สึกที่ปลอดภัย โดยองค์กรสามารถพัฒนานโยบายและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการความเครียด การให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา หรือการสนับสนุนช่วยเหลือในการหางาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ไปปรับปรุงหรือพัฒนาต่อ เพื่อนำมาใช้ในการประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของผู้ที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงานได้ เพื่อลดผลกระทบด้านจิตใจที่อาจพัฒนาเป็นปัญหาทางสุขภาพจิต และกระทบต่อการดำเนินชีวิต เช่น

2.1 เมื่อมีการขึ้นทะเบียนขึ้นทะเบียนรายงานตัวผู้ประกันตนกรณีว่างงานในระบบออนไลน์ (e-Service) สามารถแนบลิงค์ (Link) แบบวัดเพื่อประเมินสุขภาพจิตใจได้ หากพบว่ามีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้ทำแบบประเมินอาจเกิดความตระหนักและหาแหล่งสนับสนุนดูแลด้านสุขภาพจิตต่อไป ซึ่งถือว่าการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและโรคทางจิตเวช โดยการลด

ปัจจัยเสี่ยง เช่น ความเครียดระยะยาว ความก้าวร้าวรุนแรง และเพิ่มปัจจัยปกป้อง เช่น การให้กำลังใจ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ และการช่วยเหลือด้านการอาชีพ เป็นต้น

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทเอกชน สามารถนำแบบวัดไปพัฒนาหรือปรับใช้โดยการให้คำแนะนำและวิธีการเข้าถึงที่ง่าย เช่น การให้คำแนะนำในหน้าเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน หรือการส่งลิงก์ไปยังแบบวัดผ่านทางอีเมลล์หรือข้อความ เมื่อทำการประเมินแล้วคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ควรมีการให้คำแนะนำและแนวทางในการดูแลตนเอง และแนะนำให้หาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในด้านสุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การให้การปรึกษากลุ่มออนไลน์ยังมีข้อจำกัดในหลายๆเรื่อง เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา หากผู้วิจัยวางแผนในการให้การปรึกษากลุ่มออนไลน์โดยใช้สื่อในการปรึกษาผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด ต้องฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แม่นยำ ผ่านการทดสอบการใช้สื่อตามสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นจริง และศึกษาข้อจำกัดต่างๆของโปรแกรม รวมถึงต้องแนะนำการใช้งานแก่ผู้รับการปรึกษาทุกท่านให้แม่นยำถี่ถ้วน และคุ้นชินกับการใช้งาน

2. ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาการใช้โปรแกรมการปรึกษาที่ทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนไหว เนื่องจากการให้การปรึกษากลุ่มออนไลน์มีข้อจำกัดเรื่องการให้ความช่วยเหลือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน หากพบว่ามีผู้รับการปรึกษาบางรายมีความเปราะบางด้านจิตใจ ควรเปลี่ยนโปรแกรมให้เหมาะสม

3. ในการให้การปรึกษากลุ่มออนไลน์ ผู้ให้การปรึกษาอาจไม่สามารถใช้ทักษะหรือเทคนิคบางอย่างทางการปรึกษาเชิงจิตวิทยาได้ เช่น การสร้างสัมพันธภาพแบบความร่วมมือ เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อผู้ให้การปรึกษาและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากต้องใช้ความพยายามมากกว่าการปรึกษาแบบพบหน้าในการมองภาพรวมของกลุ่ม โดยการสังเกตสีหน้า ท่าทาง บุคลิกภาพ เนื่องจากมักจะเห็นเพียงส่วนของใบหน้าเท่านั้น อาจไม่ทราบว่าผู้รับการปรึกษากำลังประหม่า กังวล เครียด หรือมีความรู้สึกอย่างไรในช่วงโมเมนต์การปรึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจทำให้การตีความหรือการสื่อสารคลาดเคลื่อนระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาได้ ทำให้ไม่เกิดทำงาน

ร่วมกันระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการศึกษา ดังนั้นหากผู้ให้การศึกษาควรพิจารณาในการเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในการให้การศึกษาแบบออนไลน์



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2544). *การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย)*. เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/3f3080c71f6ebbe05c1f0b52fbd5448c.pdf
- กรมสุขภาพจิต. (2562). *สถิติคนไทยฆ่าตัวตายที่รายต่อวัน และสาเหตุไหนทำให้อายากตายมากที่สุด*. เข้าถึงได้จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=29978>
- กรรณิกา พันธุ์ศรี, ชัยพร พงษ์พิสันต์รัตน์, คุชฎี เล็บขาว, บวรพจน์ ชมภูษ, ภมรพรรณ ยุระยาตร์, รังสรรค์ โคมยา...อารยา ปิยะกุล. (2564). *การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ในวิถีอนาคต*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 41 (ฉบับที่ 1), หน้า 7-20
- กรรณิการ์ พันทอง. (2563). *การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและกลวิธีการจัดการของวัยรุ่นที่ถูกรังแกผ่านโลกโซเชียลโดยใช้การให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดการปรับความคิดโดยใช้สติเป็นฐาน*. คุชฎีนิพนธ์คุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงแรงงาน. (2566) *การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย*. เข้าถึงได้จาก <https://lb.mol.go.th/en/right-to-terminate-employment>
- กุลธิดา ทุงคาโน. (2021). *การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended Learning ในวิถี New Normal*. คุชฎีนิพนธ์วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ปีที่ 15 (ฉบับที่ 1), หน้า 29-43
- คันทรส สุขกุล และปราโมทย์ วงสวัสดิ์. (2562). *ภาวะซึมเศร้าในประชากรวัยแรงงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางการดูแล*. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562.
- จุฬาวិทยานุกรม. (2560). *การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ (Online counseling)*. เข้าถึงได้จาก www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์
- ชลจิต วรวิง โสวีร์กุล, ปัทมา อภัยทาน, กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล, พรชนก เทพขาม และพรพรรณ รุจิวานิชย์ (2564). *แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก.

- ชาลิตา ศาคร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย*. ปรินญาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัย, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ดวงมณี จงรักษ์. (2561). *การใช้ 4 ทฤษฎีการปรึกษาในการปรึกษากลุ่ม*. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2561), 29(1), 188-200
- ถาปกกรณ์ กำเนิดศิริ. (2564). *ปัญหาการว่างงาน*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.trueplookpanya.com/learning/detail/34933>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). *แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อน
เศรษฐกิจไทย*. เข้าถึงได้จาก
[https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/Pages/abstract/labor-
market.aspx](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/Pages/abstract/labor-market.aspx)
- ชนิด โสรรัตน์. (2564). *การขับเคลื่อนตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19*. สถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- นิธิพัฒน์ เมฆจร. (2564). *ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) : วัคซีนใจเพื่อการก้าวผ่านภาวะ
วิกฤตในปัจจุบัน*. ศูนย์พัฒนาและประยุกต์วิชาการ ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เข้าถึงได้จาก
<https://adacstou.wixsite.com/adacstou/single-post>
- บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์. (2560). *ปัญหาสุขภาพจิตรุนแรง “วัยทำงาน” ทั้งซึมเศร้า เครียด วิตก
กังวล ในไทยพบปัญหา “ฆ่าตัวตาย” สูงสุด ชี้อายุ 35 - 39 ปี มีอัตราปลิดชีพตัวเองสูงสุด
ณะ 6 โปรแกรมสร้างสุขในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก
<http://mgronline.com/qol/detail/9600000103422>
- ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล. (2020). *รับมือกับความเครียดจากการตกงาน*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/unemployed/>
- เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ พลังสุขภาพจิต. (2563). ใน โสพรรณ อินทสิทธิ์ และวิกุล จุลศิริ. (พิมพ์
ครั้งที่ 4, 31-32). บริษัท บียอนด์พับลิชชิง จำกัด. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรม
สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- พิมลพร งามเหมาะ, ประชา อินัง และเพ็ญนภา กุลนภาค. (2560). *ผลการปรึกษาทฤษฎีเน้น
ทางออกระยะสั้นต่อการพึ่งตนเองของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์*. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(1). 90-102

เพ็ญภา กุลนภาดล. (2565). การศึกษาครอบครัว. (พิมพ์ครั้งที่ 4). [ม.ป.ท.]

วารางคณา โสมะนันท์ และคณะ.(2564). การให้บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ : มิติใหม่ของการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ 15 (ฉบับที่ 1), หน้า 247-260

วิชัย เอกพลากร. (2564). การสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกายครั้งที่ 6 พ.ศ. 2562 - 2563. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์อักษรกราฟิกแอนดิไซน์. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ศรัญญกร ศิลปะประเสริฐ และ หทัยชนก วงศ์กาฬสินธุ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับนักศึกษาจบใหม่ในยุคโควิดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์. (2553). การบริการด้านสุขภาพจิตทางอินเทอร์เน็ต: ลักษณะปัญหาของผู้มารับบริการและประสบการณ์ของผู้ให้บริการผ่านโปรแกรมเอ็มเอสเอ็น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2565). เป็นเพื่อนเรียนรู้ ก้าวผ่านการสูญเสียและความ โศกเศร้าไปด้วยกัน. เข้าถึงได้จาก

[https://resourcecenter.thaihealth.or.th/index.php/article/เป็นเพื่อนเรียนรู้-ก้าวผ่านการสูญเสียและความ โศกเศร้าไปด้วยกัน#:~:text=26.08.2564,5.%20การยอมรับความจริง](https://resourcecenter.thaihealth.or.th/index.php/article/เป็นเพื่อนเรียนรู้-ก้าวผ่านการสูญเสียและความโศกเศร้าไปด้วยกัน#:~:text=26.08.2564,5.%20การยอมรับความจริง)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2565). สุขภาพคนไทย 2565 : ครอบครัวไทยในวิกฤตโควิด-19. เข้าถึงได้จาก

<https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report/ThaiHealth2022t.pdf>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2564). วิทยานิพนธ์เรื่องความเสี่ยงซึมเศร้า. เข้าถึงได้จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/health-literacy/วิทยานิพนธ์เรื่องความเสี่ยงซึมเศร้า>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). แลงข่าวผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 4 ปี 2564 และตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). นิยาม โครงการสำมะโนสำรวจ. เข้าถึงได้จาก

<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/knowledge/def/earn.htm>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564. (พิมพ์ครั้งที่ 1) สำนักพิมพ์ Printed by. กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2566). *สรุปผลการสำรวจ
ภาวะการทำงานของประชากร เดือน มกราคม 2566*. เข้าถึงได้จาก
[www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของ
ประชากร/2566/1_labour_jan_66.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2566/1_labour_jan_66.pdf)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสาม ปี
2565*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5492
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2565). *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด
ระยองไตรมาส 1 ปี 2565 (มกราคม-มีนาคม 2565)*. Retrieved from
[https://rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/47/2022/05/สถานการณ์ด้านแรงงาน
จังหวัดระยอง-ไตรมาส-1-ปี-2565.pdf](https://rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/47/2022/05/สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง-ไตรมาส-1-ปี-2565.pdf)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2566). *บทสรุปผู้บริหาร รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะ
แรงงานจังหวัดระยอง ไตรมาส 4 ปี 2565*. เข้าถึงได้จาก [https://rayong.mol.go.th/news/
บทสรุปผู้บริหาร-รายงาน-2](https://rayong.mol.go.th/news/บทสรุปผู้บริหาร-รายงาน-2)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2566). *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด
ระยองไตรมาส 4 ปี 2565 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565)*. เข้าถึงได้จาก
[https://rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/47/2023/02/สถานการณ์ด้านแรงงาน
จังหวัดระยอง-ไตรมาส-4-ปี-2565-1.pdf](https://rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/47/2023/02/สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง-ไตรมาส-4-ปี-2565-1.pdf)
- ศรีประภา ชัยสินธพ .(2566). *สภาพจิตใจของวัยผู้ใหญ่*. เข้าถึงได้จาก
[https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/06272
014-1009](https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/06272014-1009)
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2022). *การฟื้นตัวในการจ้างงานที่ล่าช้าและความเหลื่อมล้ำที่
เพิ่มขึ้นเสี่ยงให้เกิดผลกระทบระยะยาวจากโควิด 19*. เข้าถึงได้จาก
https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_797432/lang--en/index.htm
- อนุวัติ ศรีค้อต. (2559). *แนวคิดทางทฤษฎีและเรื่องที่น่าประหลาด: การเลิกจ้างเมื่อค่าจ้างสูง*. *คุษณินพนธ์
บริหารธุรกิจคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
นอร์ท-เชียงใหม่*
- อัจฉรา สุขารมณ. (2559). *การฟื้นฟูพลังใจในภาวะวิกฤต*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 4
(ฉบับที่ 1). หน้า 209-215.*

- Adam Hayes. (2022). *What Is Unemployment?* Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/layoff>
- Ala-Mursula, L., Buxton, J. L., Ek, E., Koironen, M., Taanila, A., Blakemore, I. F., & Järvelin, R. (2013). Long-Term Unemployment Is Associated with Short Telomeres in 31-Year-Old Men: An Observational Study in the Northern Finland Birth Cohort 1966, 8(11), Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080094>
- American Psychological Association. (2022). *The Road to Resilience*. Retrieved from <https://positivepsychology.com/resilience-theory/#seligman>
- Amit Sood. (2020). *What Is Resilience? Your Guide to Facing Life's Challenges, Adversities, and Crises*. Retrieved from. <https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/>
- Amundson, N. E., & Borgen, W. A. (1987). *Coping with unemployment: What helps and hinders*. *Journal of Employment Counseling*, 24, 97-106.
- Antonio Coronado. (2016). *Academic resilience: a transcultural perspective*. Retrieved from <https://pdf.sciencedirectassets.com>
- Baker, K. D., & Ray, M. (2011). *Online counseling: The good, the bad, and the possibilities*. *Counselling Psychology Quarterly*, 24(4), 341-346.
- Bolton, K. W., Hall, J. C., Blundo, R., & Lehmann, P. (2017). The role of resilience and resilience theory in solution-focused practice. *Journal of Systemic Therapies*, 36(3), 1–15. Retrieved from <https://doi.org/10.1521/jsyt.2017.36.3.1>
- Benjamin J Winer, Donald R Brown & Kenneth M Michels. (1991). *Statistical principles in experimental design*. New York: McGraw-Hill.
- Brown, C. (2012). *Online counseling: Attitudes and potential utilization by college students*. [Doctoral dissertation, Humboldt State University].
- Carmen Neipp, Mark Beyebach, Andres Sanchez-Prada. (2021), Solution-Focused versus Problem-Focused Questions: Differential Effects of Miracles, Exceptions and Scales. *Journal of Family Therapy*, 43, 728-747. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/1467-6427.12345>

- Catherine Moore. (2019). *Resilience Theory: What Research Articles in Psychology Teach Us*. (positivepsychology.com) Retrieved from. <https://positivepsychology.com/resilience-theory/>
- Chen S, Zhang Y, Qu D, He J, Yuan Q, Wang Y, Bi W, Chen P, Wu F, Chen R. *An online solution focused brief therapy for adolescent anxiety: A randomized controlled trial*. Asian J Psychiatr. 2023 Aug; 86:103660. doi: 10.1016/j.ajp.2023.103660. Epub 2023 Jun 8. PMID: 37307701; PMCID: PMC10247295.
- David C. Howell. (1997). *Statistical Methods for Psychology (6th ed.)*. Belmont U: University of Vermont
- Davis. Wikipedia. (2022). *Online counseling*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Online_counseling
- Elena Leradi, Marta Bottini and Cristina Riva Crugnola. (2022). *Effectiveness of an online versus face-to-face psychodynamic counselling intervention for university students before and during the COVID-19 period*. BMC Psychology.
- Edith Grotberg. (1995). *A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit*. Retrieved from <https://www.bibalex.org/baifa/Attachment/Documents/115519>
- Gerald Corey. (2011). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. (9th ed.). American Board of Professional Psychology.
- Green, K. T., Hayward, L. C., Williams, A. M., Dennis, P. A., Bryan, B. C., Taber, K. H., Mid-Atlantic Mental Illness Research, Education and Clinical Center Workgroup, Davidson, J. R., Beckham, J. C., & Calhoun, P. S. (2014). *Examining the factor structure of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD- RISC) in a post-9/11 U.S. military veteran sample*. *Assessment*, 21(4), 443– 451. <https://doi.org/10.1177/1073191114524014>
- Janske H. W. Van Eersel, Toon W. Taris, and Paul A. Boelen. (2022). *Job loss-related complicated grief symptoms: A cognitive-behavioral framework*. *Frontiers in Psychiatry*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9354410/>
- Hendar, Awalya and Sunawan (2020). *Solution Focused Brief Therapy Group Counseling to Increase Academic Resilience and Self-Efficacy*. *Journal Bimbingan Konseling*

- Howell, D. C. (1997). *Statistical Methods for Psychology (6" ed.)*. University of Vermont:Thomson Wadsworth.
- Indeed for employers. (2023). *What Is the Definition of an Employee?*. Retrieved from <https://www.indeed.com/recruitment/c/info/employee-definition#1>
- Janske H.W. van Eersel et al. (2020). *Reciprocal relations between symptoms of complicated grief, depression, and anxiety following job loss: A cross-lagged analysis*. Utrecht University.
- Jenny Marljar. (2010). *(Worry, Sadness, Stress Increase With Length of Unemployment Majority of unemployed are "struggling"*. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/139604/worry-sadness-stress-increase-length-unemployment.aspx>
- Jerrold Alan Walton. (2021). *Way of Learning through experience, navigation, and impact: How the fear of Job loss can lead to a changed perspective*. Degree of Doctor of Education Teachers College, Columbia University.
- Leif F. Lyche, MA. (2012). *Laid off employment resilience, occupational engagement, and recovery*. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. University of Kansas.
- Lerardi, E., Bottini, M., & Riva Crugnola, C. (2022). *Effectiveness of an online versus face-to-face psychodynamic counselling intervention for university students before and during the COVID-19 period*. BMC Psychology, 10(35). Retrieved from
- Lerardi, E., Bottini, M., & Riva Crugnola, C. (2022). *Effectiveness of an online versus face-to-face psychodynamic counselling intervention for university students before and during the COVID-19 period*. BMC Psychology, 10(35). Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2022-36378-001>
- Lori Napier. (2020). *Effect of Solution-Focused Therapy on Resilience in Athletes: An EEG Study*. Dissertation for the degree of Doctor of Psychology for Clinical Psychology. George Fox University.
- Marjo-Riitta Järvelin (2013). *Long-Term Unemployment Is Associated with Short Telomeres in 31-Year-Old Men: An Observational Study in the Northern Finland Birth Cohort 1966*. 1

- Institute of Health Sciences, University of Oulu, Oulu, Finland. Retrieved from <https://adacstou.wixsite.com/adacstou>
- Marie Conroy. (2010). *A Qualitative Study of the Psychological Impact of Unemployment on Individuals. Masters Dissertation, Dublin, DIT OECD. Job loss.* (2002) Retrieved from <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3556>.
- Monica Parpal Stockbridge. *How Clinicians Can Help with the Psychological Toll of Layoffs.* (2022). Retrieved from <https://www.psychiatrist.com/news/how-clinicians-can-help-with-the-psychological-toll-of-layoffs/>
- National Board for Certified Counselors. (1998). *Standards for the ethical practice of web counseling [Online]*. Retrieved 1 March 2023. From <http://www.nbcc.org/ethics/wcstandards.htm>.
- Persaud, N. (2010). Follow-up. In N. J. Salkind (Ed.), *Encyclopedia of research design* (pp. 502-503). SAGE Publications, Inc., Retrieved from <https://dx.doi.org/10.4135/9781412961288.n157>
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). *Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 302–312. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.302>
- Pérez Lamadrid, Marcos and Froerer, Adam S. (2022), *Solution Focused Brief Therapy and Vicarious Resilience in Bolivian Protective Family Services Workers*, *Journal of Solution Focused Practices*: Vol. 6: Iss. 1, Article 4.
- Psychology today. (2022). Resilience. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/basics/resilience>
- Poh Li, L., Jaladin, R.A.M., & Abdullah, H.S. (2013). *Understanding the two sides of online counseling and their ethical and legal ramifications.* *Procedia-social and Behavioral sciences*, 103, 1243-1251. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.453>
- Reini Thijssen. (2020). *5 Stages of Job Loss Grief.* Retrieved from <https://pacmh.org/5-stages-of-job-loss-grief/>

- Richard H. Price et al. (2002). *Links in the Chain of Adversity Following Job Loss: How Financial Strain and Loss of Personal Control Lead to Depression, Impaired Functioning, And Poor Health*. University of Michigan.
- Rosemarie S. Hughes (2000). *Ethics and Regulations of Cyber counseling*. Retrieved from <https://www.counseling.org/resources/library/Selected%20Topics/Cybercounseling/Hughes-Digest-2000-03.htm>
- Sagar, M. E. (2022). *The effect of solution-focused group counseling on the resilience of university students*. *E-International Journal of Educational Research*, 13(1), 103-117. Retrieved from <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1034931>
- Sandeep Vaishnavi, Kathryn Connor and Jonathan R.T. Davidson. (2007). *An abbreviated version of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), the CD-RISC2: Psychometric properties and applications in psychopharmacological trials*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2041449/>
- Sara Ferrer Olivella and Tone Allers. (2020). *Why Resilience is Now more important than ever*. Retrieved from <https://www.undp.org/jordan/stories/why-resilience-now-more-important-ever>
- Steve Crabtree. (2014). *In U.S., Depression Rates Higher for Long-Term Unemployed Mental health poorest among those jobless for six months*. Retrieved from https://www.undp.org/jordan/stories/why-resilience-now-more-important-ever?utm_source
- Shuyi Bian. (2020). *Online Psychological Counseling: Is It Really Effective? Academic Literacies*. University of California.
- Stephanie Pappas. (2020). *The unemployment and economic crises sparked by COVID-19 are expected to have far-reaching mental health impacts*, *American Psychological Association*, Vol. 51, No. 7-p. 54
- Steve Crabtree. (2014). *In U.S., Depression Rates Higher for Long-Term Unemployed*. Retrieved from <https://news.gallup.com/poll/171044/depression-rates-higher-among-long-term-unemployed.aspx>

- Stoll, J., Müller, J. A., & Trachsel, M. (2020). *Ethical issues in online psychotherapy: A narrative review*. *Frontiers in Psychiatry*, 10, Article 993. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00993>
- Teh, L.A., Acosta, A.C., Hechanova, M.R.M., Garabiles, M.R., & Alianan Jr, A.S. (2014). *Attitudes of psychology graduate students toward face-to-face and online counseling*. *Philippine Journal of Psychology*, 47(2), 65-97. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/28424710>
- The resilience centers. (2023). *Solution Focused Resilience*. Retrieved from <https://www.theresiliencecentre.com.au/training/solution-focused-resilience/>
- Thomas H. Holmes and Richard H. Rahe (1967). *The Social Readjustment Rating Scale*, *Journal of Psychosomatic Research*, 11(1967), 213-218
- Van Eersel JHW, Taris TW and Boelen PA (2022) *Job loss-related complicated grief symptoms: A cognitive-behavioral framework*. *Front. Psychiatry* 13:933995. doi: 10.3389/fpsy.2022.933995
- Will Kenton. (2022). *What Is a Layoff?* Retrieved, from <https://www.investopedia.com/terms/l/layoff.asp>
- Winer, Brown & Michels. (1991). *Statistical principles in experimental design*. New York: McGraw-Hill., Page. 510
- Yolanda Navarro-Abal 1D, Jose Antonio Climent-Rodriguez, Maria Jose Lopez-Lopez and Juan Gomez-Salgado. (2018). *Psychological Coping with Job Loss. Empirical Study to Contribute to the Development of Unemployed People*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

1. สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-241/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU181/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ที่
ถูกเน้นทางออกระยะสั้น

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอรุมา ทำบุญ

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 11 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 2 วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 2 วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)
 - 6.1 โปรแกรมการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง ฉบับที่ 1 วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
 - 6.2 ประกาศประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

วันที่รับรอง : วันที่ 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือขอ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ข

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๕๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สงหวาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นางสาวอรอุมา ทำบุญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๕๘ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่ม
ออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น" โดยมี ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัด คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชชา ถนอมเสียง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่าน
เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๕๗๑๐๑๙๘ หรือที่ E-mail:
64920658@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชชา ถนอมเสียง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๓/๙๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้วย นางสาวอรอุมา ทำบุญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๕๘ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น” โดยมี ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัด คือ ดร.กรรณิกา แสนสุภา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๕๗๒๐๑๙๘ หรือที่ E-mail: 64920658@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.กรรณิกา แสนสุภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๗๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๕๗

วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ประชา อินัง (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวอรอุมา ทำบุญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๕๘ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติค่าโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น” โดยมี ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินัดได้ส่งค่าโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๕๗๒๐๑๓๘ หรือที่ E-mail: 64920658@ug.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

The logo of Burdapha University is a circular emblem. It features a central five-pointed star or wheel-like symbol. The Thai text "มหาวิทยาลัยบูรพา" is written in a curved path around the top of the circle, and the English text "BURAPHA UNIVERSITY" is written around the bottom. The logo is rendered in a light yellow/gold color with a semi-transparent effect.

ภาคผนวก ค

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (*IOC*) ของแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง
2. ค่าดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรม (*IOC*) ของโปรแกรมการปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ตารางที่ 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ของแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ข้อที่	+/-	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	-	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	+	+1	-1	+1	1	0.33	ปรับปรุง
5	-	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+	+1	-1	0	0	0.00	ปรับปรุง
7	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	-	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	-	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+	0	-1	+1	0	0.00	ปรับปรุง
17	+	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	+	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
19	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	-	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
24	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	+	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 12 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรม (IOC) ของโปรแกรมการปรึกษากลุ่ม ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ครั้งที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	-
2	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	1. ผู้วิจัยต้องนำเทคนิค SFBT ทั้ง 3 เทคนิคที่ระบุไว้ นำมาใช้ในขั้นตอน Counseling และเขียนให้ชัดเจนว่าใช้ตอนไหน และอย่างไร 2. พิจารณาปรับแก้วัตถุประสงค์ในข้อที่ 2 หรือต้องเพิ่มรายละเอียดในขั้นตอน
3	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	1. ไม่ปรากฏการใช้เทคนิคในขั้นตอน 2. แนะนำว่าควรใช้วิดีโอเพลง ที่มีทั้งภาพและเสียง จะช่วยดึงความสนใจ และรู้สึก รวมไปถึงเพลงได้ดีขึ้น
4	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ผู้วิจัยควรระบุให้ชัดเจนว่าการใช้คำถามทั้ง 3 เทคนิค จะใช้ keyword ไດ และตัวอย่างคำถามเพื่อกระตุ้น เพราะเป็นส่วนสำคัญ
5	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	-
6	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	-
7	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	-
8	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	Weekly review ที่ทำไปในแต่ละครั้ง ควรนำมาสรุปในครั้งสุดท้ายด้วย



ภาคผนวก ง

1. แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง



แบบประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

คำชี้แจงในการตอบแบบประเมิน

1. แบบประเมินนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น
 2. คำตอบของผู้ตอบแบบประเมินจะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย
 3. ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ตอบคำถามตามความเป็นจริง และตรงต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด
 4. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเผยแพร่เป็นรายบุคคล และจะรายงานผลเป็นภาพรวมเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบประเมิน หรือบุคคลใด ๆ
 5. แบบประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง มีทั้งหมด 38 ข้อ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อนำไปใช้ในการประมวลผลการวิจัย
 6. แบบประเมินประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 28 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบประเมินที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง และให้ความช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด และเติมข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ 35 – 45 ปี
 3. สถานภาพ โสด สมรส แยกกันอยู่ หย่า
 4. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา ปริญญาตรี
 มัธยมศึกษาตอนต้น สูงกว่าปริญญาตรี
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาโท
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า อื่น ๆ โปรดระบุ
 5. พื้นที่ทำงาน นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
 นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ตะวันออก (มาบตาพุด)
 นิคมอุตสาหกรรมผาแดง
 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)
 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
 นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1
 นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 4
 นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ระยอง 36
 นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย
 นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล
 นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียลเอสเตท ระยอง
 อื่น ๆ โปรดระบุ
-

6. ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

- งานประจำประเภทเต็มเวลา
 การจ้างงานแบบชั่วคราว
 การจ้างงานที่มีการระบุระยะเวลาสิ้นสุดการทำงาน

() ไม่มีงาน

7. รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

() ต่ำกว่า 25,000 บาท () 55,001-65,000 บาท

() 25,001-35,000 บาท () 65,001-75,000 บาท

() 35,001-45,000 บาท () 75,001-85,000 บาท

() 45,001-55,000 บาท () 85,001-90,000 บาท

() มากกว่า 90,000 บาท () อื่น ๆ โปรดระบุ

8. จำนวนบุตรที่อยู่ในภาระการดูแล

() 0 คน () 1 คน

() 2 คน () มากกว่า 2 คน โปรดระบุ.....

9. จำนวนบิดา/มารดา หรือผู้ญาติผู้ใหญ่ที่อยู่ในภาระการดูแล

() 0 คน () 1 คน

() 2 คน () มากกว่า 2 คน โปรดระบุ.....

10. ท่านถูกเลิกจ้างมาแล้วเป็นระยะเวลา

() 1 เดือน - 1 ปี

ส่วนที่ 2 ความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

ของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา โดยเลือกคำตอบข้อละ 1 คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน (1) หมายถึง ไม่จริงเลย

ระดับคะแนน (2) หมายถึง ไม่จริง

ระดับคะแนน (3) หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

ระดับคะแนน (4) หมายถึง ค่อนข้างจริง

ระดับคะแนน (5) หมายถึง จริง

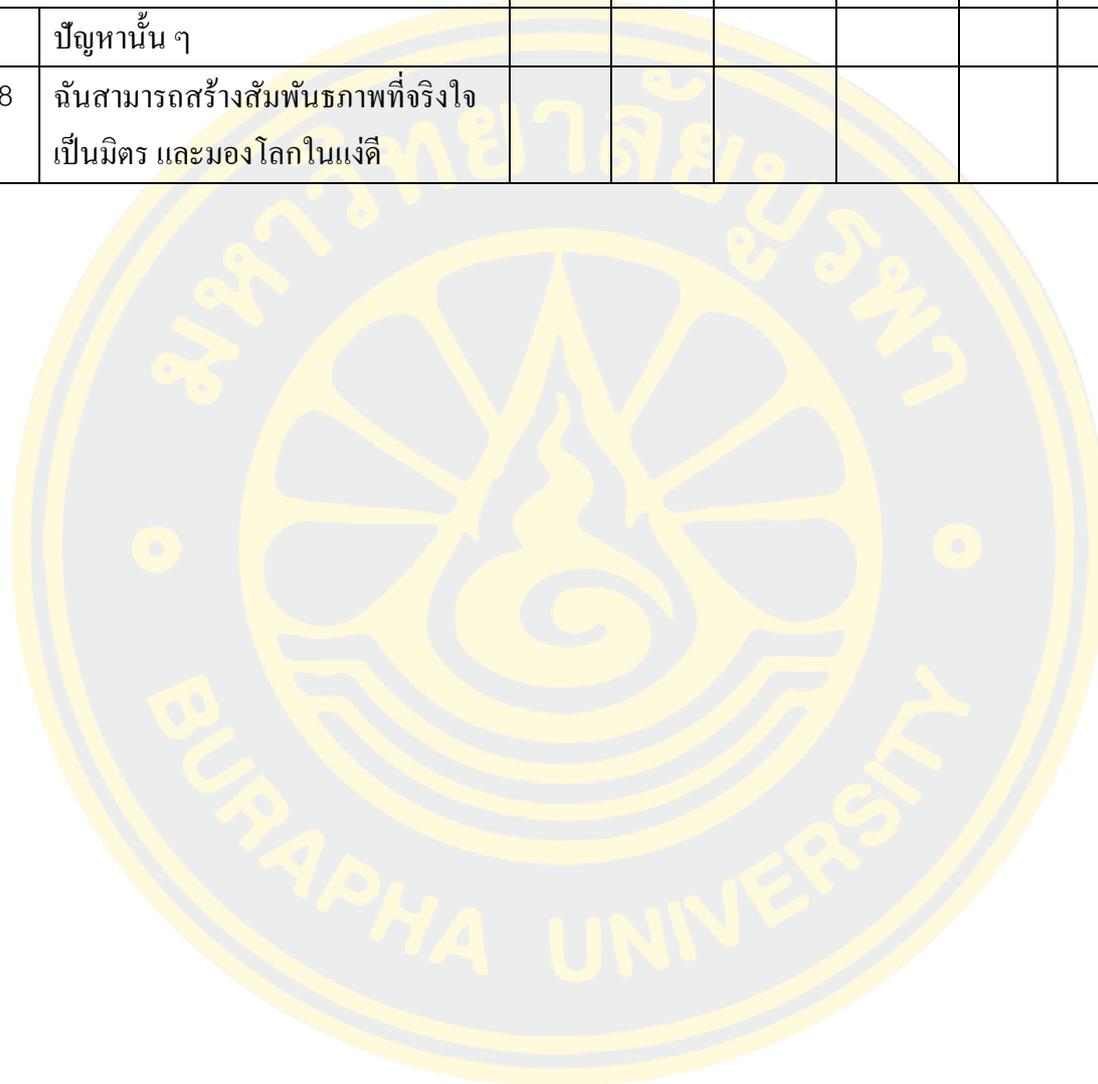
ระดับคะแนน (6) หมายถึง จริงที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับ					
	ไม่จริง เลย (1)	ไม่จริง (2)	ค่อนข้าง ไม่จริง (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง (5)	จริง ที่สุด (6)
1 (ด้านความทนทานทางอารมณ์) เมื่อนั้นทำผิดพลาด ฉันยอมรับผลของ การกระทำของตนเอง						
2 ฉันมั่นใจในคุณค่าของตนเอง						
3 เมื่อถูกเลิกจ้าง ฉันทุกข์ใจจนเจ็บป่วย และไม่สบาย						
4 ฉันศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง						
5 การเผชิญกับความยากลำบากจากการ ถูกเลิกจ้างทำให้ฉันแข็งแกร่งขึ้น						
6 ฉันไม่หมกมุ่น ครุ่นคิด เกี่ยวกับการถูก เลิกจ้างที่ผ่านมา						

ข้อความ		ระดับ					
		ไม่จริง เลย (1)	ไม่จริง (2)	ค่อนข้าง ไม่จริง (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง (5)	จริง ที่สุด (6)
7	ถึงแม้จะถูกเลิกจ้าง แต่ชีวิตฉันก็ไม่ได้ เลวร้ายไปหมด						
8	เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจ ฉันมีคนให้ปรับทุกข์ ด้วย						
9	(ด้านกำลังใจ) จากประสบการณ์การถูกเลิกจ้างที่ผ่าน มา ทำให้ฉันมั่นใจว่าจะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้						
10	ฉันมีครอบครัวและคนรอบข้างใกล้ชิด ที่เป็นกำลังใจ						
11	ฉันมีแผนการที่จะทำให้ชีวิตก้าวไป ข้างหน้า						
12	เมื่อถูกเลิกจ้าง ฉันรู้สึกว่าคุณเองไว้ ความสามารถ						
13	การถูกเลิกจ้างเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน ที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้นได้						
14	ฉันมีความรู้สึกดีต่อตนเองใน สถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถรับรู้ว่ ตนเป็นที่รักของบุคคลรอบข้าง						
15	ฉันมีทักษะทางสังคมในการสร้าง สัมพันธภาพดีแก่คนรอบข้าง						
16	ฉันพร้อมเผชิญกับปัญหาเพราะฉัน ศรัทธาในความถูกต้อง						
17	ฉันมีอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ และ พึ่งพาตนเองได้						
18	ฉันมีความหวังและเชื่อมั่นในความถูก						

ข้อคำถาม		ระดับ					
		ไม่จริง เลย (1)	ไม่จริง (2)	ค่อนข้าง ไม่จริง (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง (5)	จริง ที่สุด (6)
	ต้อง สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินชีวิต						
19	(ด้านการจัดการกับปัญหา) ฉันรู้สึกว่าการถูกเลิกจ้างคือปัญหาที่ หนักหนา และอยากหนีไปให้พ้น						
20	การแก้ไขปัญหาในการถูกเลิกจ้าง ทำ ให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น						
21	ฉันสามารถบอกความคิด ความรู้สึกกับ คนอื่นได้ และเข้าใจในการกระทำของ ตนเอง						
22	เมื่อถูกเลิกจ้าง ฉันสามารถประเมิน ขอบเขตของปัญหา และเตรียมหาทาง ออกไว้ได้						
23	เมื่อถูกเลิกจ้าง ฉันสามารถรับฟัง ความคิดที่แตกต่างจากฉัน และพูดคุย แลกเปลี่ยนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาคได้						
24	ฉันมีความสามารถในการควบคุม อารมณ์และแรงผลักดันต่าง ๆ และ สามารถอธิบายออกมาเป็นคำพูดได้ โดยไม่ทำร้ายผู้อื่น						
25	ในการพูดคุย ฉันหาเหตุผลที่ทุกคน ยอมรับหรือเห็นด้วยกับฉันได้						
26	ฉันเตรียมหาทางออกไว้ หากปัญหา ร้ายแรงกว่าที่คิด						
27	ฉันสามารถประเมินอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น และสามารถหาทางออกจาก						

ข้อความ		ระดับ					
		ไม่จริง เลย (1)	ไม่จริง (2)	ค่อนข้าง ไม่จริง (3)	ค่อนข้าง จริง (4)	จริง (5)	จริง ที่สุด (6)
	ปัญหานั้น ๆ						
28	ฉันสามารถสร้างสัมพันธภาพที่จริงใจ เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี						





ภาคผนวก จ

1. ตารางโปรแกรมการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความคิดหุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง
2. รายละเอียดโปรแกรมการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความคิดหุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้าง

ตารางสรุปโปรแกรมการให้การศึกษา

การเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

THE RESILIENCE ENHANCEMENT OF THE LAID OFF EMPLOYEES THROUGH SOLUTION-FOCUSED BRIEF THERAPY ONLINE GROUP COUNSELING

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทักษะและเทคนิค	กิจกรรม/ สื่อ/ อุปกรณ์
1	ปฐมนิเทศและ สร้างสัมพันธภาพ (ระยะเวลา 60-90 นาที)	1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา ทราบถึงวัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับการ การศึกษา 2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของ ผู้รับการปรึกษาและผู้วิจัย กำหนดกฎระเบียบและ ข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงการ พิทักษ์สิทธิ์ของผู้รับการ ปรึกษา 3. เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้วิจัยและผู้รับการ ปรึกษา	เทคนิค - เทคนิคการ เปลี่ยนแปลงก่อนการ รับการศึกษา (Pretherapy change) ทักษะ - ทักษะการสร้าง สัมพันธภาพ (Rapport) - ทักษะการฟังอย่าง ตั้งใจ (Active listening) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning)	กิจกรรม “Symbol of you” (สัญลักษณ์แทน เธอ) - สิ่งของรอบ ๆ ตัวใน ห้องของผู้รับการ ปรึกษา - กระดาษ - ปากกา - แบบฟอร์มการ ตั้งเป้าหมายในการทำ กลุ่มครั้งแรก
2	พัฒนา สัมพันธภาพ ปรับตัว วางใจ และสำรวจ เรื่องราว (ระยะเวลา 60-90 นาที)	1. เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพ ระหว่างผู้วิจัยและผู้รับการ ปรึกษา ให้เกิดการปรับตัว และวางใจต่อการรับการ ปรึกษา 2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา สำรวจเรื่องราวที่เกิดขึ้น และหาทางออกของ	เทคนิค - เทคนิคคำถามขกเว้น (exception question) - เทคนิคคำถาม ปาฏิหาริย์ (Miracle Question) - เทคนิคการให้ข้อมูล ย้อนกลับ	- เพลง “เรื่องระหว่าง ทาง” - กิจกรรม “จุด ประกายไฟ Ignite me” - Google Jam board (ใช้ในการแชร์ ประสบการณ์และ ระดมความคิดแบบ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทักษะและเทคนิค	กิจกรรม/ สื่อ/ อุปกรณ์
		เรื่องราว	(Feedback to Clients) ทักษะ - ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Rapport) - ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active listening) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) - ทักษะการสรุปความ (Summarizing)	เรียลไทม์)
3	กำหนดเป้าหมายร่วมสร้างความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง (ระยะเวลา 60-90 นาที)	1. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการรับการปรึกษา 2. เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง	เทคนิค - เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) - เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling question) - เทคนิคการมอบหมายงานหลังการเข้ากลุ่มครั้งแรก (Formula First Session Task: FFST) ทักษะ - ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Rapport) - ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) - ทักษะการสะท้อน	กิจกรรม “ตั้งเป้าหมาย (Goals Setting)” - ภาพ “SMART” - Google Jam board - กระดาษและปากกา - สมุดบันทึก Weekly review

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทักษะและเทคนิค	กิจกรรม/ สื่อ/ อุปกรณ์
			ความรู้สึก (Reflection of feeling) - ทักษะการเงียบ (Silence)	
4	เสริมสร้างแรงจูงใจและพลังในตัวคุณ (ระยะเวลา 60-90 นาที)	1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาข้อดีและจุดแข็งของตนเอง เรียนรู้ข้อเสียหรือจุดด้อยของตนเองเพื่อให้มีพลังในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง 2. เพื่อแสวงจุดต่าง สมานจุดร่วม สร้างกำลังใจและแรงจูงใจภายในต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง	เทคนิค - เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question) - เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) - เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to Clients) - เทคนิคการให้การบ้าน (Homework) ทักษะ - ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) - ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) - ทักษะการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling)	เช็กลิสต์ “ฉันเป็นคน...” - กิจกรรม “เชื่อมั่นในพลังของคุณ Believe in your power” - สมุดบันทึก Weekly review
5	ฉันมี ฉันเป็น ฉันสามารถ	1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างของตน	เทคนิค เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping	- ภาพประกอบการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทักษะและเทคนิค	กิจกรรม/ สื่อ/ อุปกรณ์
			- เทคนิคการให้การบ้าน (Homework) ทักษะ - ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) - ทักษะการสรุปความ (Summarizing) - ทักษะการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling)	
7	ติดตามความเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนมุมมอง ต่อปัญหา และ อุปสรรคที่พบ (ระยะเวลา 60-90 นาที)	1. เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้รับการปรึกษา 2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้แลกเปลี่ยนปัญหา หรือ อุปสรรคที่พบเพื่อให้เห็นมุมมองใหม่ๆ ในการแก้ไข	เทคนิค - เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (reframing) - เทคนิคคำถามขกเว้น (Exception question) ทักษะ - ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement) - ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) - ทักษะการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling)	- กิจกรรม “To-dos, Doing, Done” - Google Jam board
8	ปัจฉิมนิเทศและ ยุติการปรึกษา	1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้สรุปผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมการ	เทคนิค - เทคนิคคำถามบอกระดับ	- เพลง “คุณได้ไปต่อ” - แบบฟอร์มการประเมินเป้าหมายก่อน

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ทักษะและเทคนิค	กิจกรรม/ สื่อ/ อุปกรณ์
	(ระยะเวลา 90 นาที)	<p>ปรึกษา</p> <p>2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษารักษาพฤติกรรมหลังการเปลี่ยนแปลง และระวังไม่ให้กลับไปเป็นแบบเดิม</p> <p>3. เพื่อประเมินผลการให้การปรึกษาและหาข้อสรุปในการพัฒนาโปรแกรม</p>	<p>(Scaling question)</p> <p>เทคนิคคำถามข้อยกเว้น (Exception question)</p> <p>-เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ</p> <p>(Feedback to Clients)</p> <p>ทักษะ</p> <p>- ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement)</p> <p>- ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning)</p> <p>- ทักษะการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling)</p>	<p>ปิดกลุ่ม</p> <p>- กระดาษ</p> <p>- ปากกา</p>

รายละเอียดโปรแกรมการปรึกษาการเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างด้วยการปรึกษากลุ่มออนไลน์ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

ครั้งที่ 1

เรื่อง ปฐมนิเทศและสร้างสัมพันธภาพ

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

การสร้างสัมพันธภาพเป็นขั้นตอนแรกของการให้การปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความไว้วางใจ อบอุ่นใจ สบายใจ มั่นใจต่อการเปิดเผยปัญหาและแสดงความรู้สึก และมีความเชื่อมั่นต่อผู้วิจัย โดยผู้วิจัยให้การปรึกษาจะเริ่มสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาคุ่นเคยและไว้วางใจ โดยการพูดคุย ทำความรู้จักเบื้องต้น และชี้แจงให้ผู้รับการปรึกษาทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการรับการปรึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้รับการปรึกษาและผู้วิจัย กำหนดกฎระเบียบ และข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงอธิบายการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้รับการปรึกษา และให้ผู้รับการปรึกษาลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมกับการปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยจะให้ข้อมูลและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาโดยให้ความสำคัญกับการสำรวจ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวผู้รับการปรึกษามาใช้ ซึ่งได้แก่ ข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่มาใช้ โดยผู้รับการปรึกษาคือผู้เชี่ยวชาญในชีวิตของตนเอง โดยใช้เทคนิคการถามแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาออกจากปัญหาเข้าสู่คำตอบและทางออกของปัญหา โดยใช้เทคนิคการเปลี่ยนแปลงก่อนการรับการปรึกษา (Pretherapy change) เพื่อสร้างทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมไปในทางบวกตั้งแต่ครั้งแรกของการรับการปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาทราบถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาทราบถึงบทบาทหน้าที่ของผู้รับการปรึกษาและผู้วิจัย กำหนดกฎระเบียบ และข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้รับการปรึกษา

3. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษา

สื่อและอุปกรณ์

- สิ่งของรอบ ๆ ตัวในห้องของผู้รับการปรึกษา
- กระดาษ
- ปากกา
- แบบฟอร์มการตั้งเป้าหมายในการทำกลุ่มครั้งแรก

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ทำความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้รับการปรึกษามาระยะหนึ่งแล้ว โดยได้ทำความรู้จักรายบุคคลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น และการทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างในระยะก่อนการทดลอง พอระยะหนึ่งมีความสนิทสนมกันส่วนหนึ่ง จึงได้นัดผู้รับการปรึกษาเข้าร่วมการปรึกษากลุ่มในครั้งแรก โดยแนะนำให้ผู้รับการปรึกษาทุกคนติดตั้งโปรแกรม Google meet ที่จะใช้ในการปรึกษาออนไลน์ทุกครั้ง รวมถึงแนะนำการใช้งานสำหรับผู้รับการปรึกษาที่ยังไม่เคยใช้โปรแกรมก่อนเริ่มการปรึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย และการให้การปรึกษารับรู้และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะที่กำหนด

1. ชั้นเริ่มต้น

ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาพร้อมกับแนะนำตนเอง จากนั้นผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้รับการปรึกษาได้ทราบและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ กฎกติกา และข้อตกลงร่วมกันในการรับการปรึกษา ตลอดจนบทบาทของผู้รับการปรึกษาและผู้วิจัย ประโยชน์ที่ผู้รับการปรึกษา รวมถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้รับการปรึกษา และแจ้งกำหนดการปรึกษาทั้ง 8 ครั้ง ครั้งละ 60-90 นาที โดยให้การปรึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ผ่านช่องทางออนไลน์ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาสอบถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดที่ได้ชี้แจงไปข้างต้น จากนั้นให้ผู้รับการปรึกษาลงลายมือชื่อในเอกสารยินยอมเข้ารับการปรึกษา

2. ชั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้รับการปรึกษา และผู้วิจัย โดยการทำกิจกรรม “Symbol of you” (สัญลักษณ์แทนเธอ) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความคุ้นเคยเป็นกันเอง กล่าวที่จะเปิดเผยและแบ่งปันตนเอง พร้อมทั้งรับฟังเรื่องราวของเพื่อนผู้รับการปรึกษา และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาสังเกตสิ่งของรอบ ๆ ตัวของผู้รับการปรึกษาแต่ละคน แล้วเลือกสิ่งของ 1 อย่าง ที่คิดว่าสามารถเป็นสัญลักษณ์ในการแทนตนเอง เช่น ไม้บรรทัด ปากกา ตุ๊กตา แจกัน ดอกไม้ โคมไฟ จากนั้นผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนแสดงสิ่งของที่เลือกมา แล้วแนะนำตนเองโดยใช้สิ่งของเป็นสัญลักษณ์แทนตน ผู้วิจัยสอบถามผู้รับการปรึกษาแต่ละคนว่า เหตุใดจึงเลือกสิ่งของชิ้นนั้น สิ่งของนั้นมีจุดเด่นอย่างไร เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม สร้างสัมพันธภาพ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก

2.3 ผู้วิจัยชวนกระตุ้นผู้รับการปรึกษาดำเนินการด้วยคำถาม เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้เริ่มสำรวจศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองและเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมไปในทางบวก โดยใช้เทคนิคการเปลี่ยนแปลงก่อนการรับคำปรึกษา (Pretherapy change) เช่น “คุณสังเกตเห็นอะไรเปลี่ยนแปลงไปบ้างมึน หรือมีอะไรเกิดขึ้นหลังจากคุณนัดเพื่อขอรับการปรึกษา” พร้อมทั้งขยายคำตอบของผู้รับการปรึกษาไปยังความคาดหวังที่มีในการรับการปรึกษา เช่น “อะไรที่ทำให้คุณเข้ารับการปรึกษา”

2.4 ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการตั้งเป้าหมายในการทำกลุ่มครั้งแรกให้กับผู้รับการปรึกษาทางช่องทางแชท เนื่องจาก SFBT มีฐานคิดอยู่บนการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการบรรลุเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรกเมื่อเริ่มกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษากลุ่มสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเป้าหมายต้องเป็นเชิงบวกและเข้าใจได้ง่ายด้วยภาษาของผู้รับการปรึกษาเอง เป็นกระบวนการและทำได้จริง เป็นปัจจุบัน เป็นรูปธรรม เจาะจง และเห็นผลสำเร็จ และทำด้วยตัวผู้รับการปรึกษาเอง

3. ขั้นยุติ

3.1 ผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษาร่วมกันสรุป และถามถึงความรู้สึกของผู้รับการปรึกษารวมถึงให้ผู้รับการปรึกษาได้สรุปสิ่งที่ได้รับจากการปรึกษาร่วมครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยยุติการปรึกษา และนัดหมายเพื่อพบกันครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2

เรื่อง พัฒนาสัมพันธภาพ ปรับตัว วางใจ และกำหนดเป้าหมาย

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

การสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการให้การปรึกษาและเป็นขั้นตอนที่สำคัญเนื่องจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษา จะเอื้ออำนวยให้การช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิภาพ ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการให้การปรึกษา ผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษาต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การพัฒนาสัมพันธภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรให้ความสำคัญ เพื่อลดความตึงเครียด หรือผ่อนคลาย เกิดความไว้วางใจ ซึ่งช่วยให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกของตัวเองได้ ตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือ รู้สึกอบอุ่นใจ มากขึ้น และเกิดการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้รับการปรึกษา

ผู้วิจัยใช้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสัมพันธภาพ พร้อมกับการบูรณาการเข้ากับแนวคิดของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ซึ่งมีหลักการอยู่บนสมมติฐานของการมองโลกในแง่ดีที่ว่ามนุษย์เต็มไปด้วยพลังและศักยภาพ และความสามารถที่จะค้นหาทางออก คำตอบ หรือวิธีการ (solution) ที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของตน ผู้วิจัยจะวางแผนการปรึกษาโดยสร้างความหวังซึ่งอยู่บนพื้นฐานมิติเชิงบวก เช่น พลังในตัวบุคคล และวิธีการหาคำตอบให้กับปัญหา ด้วยการดึงเอามิติเชิงบวกมาเป็นจุดเด่น ซึ่งเป็นหนึ่งในแนวคิดของการเสริมสร้างพลังในการจัดการกับปัญหา ด้วยการสนทนาที่มีทัศนคติทางบวก (Positive orientation) ซึ่งจะสร้างความเชื่อในตัวของผู้รับการปรึกษาว่าตนเองสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling question) เพื่อสังเกตและประเมินอารมณ์ ความรู้สึก และการสื่อสารของผู้รับการปรึกษา เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (coping questions) เพื่อเป็นตัวช่วยในกรณีที่สมาชิกปฏิเสธความเป็นไปได้ในอนาคตหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ และเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to Clients) โดยเป็นการให้คำชมเชยและเป็นการยืนยันในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาได้ทำ หรือกำลังทำอยู่ และสร้างความหวังเพื่อให้ผู้รับการปรึกษابรรลุเป้าหมายด้วยพลังของตนเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษา ให้เกิดการปรับตัว และวางใจต่อการรับการศึกษา

2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจเรื่องราวที่เกิดขึ้นและหาทางออกของเรื่องราว

สื่อและอุปกรณ์

- เพลง “เรื่องระหว่างทาง”
- กิจกรรม “จุดประกายไฟ Ignite me”
- Google Jam board

วิธีดำเนินการ

เมื่อผ่านการให้การปรึกษาในครั้งที่ 1 ไปแล้ว ผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษาเริ่มมีความคุ้นเคยต่อกันมากขึ้นในระดับหนึ่ง ในครั้งนี้จึงเป็นขั้นตอนของการรักษาและพัฒนาสัมพันธภาพ เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีอันนำไปสู่การดำเนินการขั้นตอนต่อไปของกระบวนการให้การปรึกษา

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว รวมถึงทบทวนเกี่ยวกับข้อตกลงของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรักษาความลับ และการเปิดกล้องเพื่อประสิทธิภาพในการให้การปรึกษา

1.2 ผู้วิจัยแสดงการเป็นตัวแบบโดยการถามถึงเรื่องทั่วไปที่เกิดขึ้นเมื่อสัปดาห์ที่แล้ว เช่น เรื่องสภาพอากาศ สถานการณ์โควิด 19 เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้พูดคุยกันเองต่อไป เพื่อสร้างความคุ้นเคยต่อกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีภายในกลุ่ม

1.3. ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนลองทบทวนชื่อของเพื่อนๆ เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและพัฒนาทักษะทางสังคม (Development of socializing techniques)

1.4 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การปรึกษาในครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยเปิดวิดีโอเพลง “เรื่องระหว่างทาง” เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ความรู้สึก ทบทวนเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองที่นำพาเข้ามารับการปรึกษา เพื่อช่วยดึงความสนใจ และรู้สึกร่วมไปกับเพลงที่ได้ดีขึ้น และลดการต่อต้าน เพื่อให้พร้อมต่อการปรึกษาในขั้นตอนต่อไป

2.2 ให้ผู้รับการปรึกษากิรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเพลง เพื่อสร้างสัมพันธภาพและการปลดปล่อยอารมณ์ (Catharsis)

2.3 จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกสำรวจเรื่องราวของตนเอง เชื่อมโยงสถานการณ์ชีวิตของตนเองกับความหมายในเพลง

2.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) เพื่อให้เกิดการมีมุมมองใหม่ว่า ปัญหาที่สมาชิกมี ไม่ใช่ปัญหา หรือถ้าใช่ ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากสำหรับสมาชิกที่กำลังกังวลกับปัญหาของตน ผู้วิจัยใช้คำถามยกเว้นเพื่อลดการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมรุนแรงของสมาชิก

2.5 ผู้วิจัยนำเข้าสู่กิจกรรม “จุดประกายไฟ Ignite Me” เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้รับการปรึกษาว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

2.6 ผู้วิจัยเปิด Google Jam board แชรภาพเทียนไขที่จุดไฟ แล้วให้ผู้รับการปรึกษามองภาพ ผู้วิจัยอธิบายว่าทุกคนมีเทียนไขเป็นของตนเอง เมื่อเปลวเทียนถูกลมพัด ทุกคนมีสิทธิ์เลือกที่จะจุดไฟให้สว่าง หรือเลือกที่จะไม่จุดไฟ แล้วอยู่ในความมืด เปรียบกับชีวิตของคน ที่สามารถพบเจอกับอุปสรรคได้เสมอ และมีทางเลือกในการกระทำและจัดการชีวิตตนเอง

2.5 ผู้วิจัยปิดภาพเทียน และแชร์บอร์ดที่ 2 ให้ผู้รับการปรึกษาเขียนบนโน้ต ว่าตนเองเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านใดบ้าง จากนั้นปิด Google Jam board และสนทนาโดยใช้การสนทนาเชิงบวก (Positive orientation) เกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละคนเขียน พร้อมกับแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างผู้รับการปรึกษา

2.4 ให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนแบ่งปันและอธิบายเป้าหมายของตนเอง พยายามให้ผู้รับการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อให้เกิดเห็นการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Interpersonal learning)

2.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) เพื่อกำหนดเป้าหมายของสมาชิกในกลุ่ม เช่น “สมมุติว่า ในคืนหนึ่งขณะที่สมาชิกนอนหลับ ได้มีปาฏิหาริย์เกิดขึ้น คือ ปัญหาที่สมาชิคนำมาพูดคุยในกลุ่มนั้น ได้รับการแก้ไข สมาชิกจะรู้ได้อย่างไร มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง” การตั้งคำถามทำนองปาฏิหาริย์ เป็นการสร้างความชัดเจนว่า สมาชิกต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างอย่างไร สมาชิกอาจต้องการเวลาในการตอบคำถามปาฏิหาริย์ เพราะต้องเปลี่ยนกับความเคยชินเดิมต่อการจมอยู่กับปัญหา ผู้วิจัยเชิญชวนให้สมาชิกคนอื่นคิดตามไปด้วย

3. ขั้นยุติ

3.1 ให้ผู้รับการปรึกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการปรึกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การปรึกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึกร่วม และมีความเข้าใจในการปรึกษา

3.3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to clients) เพื่อสะท้อนให้ผู้รับการปรึกษาได้ทบทวนตนเองและเห็นมองตนเองได้ชัดเจนมากขึ้น

3.4. ยุติการปรึกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ท่าที คำพูด การแสดงออกของผู้รับการปรึกษา ในการเข้าร่วมการปรึกษาและการทำงาน
2. ผู้วิจัยสังเกตเรื่องสัมพันธภาพในกลุ่ม รวมถึงความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้น และประเมินว่าสามารถเข้าสู่ขั้นตอนทำงานในครั้งต่อไปได้หรือไม่
3. ผู้วิจัยสังเกตว่าผู้รับการปรึกษาวางใจเปิดเผยเรื่องราวต่อกลุ่มมากน้อยเพียงใด รวมถึงความร่วมมือและความตั้งใจในการร่วมกลุ่มของผู้รับการปรึกษา



เนื้อเพลง เรื่องระหว่างทาง

หลายคน เดินทางมาจากที่แสนไกล
แต่น้อยคน ที่จะรู้หนทางจะไปต่อ คின்ற
ความสุขปะปนความเศร้าอยู่ไม่น้อย
รอคอย คอยวันนั้นที่ฝันจะสำเร็จ

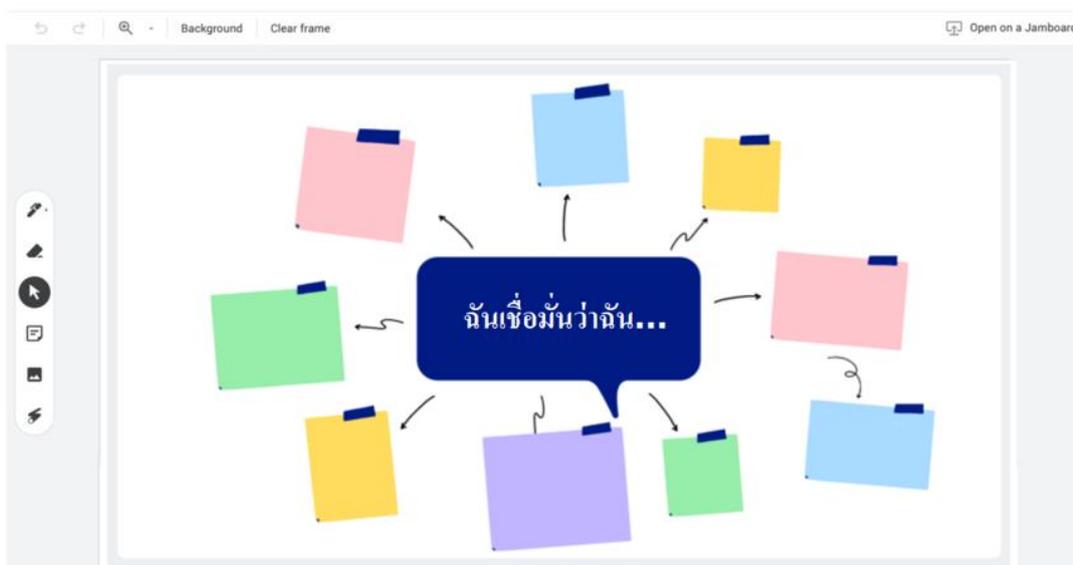
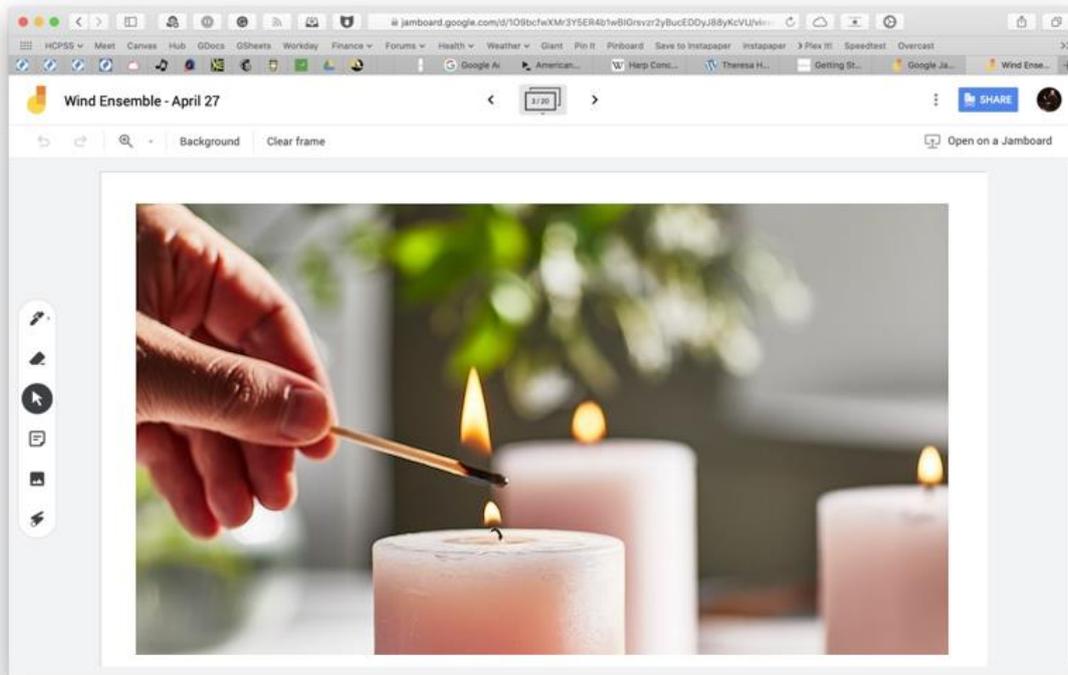
ได้แต่หวังไว้ และมองออกไปข้างหน้า
โหยหาโชคชะตา ความฝันนำมาเจอความอ่อนล้า

ไปเรื่อย ๆ จะ ได้ไม่เหนื่อยกับมันนัก
อะไรที่ยากมาก ก็ลองค่อยค่อยทบทวนใหม่
ฝันเอาไว้ ค่อยๆ เดินไปก็ไม่สาย
มันไม่ได้เสียหาย อาจกลายเป็น
เห็นเรื่องราวสำคัญในระหว่างทาง

หลายๆ คน วางความฝันไว้ไกลจากตรงนี้
และรู้ดี ว่าจะต้องพลีหัวใจให้มันหมด
ทุกคน ต่างมีความหวังในฝันของตัวเอง
ดั่งเสียงเพลง ที่โคจรบรรเลงท่ามกลางฝนกระหน่ำ

ได้แต่หวังไว้ และมองออกไปข้างหน้า
โหยหาโชคชะตา ความฝันนำมาเจอความอ่อนล้า

กิจกรรม “จุดประกายไฟ Ignite me”



ครั้งที่ 3

เรื่อง สำรวจเรื่องราวที่เกิดขึ้นและหาทางออกของเรื่องราว ร่วมสร้างความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น หลังจากการสร้างสัมพันธภาพและปรับสภาพเริ่มแรกของกลุ่ม (Setting the tone for the group) ด้วยการให้ความสำคัญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาตั้งแต่เริ่มต้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนเล่าถึงปัญหาของตนเองอย่างกระชับ และสร้างความตระหนักรู้และเชื่อมั่นในความสามารถที่ตนมีแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการเริ่มตั้งเป้าหมาย (Beginning to set goals) ผู้วิจัยช่วยผู้รับการปรึกษาให้ตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้โดยเร็วที่สุดโดยการตั้งคำถาม เช่น “ชีวิตของคุณจะแตกต่างไปอย่างไร เมื่อปัญหาลดลงหรือหมดไป?” หรือ “พอจะบอกกับกลุ่มได้มั้ยว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร หากสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตของคุณดีขึ้น?” โดยใช้เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) เพื่อกำหนดเป้าหมายของผู้รับการปรึกษาในกลุ่มเป็นการสร้างความชัดเจนว่าผู้รับการปรึกษาต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างอย่างไร คำถามยกเว้น (exception) เพื่อการมีมุมมองใหม่ว่า ปัญหาที่ตนมีไม่ใช่ปัญหา หรือถ้าใช่ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย และเทคนิคการมอบหมายงานหลังการเข้ากลุ่มครั้งแรก (Formula First Session Task: FFST) คือการที่ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้รับการปรึกษานำกลับไปทำที่บ้านหลังปิดกลุ่มครั้งแรก และนำกลับมารายงานในการเปิดกลุ่มครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาสurveyเรื่องราวที่เกิดขึ้นและหาทางออกของเรื่องราว
2. เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง

สื่อและอุปกรณ์

- กิจกรรม “Goals Setting”
- ภาพ “SMART”
- กระดาษ และปากกา
- สมุดบันทึก Weekly review

วิธีดำเนินการ

เมื่อผู้วิจัยและผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาสัมพันธภาพต่อกันดีแล้ว สามารถเข้าสู่กระบวนการสำรวจเรื่องราวที่เกิดขึ้น รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ต่อผู้รับการปรึกษาในการรับผิดชอบการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อเตรียมการก่อนเข้าสู่กระบวนการสร้างแรงจูงใจและค้นหาพลังในตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการหาทางออกของเรื่องราว

1. ชั้นเริ่มต้น

- 1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว
- 1.2 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การศึกษาในครั้งนี้

2. ชั้นดำเนินการ

- 2.1 ผู้วิจัยแชร์ Google Jam board โดยแสดงภาพ “Goal setting” เพื่อนำเข้าสู่กิจกรรม
- 2.2 ผู้วิจัยแสดงภาพ SMART เพื่ออธิบายว่าเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาดังควรเป็นอย่างไร
- 2.3 ผู้วิจัยใช้คำถามเพื่อกระตุ้นผู้รับการปรึกษาให้มีส่วนร่วมในกระบวนการการให้การศึกษาและรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง (Creating a therapeutic partnership) เช่น “กลุ่มนี้มีความแตกต่างพอสมควร ฉะนั้นขณะที่เรากำลังบอกถึงเหตุผลที่พวกเราที่นี่ เราจะทำให้ความสำคัญกับการที่เรามาที่นี่เพื่อต้องการทำอะไรให้สำเร็จ ไม่ใช่ทำไมเราจึงอยู่ที่นี่” หรืออาจกล่าวอีกแบบหนึ่งก็ได้ว่า “เราจะให้ความสนใจกับสิ่งที่พวกคุณหวังว่าจะได้จากกลุ่ม”

2.4 จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละคนเขียนลงบนกระดาษของตนเอง ว่าต้องการทำสิ่งใดในชีวิตให้บรรลุเป้าหมายจากความสามารถที่มีในตน

2.5 ผู้วิจัยให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเป้าหมายที่ตนเองเขียน โดยใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) เพื่อช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน และมองเห็นทางออกของปัญหา รวมถึงเมื่อพบว่าสมาชิกบางคนปฏิเสธความเป็นไปได้ในอนาคตหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ เช่น “อะไรคือสิ่งที่สมาชิกทำอยู่ ที่พียงไม่ให้เหตุการณ์ร้ายแรง หรือทรุดลงไปกว่าเดิม”

2.8 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling questions) กรณีที่บางครั้งสมาชิกมีความยากลำบากที่จะใช้คำได้ตรงกับจิตใจต่อความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อเหตุการณ์ การให้บอกเป็นตัวเลขแทนคำพูด จะช่วยสมาชิกได้มาก ตัวและเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกคิดถึงการเปลี่ยนแปลง เช่น “จากคะแนน 1-10 ในเรื่องของความมั่นใจให้สมาชิกประเมินว่า เพื่อนๆ ของสมาชิก มีความมั่นใจเพียงใดต่อความสำเร็จของสมาชิก”

3. ชั้นยุดิ

3.1 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปริกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการปริกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปริกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การปริกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึก และมีความเข้าใจในการปริกษา

3.3 เมื่อเข้าสู่กระบวนการปริกษาในครั้งนี้ 3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการมอบหมายงานหลังการเข้ากลุ่มครั้งแรก (Formula First Session Task: FFST) โดยการให้สมาชิกเขียนบันทึก Weekly review โดยแจกใบงานทางช่องทางแชท และอธิบายการใช้งาน

3.4 ยุติการปริกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ท่าที คำพูด การแสดงออกของผู้รับการปริกษาในการเข้าร่วมการปริกษาและการทำกิจกรรม

2. สมุดบันทึก Weekly review

กิจกรรม “Goals Setting”



ภาพ SMART



สมุดบันทึก Weekly review

WEEKLY REVIEW
THE GOALS SETTING

FELT GRATEFUL THIS WEEK FOR:

HOW WAS THE WEEK?

NEW THINGS I'VE LEARNED:

THIS WEEK'S WINS

THIS WEEK'S CHALLENGES:

NOTES

The form is a worksheet with a dark teal header and a light yellow body. It features six rounded rectangular boxes for writing. The 'THIS WEEK'S WINS' box is divided into four horizontal lines. The entire form is framed by a decorative border with cloud-like shapes at the bottom and a yellow arc on the left side.

ครั้งที่ 4

เรื่อง เสริมสร้างแรงจูงใจและพลังในตัวคุณ

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

การให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและพลังที่มีอยู่ในตัวผู้รับการปรึกษามาใช้ซึ่งได้แก่ ข้อดี ข้อเข้มแข็งที่มีอยู่ ดึงเอาจุดแข็งของผู้รับการปรึกษาออกมาเพื่อทำให้เกิดผลในอนาคต หลักการของทฤษฎีมองว่า ผู้รับการปรึกษาคือผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องราวชีวิตตนเอง ดังนั้นคำตอบก็จะอยู่ในตัวบุคคล ผู้วิจัยมีบทบาทในการให้ผู้รับการปรึกษารู้ถึงพลังและศักยภาพที่อยู่ในตนเอง เช่น ความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้เห็นภาพของตนเองที่กำลังทำอะไรอยู่ในชีวิต ความเป็นไปในอนาคต และอะไรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ด้วยพลังและศักยภาพ และความสามารถที่จะค้นหาทางออก คำตอบ หรือวิธีการ (solution) ที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตด้วยตัวเอง โดยใช้เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) คำถามนี้ใช้เพื่อกำหนดเป้าหมายของผู้รับการปรึกษา เป็นการสร้างความชัดเจนว่า ผู้รับการปรึกษาต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างอย่างไร เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองผู้รับการปรึกษา เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback to Clients) เพื่อชมเชยและสร้างกำลังใจ และเทคนิคการมอบหมายการบ้าน (Homework) เพื่อทบทวนตนเองและนำกลับมารายงานในการเปิดกลุ่มครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาข้อดีและจุดแข็งของตนเอง เรียนรู้ข้อเสียหรือจุดด้อยของตนเองเพื่อให้มีพลังในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง
2. เพื่อแสวงจุดต่าง สمانจุดร่วม สร้างกำลังใจและแรงจูงใจภายในต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง

สื่อและอุปกรณ์

- เซ็คลิสต์ “ฉันเป็นคน...”
- กิจกรรม “เชื่อมั่นในพลังของคุณ Believe in your power”
- สมุดบันทึก Weekly review

วิธีดำเนินการ

ในการให้การปรึกษาครั้งที่ 4 นี้ ผู้วิจัยเข้าสู่กระบวนการทำงานในการให้การปรึกษา โดยการใช้เทคนิคสำคัญของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ได้แก่ เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) และกิจกรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ และพลังของผู้รับการปรึกษา เพื่อเปลี่ยนความเคยชินกับการจมอยู่กับเรื่องราว มาเป็นการบ่มเพาะความหวังและพลังใจในการเปลี่ยนแปลง

1. ขั้นเริ่มต้น

- 1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว
- 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนเสนอสมุดบันทึก Weekly review ของสัปดาห์ที่ผ่านมา

ผ่านมา

- 1.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การปรึกษาในครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

- 2.1 ผู้วิจัยแชร์ภาพเช็คลิสต์ “ฉันเป็นคน...” บน Jam board แล้วให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนคลิกเลือกข้อความที่ตรงกับตนเอง หากไม่ตรงกับข้อใดเลย ให้ผู้รับการปรึกษาจดไว้บนกระดาษ
- 2.2 ผู้วิจัยให้ข้อมูล (giving information) เกี่ยวกับพลังและศักยภาพภายในตัวบุคคล
- 2.3 ผู้วิจัยนำเข้าสู่กิจกรรม “เชื่อมั่นในพลังของคุณ Believe in your power” โดยการแชร์ภาพ “Believe in your power” บนบอร์ด
- 2.4 ผู้วิจัย ให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนนึกถึงพลังและศักยภาพภายในที่ตนเองเชื่อมั่นว่ามี และเป็นความพิเศษส่วนบุคคล แล้วเขียนโน้ตไว้บนบอร์ด เพื่อเป็นการบ่มเพาะความหวัง (Installation of hope) ในการหาทางออกและเปลี่ยนแปลงชีวิต
- 2.5 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ (Miracle question) โดยถามว่า “สมมุติว่าในคืนหนึ่งขณะที่ผู้รับการปรึกษานอนหลับ ได้มีปาฏิหาริย์เกิดขึ้น คือปัญหาที่ผู้รับการปรึกษานำมาพูดคุยในกลุ่มนั้นได้รับการแก้ไข ผู้รับการปรึกษาจะรู้ได้อย่างไร มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง” เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- 2.6 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนอธิบายโน้ตของตน ว่ามีความเชื่อในพลังและศักยภาพของตนในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด แล้วสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเป็นการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Interpersonal learning) การพัฒนาทักษะทางสังคม (Development of socializing techniques)

2.7 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อเปลี่ยนรูปแบบความคิดของผู้รับการปรึกษาให้สามารถมองสถานการณ์ บุคคล ความสัมพันธ์ หรือปัญหาตรงหน้าจากมุมมองที่แตกต่างจากเดิม เช่น “เมื่อมาตอนนี้แล้ว คุณมีมุมมองอะไรต่อตนเอง หรือต่อสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง”

3. ชั้นยุดิ

3.1 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการปรึกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การปรึกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึกรู้สึก และมีความเข้าใจในการปรึกษา

3.3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to Clients) เพื่อสะท้อนให้เห็นความเป็นจริงที่เกิดขึ้นชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อช่วยประเมินผู้รับการปรึกษา หรือนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3.4 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้การบ้าน (Homework) โดยให้ผู้รับการปรึกษาเขียนสมุดบันทึก Weekly review เพื่อเสนอในการปรึกษาครั้งต่อไป

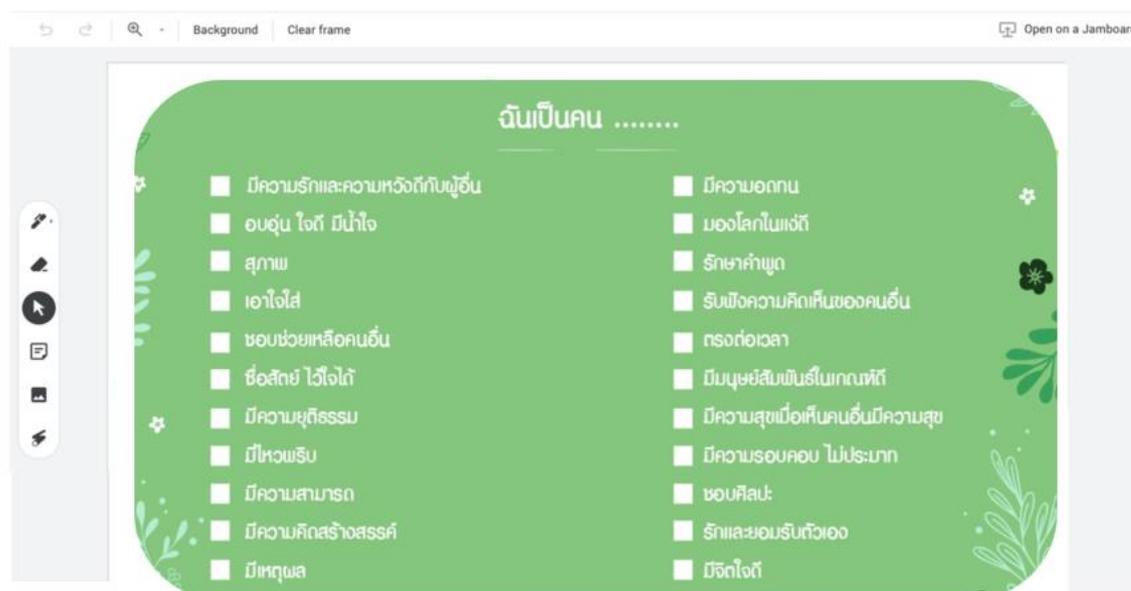
3.5 ยุติการปรึกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

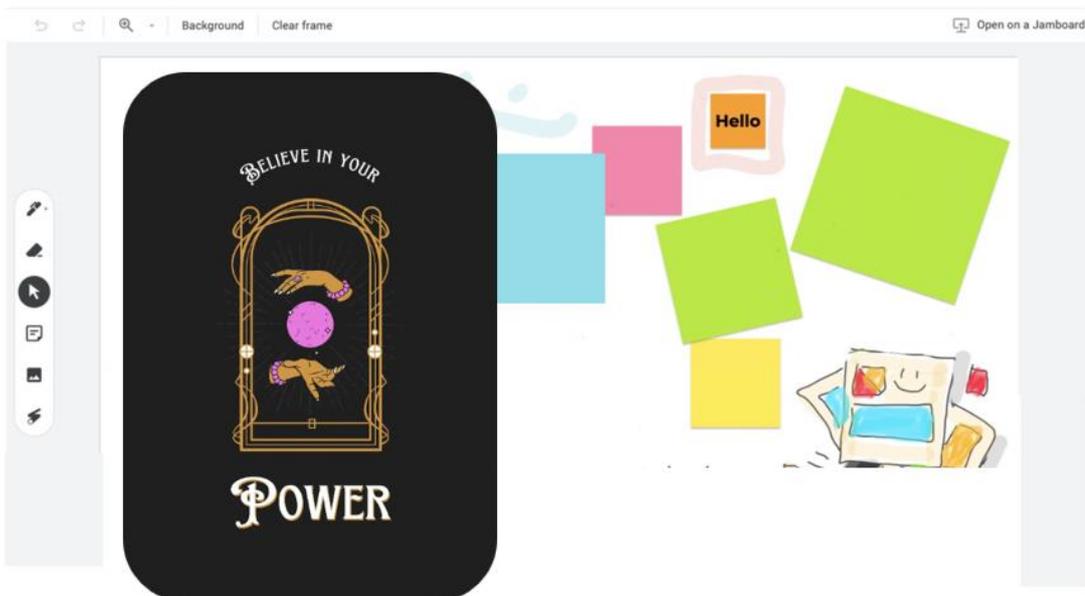
1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ท่าที คำพูด การแสดงออกของผู้รับการปรึกษาในการเข้าร่วมการปรึกษาและการทำกิจกรรม

2. สมุดบันทึก Weekly review

เช็คลิสต์ “ฉันเป็นคน...”



กิจกรรม “เชื่อมั่นในพลังของคุณ Believe in your power”



ครั้งที่ 5

เรื่อง ฉันมี ฉันเป็น ฉันสามารถ (I have, I am, I can)

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

ในขั้นนี้ผู้วิจัยจะเอื้อให้ผู้รับการปรึกษาได้ทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจของ Grotberg (1995) เพื่อส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจใน 3 องค์ประกอบคือ การส่งเสริมการให้มีแหล่งสนับสนุนทางสังคม (I have ฉันมี) การมีจิตใจที่แข็งแกร่ง (I am ฉันเป็น) และการมีทักษะทางสังคม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I can ฉันสามารถ) โดยใช้เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองผู้รับการปรึกษา หรือเทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) เพื่อเป็นตัวช่วย ในกรณีที่ผู้รับการปรึกษาปฏิเสธความเป็นไปได้ในอนาคตหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ เช่น “อะไรที่ทำให้ผู้รับการปรึกษายังอยู่ได้ในทุกวันนี้” “อะไรคือสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาทำอยู่ ที่พุงไม่ให้เหตุการณ์ร้ายแรง หรือทรุดลงไปกว่าเดิม” ผนวกกับปัจจัยแห่งการเชี่ยวชาญในการปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม (Development of socializing techniques) การเรียนรู้ระหว่างผู้รับการปรึกษา (Interpersonal learning) และการช่วยเหลือกัน (Altruism)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างของตน (Social and Interpersonal support)
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาแรงใจที่มีในตน
3. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาทักษะในการจัดการปัญหาของตน

สื่อและอุปกรณ์

- ภาพประกอบการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ
- กิจกรรม “I have, I am, I can”
- วงล้อ Resilience
- สมุดบันทึก Weekly review

วิธีดำเนินการ

เมื่อผู้รับการปรึกษาเข้าใจเรื่องราว ตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง ค้นพบแรงจูงใจและพลังในตนเองแล้ว ซึ่งการปรึกษาในครั้งนี้อาจเข้มข้นและมีเนื้อหาหนัก ผู้วิจัยจึงกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อลดความเครียดหรือกดดันที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงพยายามให้ผู้รับการปรึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ได้เกิดการช่วยเหลือกัน (Altruism) และเรียนรู้ระหว่างผู้รับการปรึกษา (Interpersonal learning)

1. ชั้นเริ่มต้น

- 1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว
- 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนเสนอสมุดบันทึก Weekly review ของสัปดาห์ที่ผ่านมา

ผ่านมา

- 1.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การศึกษาในครั้งนี้

2. ชั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยให้ข้อมูล (Giving information) เกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยแชร์ภาพความยืดหยุ่นทางจิตใจประกอบการให้ข้อมูล พร้อมกับอธิบายองค์ประกอบของแต่ละส่วนของ I have, I am และ I can ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง (Social and Interpersonal support) แรงใจ (Inner strength) และทักษะในการจัดการปัญหา (Interpersonal and problem-solving skills)

- 2.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาซักถาม ก่อนนำเข้าสู่กิจกรรม

2.3 ผู้วิจัยนำเข้าสู่กิจกรรม “I have, I am, I can” โดยการให้หมายเลขประจำตัวของผู้รับการปรึกษาจาก 1-12

2.4 ผู้วิจัยหมุนวงล้อ Resilience เมื่อหมายเลขตรงกับเลขประจำตัวของผู้รับการปรึกษาคนใด ให้ผู้รับการปรึกษาคอบคำถาม ว่าตนเองมีการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง (Social and Interpersonal support) แรงใจ (Inner strength) และทักษะในการจัดการปัญหา (Interpersonal and problem-solving skills) อย่างไร

2.5 จากนั้นผู้วิจัยหมุนวงล้อเรื่อยไปจนครบทุกหมายเลข หากหมุนวงล้อตรงกับหมายเลขที่ไม่ตรงกับผู้รับการปรึกษาคนใดเลยคือ 13-17 ให้ผู้รับการปรึกษาคนก่อนหน้า เลือกผู้รับการปรึกษาคนต่อไป เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม (Development of socializing techniques) หากผู้รับ

การปรึกษาคนใดยังไม่สามารถตอบได้ หรือต้องใช้เวลา ผู้วิจัยพยายามเอื้อให้เกิดการช่วยเหลือกัน (Altruism)

2.6 ผู้วิจัยสามารถใช้เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองผู้รับการปรึกษา หรือเทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) เพื่อเป็นตัวช่วย ในกรณีที่ผู้รับการปรึกษาปฏิเสธความเป็นไปได้ในอนาคตหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ เช่น “อะไรคือจุดเริ่มต้นเล็ก ๆ ที่คิดว่า น่าจะทำได้ในสัปดาห์นี้” หรือ “ลองคิดถึงช่วงเวลาที่สามารถแก้ปัญหาได้ดี”

3. ชั้นยุติ

3.1 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการปรึกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การปรึกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึกร่วม และมีความเข้าใจในการปรึกษา

3.3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to Clients) เพื่อสะท้อนให้เห็นความเป็นจริงที่เกิดขึ้นชัดเจนยิ่งขึ้น หรือเพื่อช่วยประเมินผู้รับการปรึกษา

3.4 ผู้วิจัยให้การบ้าน (Homework) โดยให้ผู้รับการปรึกษาเขียนสมุดบันทึก Weekly review เพื่อเสนอในการปรึกษาครั้งต่อไป

3.5 ยุติการปรึกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ท่าที คำพูด การแสดงออกของผู้รับการปรึกษาในการเข้าร่วมการปรึกษาและการทำกิจกรรม

2. สมุดบันทึก Weekly review

ภาพประกอบการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ



วงล้อ Resilience

Wheel of Resilience I have/ I am/I can



Spin the wheel and let's take action together.

ครั้งที่ 6

เรื่อง กุญแจไขประตูทางออก

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

ลักษณะเด่นของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น คือการให้ความสำคัญกับทางออกมากกว่าตัวปัญหา ซึ่งผู้รับการปรึกษามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหลังจากการพูดถึงอนาคตที่ตนเองสนใจ โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และผู้รับการปรึกษารู้สึกได้ถึงพลังใจที่เกิดขึ้นในตนเองจากการอธิบายถึงสิ่งที่ตนปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นกับชีวิตของตน (Goldenberg, 2013) การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น มีแนวคิดที่ว่าผู้รับการปรึกษาทางออกของปัญหาอยู่แล้วว่าพวกเขาต้องการแก้ปัญหอย่างไร ผู้วิจัยมีหน้าที่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีกระบวนการในการแก้ปัญห ผู้รับการปรึกษาจึงเป็นเสมือนผู้ที่ทำกุญแจหล่นหาย ถ้าเพียงแต่พวกเขาหากุญแจพบก็สามารถเปิดประตูทางออกได้ ซึ่งบ่อยครั้งที่ผู้รับการปรึกษาเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์และเกิดความสับสนในการพยายามที่จะค้นหาเหตุผลที่ทำให้เกิดการลืดอกหรือการที่ประตูไม่ยอมเปิด แทนที่จะมองหากุญแจในการหาทางออกของแต่ละสถานการณ์ (de Shazer, 1985)

แนวทางของการให้การปรึกษาจะมุ่งเน้นที่ “การพูดเกี่ยวกับคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญห” โดยไม่มุ่งเน้นที่ “การพูดเกี่ยวกับปัญหา” เช่น “เราจะทำอย่างไรที่จะร่วมมือกันช่วยทำให้สถานการณ์ของคุณเปลี่ยนแปลง” บทบาทของผู้ให้การปรึกษา คือการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เริ่มต้นกระบวนการค้นหาคำตอบ หรือทางออกของปัญหา (Solution) โดยใช้เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (reframing) เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาได้ปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองของตนเอง และเทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) เพื่อการมีมุมมองใหม่ว่า ปัญหาที่ตนมีไม่ใช่ปัญหา หรือถ้าใช่ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาเข้าสู่การหาคำตอบให้กับเรื่องราวของตน
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาวางแผนและเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างจริงจังเพื่อเปลี่ยนแปลงเรื่องราว

สื่อและอุปกรณ์

- กิจกรรม “หากุญแจที่หายไป Find the lost key”

- ภาพกุญแจ
- ใบงาน “Problem & Solution”
- Google Jam board
- สมุดบันทึก Weekly review

วิธีดำเนินการ

กระบวนการให้การปรึกษาในครั้งที่ 6 เป็นขั้นตอนที่ต้องการเน้นย้ำให้ผู้รับการปรึกษาได้หาคำตอบให้กับเรื่องราวของตนและเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างจริงจังเพื่อเปลี่ยนแปลงเรื่องราว และมองเห็นว่าเรื่องราวของตนนั้นมีทางออกที่แก้ไขได้ด้วยตนเองและไม่ใช่ว่าสิ่งที่ยากเกินที่จะทำได้ โดยใช้กิจกรรมที่สื่อถึงประตูทางออก และกุญแจที่อยู่ในมือของผู้รับการปรึกษาเอง

1. ชั้นเริ่มต้น

- 1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว
- 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนเสนอสมุดบันทึก Weekly review ของสัปดาห์ที่ผ่านมา

- 1.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การปรึกษาในครั้งนี้

2. ชั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยแสดงภาพประตู พร้อมกับให้ข้อมูล (Giving information) เกี่ยวกับการอุปมาว่าผู้รับการปรึกษามีทางออกของปัญหาอยู่แล้ว พวกเขาต้องการแก้ปัญหาอย่างไร เปรียบเสมือนคนที่มีกุญแจไขประตูสู่ทางออกอยู่แล้ว แต่บางสถานการณ์เหมือนทำกุญแจหล่นหาย ซึ่งหมายถึงการพบปัญหาหรืออุปสรรคที่ยังไม่สามารถหาทางออกได้เท่านั้น ถ้าเพียงแต่พวกเขาหากุญแจพบก็สามารถเปิดประตูทางออกได้ ซึ่งหมายถึงผู้รับการปรึกษาได้พบคำตอบของตนเองแล้ว

- 2.2 ผู้วิจัยนำเข้าสู่กิจกรรม “หากุญแจที่หายไป Find the lost key”

2.3 ผู้วิจัยแจกใบงาน “Problem & Solution” ให้ผู้รับการปรึกษาทบทวนปัญหาที่ทางเลือกในการแก้ไขอย่างน้อย 3 ทางเลือก ลองพิจารณา และเลือกวิธีการที่ดีที่สุด

2.4 เมื่อผู้รับการปรึกษาคงใจพร้อม ให้กากบาทที่ภาพลูกกุญแจ แล้วนำเสนอใบงานของตนเอง

2.5 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและอภิปรายเกี่ยวกับใบงานของเพื่อนผู้รับการปรึกษา

2.6 ผู้วิจัยให้ผู้รับการศึกษานำใบงาน ใบงาน “Problem & Solution” กลับไปเขียนสิ่งที่วางแผนจะทำเพื่อหาทางออกของปัญหา แล้วนำมาประกอบการทำกิจกรรมในการปรีกษาครั้งต่อไป

3. ชั้นยุดิ

3.1 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรีกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการปรีกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรีกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การปรีกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึค และมีความเข้าใจในการปรีกษา

3.3 ให้ผู้รับการปรีกษาเขียนสมุดบันทึก Weekly review เพื่อเสนอในการปรีกษาครั้งต่อไป

3.3 ยุติการปรีกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ท่าที คำพูด การแสดงออกของผู้รับการปรีกษาในการเข้าร่วมการปรีกษาและการทำกิจกรรม

2. สมุดบันทึก Weekly review

3. ใบงาน “Problem & Solution”

กิจกรรม “หากุญแจที่หายไป Find the lost key”

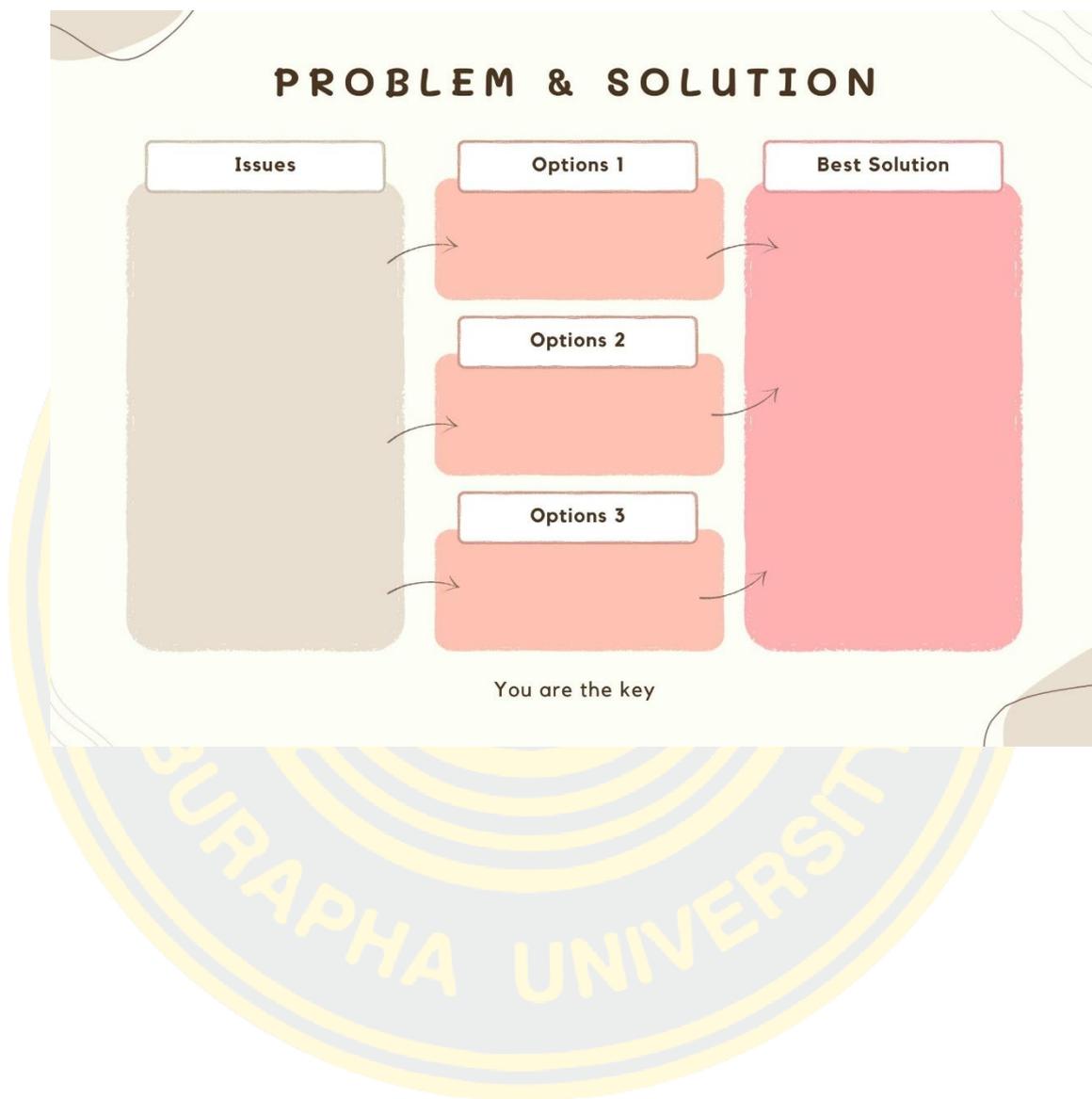
หากุญแจที่หายไป
**FIND
THE LOST KEY**



กิจกรรม “หากุญแจที่หายไป Find the lost key”



ใบงาน “Problem & Solution”



ครั้งที่ 7

เรื่อง ติดตามความเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหา และอุปสรรคที่พบ

เวลา 60-90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

การให้การปรึกษากลุ่มทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นทุกครั้ง ผู้วิจัยต้องคิดอยู่เสมอว่าเป็นการทำกลุ่มครั้งสุดท้าย เพื่อจะได้ตั้งเป้าหมายในกระบวนการได้ทันที ผู้วิจัยอาจตั้งคำถามว่า "เมื่อปัญหาถูกแก้ไขแล้ว คุณจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม?" นี่คือการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มทำกลุ่ม และเป็นการปูพื้นฐานสู่การยุติอย่างมีประสิทธิภาพ (Murphy, 2008) ผู้วิจัยช่วยผู้รับการปรึกษาให้สำรวจความก้าวหน้าของตนเอง และบางครั้งช่วยตัดสินใจเมื่อผู้รับการปรึกษาบรรลุเป้าหมายแล้ว (Bertolino & O'Hanlon, 2002) และระบุสิ่งที่

เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่ได้เกิดขึ้นในตัวพวกเขาแล้ว เมื่อทราบอุปสรรคแล้ว ผู้วิจัยสามารถช่วยให้ผู้รับการปรึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา (solution) โดยการส่งเสริมความเชื่อมั่นในพลังและศักยภาพของผู้รับการปรึกษา โดยใช้กิจกรรมที่สร้างให้ผู้รับการปรึกษาได้เห็นอย่างชัดเจนว่า พวกเขาเองคือผู้ที่เชี่ยวชาญในชีวิตของตน และมีความสามารถในการจัดการปัญหาของตน โดยอาจใช้เทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) เพื่อตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ผู้รับการปรึกษาไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และการใช้เทคนิคคำถามเผชิญปัญหา (Coping questions) เพื่อช่วยในกรณีที่ผู้รับการปรึกษาปฏิเสธความเป็นไปได้ของทางออกหรือมองสถานการณ์ในแง่ลบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้รับการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้แลกเปลี่ยนปัญหา หรืออุปสรรคที่พบเพื่อให้เห็นมุมมองใหม่ๆ

ในการแก้ไข

สื่อและอุปกรณ์

- กิจกรรม “To-dos, Doing, Done”
- Google Jam board

วิธีดำเนินการ

เมื่อการปรึกษาเข้าสู่ขั้นตอนที่ 7 ซึ่งผู้รับการปรึกษาได้สำรวจ วางแผน และลงมือเปลี่ยนแปลงเรื่องราวของตนเองแล้ว จำเป็นจะต้องมีติดตามผล ปัญหา และอุปสรรคที่พบจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อสร้างกำลังใจ และยืนยันในกรณี que ผู้รับการปรึกษาได้ทำสิ่งที่ได้ผล รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้ได้เห็นมุมมองใหม่เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดผล

1. ขั้นเริ่มต้น

- 1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการปรึกษาและทบทวนสิ่งที่ได้สนทนากันในครั้งที่แล้ว
- 1.2 ให้ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนเสนอสมุดบันทึก Weekly review ของสัปดาห์ที่ผ่านมา
- 1.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การปรึกษาในครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

- 2.1 ผู้วิจัยแชร์บอร์ด เพื่อนำเข้าสู่กิจกรรม “To-dos, Doing, Done”
- 2.2 ให้ผู้รับการปรึกษานำใบงาน “Problem & Solution” ที่ได้ให้ไว้ในการปรึกษารั้งก่อนหน้าเพื่อเขียนสิ่งที่ได้ลงมือทำ เพื่อประกอบการทำกิจกรรมในครั้งนี้
- 2.3 ให้ผู้รับการปรึกษาที่พร้อมเขียนโน้ตลงบนบอร์ดทั้ง 3 หัวข้อคือ สิ่งที่จะทำ สิ่งที่กำลังทำ และสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว
- 2.4 เมื่อผู้รับการปรึกษาเขียนโน้ตครบทุกคนแล้ว ขอความร่วมมือผู้รับการปรึกษาที่พร้อม บอกเล่าเรื่องราวของตนเองให้เพื่อนผู้รับการปรึกษาฟัง พร้อมเล่าปัญหาและอุปสรรคที่พบ
- 2.5 ผู้วิจัยเอื้ออำนวยให้เพื่อนผู้รับการปรึกษาได้แสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ของเพื่อน หรือบอกทางออก (Solution) ที่ตนเองได้ลงมือทำและทำได้สำเร็จหรือได้ผลดี โดยเฉพาะหากมีปัญหาหรืออุปสรรคที่คล้ายๆกัน เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้เกิดการตระหนักถึงความธรรมดาที่มีร่วมกัน (Universality) การเลียนแบบพฤติกรรม (Imitative behavior) และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Interpersonal learning)
- 2.6 ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามยกเว้น (Exception question) เพื่อตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ผู้รับการปรึกษาไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เช่น “ช่วยเล่าเหตุการณ์ ช่วงเวลา que ผู้รับการปรึกษาคิดว่าปัญหาที่มีหนักหนาเกินไปจนไม่สามารถหาทางออกได้ และอยากหนีไปให้พ้น แต่ก็สามารถแก้ไขมันได้ด้วยดี”

หรือ “อะไรเป็นตัวช่วยที่จะทำให้เราควบคุมอารมณ์ความรู้สึกให้มั่นคงได้บ่อยขึ้น”

หรือ “การควบคุมอารมณ์ได้ เกิดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน” เพื่อประเมินอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเพื่อใช้ในการวางแผนการมีส่วนร่วมของผู้รับการศึกษา

3. ชั้นยุดิ

3.1 ให้ผู้รับการศึกษาสรุปข้อคิดและสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้รับการศึกษาได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดในการให้การศึกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้ แบ่งปันความรู้สึก และมีความเข้าใจในการศึกษา

3.3 ให้ผู้รับการศึกษาเขียนสมุดบันทึก Weekly review เพื่อเสนอในการศึกษาครั้งต่อไป

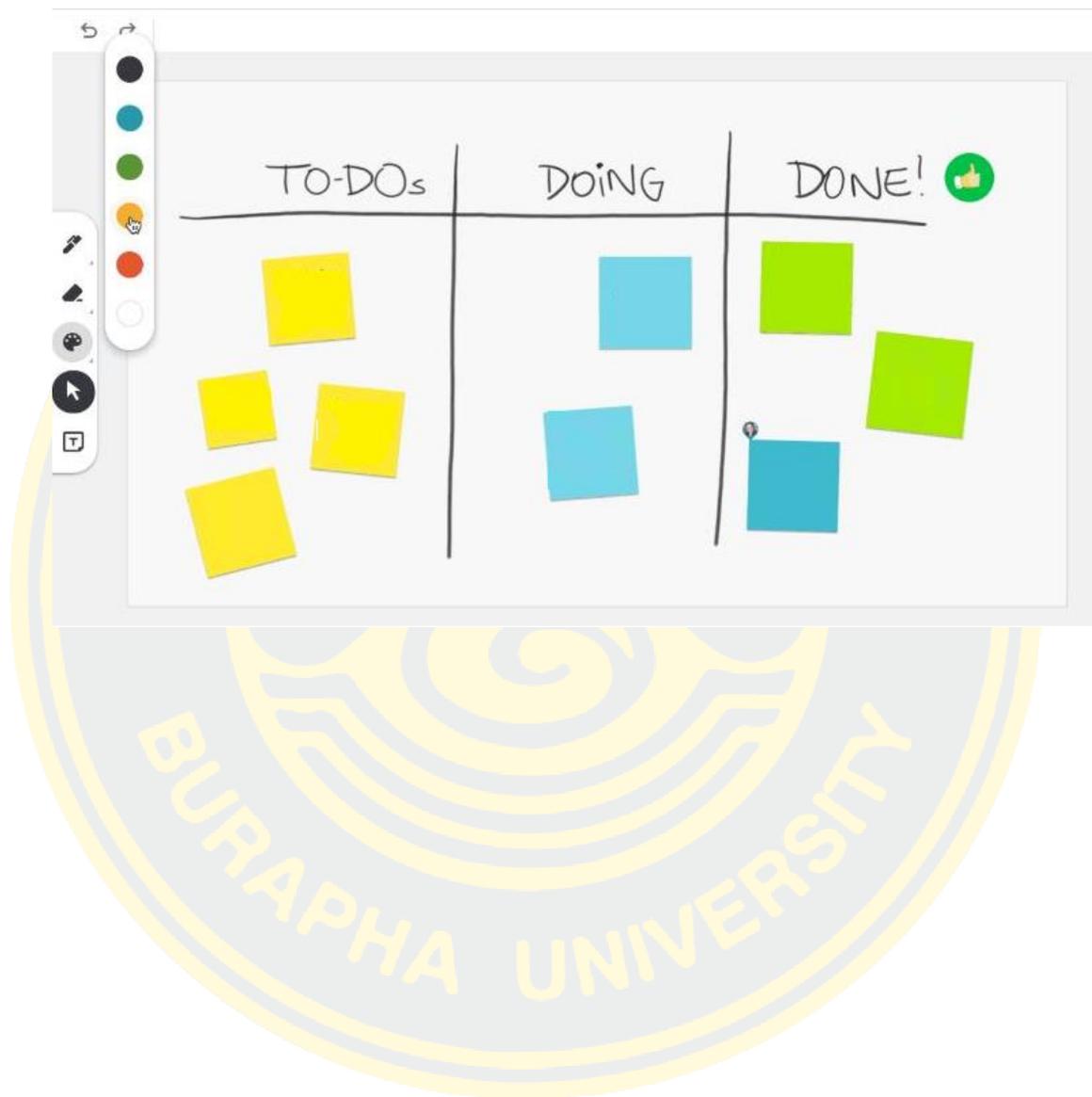
3.3 จากนั้นชั้นยุดิการศึกษา และนัดหมายครั้งต่อไป

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตจากความสนใจ ความตั้งใจ ทำที่ คำพูด การแสดงออกของผู้รับการศึกษาในการเข้าร่วมการศึกษาและการทำกิจกรรม

2. สมุดบันทึก Weekly review

กิจกรรม “To-dos, Doing, Done”



ครั้งที่ 8

เรื่อง บัจฉิมนิเทศและยุติการปรึกษา

เวลา 90 นาที

แนวคิดสำคัญ (Key Concept)

การยุติการปรึกษาเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการให้การปรึกษา ในขั้นนี้ผู้รับการปรึกษาจะเข้าใจปัญหา ค้นพบทางออกของปัญหา และวิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น สามารถนำแนวทางข้อสรุปที่ได้จากการปรึกษา ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับตนเองผู้วิจัยกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคำถาม ความก้าวหน้าของตนเอง ประเมินตนเองเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการเข้าร่วมกลุ่ม ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาระบุสิ่งที่พวกเขาสามารถทำต่อไปได้ในอนาคตเพื่อการเปลี่ยนแปลง และระบุสิ่งที่ เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา (solution) ค้นหาทางออกให้กับปัญหา (Exception to solution) การให้ผลย้อนกลับ การส่งเสริมให้กำลังใจในหมู่ผู้รับการปรึกษา รวมถึงการแสดงความขอบคุณซึ่งกันและกัน โดยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling Question) เพื่อเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เทคนิคคำถามข้อยกเว้น (Exception question) จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองปัญหาแตกต่างออกไป ลดการให้ความสำคัญกับปัญหา หรือหากไม่มีปัญหานั้น ๆ แล้วมีสิ่งใดเปลี่ยนไปจากเดิมบ้าง เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to clients) เพื่อสะท้อนให้เห็นความเป็นจริงที่เกิดขึ้นชัดเจนยิ่งขึ้น นำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้สรุปผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วม โปรแกรมการปรึกษา
2. เพื่อให้ผู้รับการปรึกษารักษาพฤติกรรมหลังการเปลี่ยนแปลง และระวังไม่ให้กลับไปเป็น

แบบเดิม

3. เพื่อประเมินผลการให้การปรึกษาและหาข้อสรุปในการพัฒนาโปรแกรม

สื่อและอุปกรณ์

- เพลง “คุณได้ไปต่อ” ของ อะตอม ชนกันต์
- แบบฟอร์มการประเมินเป้าหมายก่อนปิดกลุ่ม
- กระดาษ

- ปากกา

วิธีดำเนินการ

ในกระบวนการขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยเน้นเรื่องการสรุปผลจากการรับการศึกษา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประเมินการให้การศึกษา ในการให้การศึกษาครั้งนี้จึงเน้นการเอื้ออำนวยให้เกิดการสนทนา โดยลดกิจกรรม และเพิ่มการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และให้กำลังใจ (Encouragement) เพื่อยืนยันความเชื่อมั่นของผู้รับการศึกษาในการรักษาพฤติกรรมหลังการเปลี่ยนแปลง และไม่กลับเป็นซ้ำ

1. ขั้นเริ่มต้น

1.1 ผู้วิจัยกล่าวทักทายผู้รับการศึกษา ให้ผู้รับการศึกษาทบทวนสิ่งที่ได้จากการศึกษาครั้งที่ 1-7 โดยนำ Weekly review ที่ทำไปในการศึกษาครั้งที่ 3-7 ของแต่ละคนนำมาประกอบ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้รับการศึกษา และสอบถามความรู้สึกในการเข้ารับการศึกษาในครั้งสุดท้าย

1.2 ให้ผู้รับการศึกษาหลับตา ผ่อนคลาย และเปิดเพลงเพื่อผ่อนคลายความเครียด และเสริมสร้างกำลังใจ

1.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการให้การศึกษาในครั้งนี้

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยแจกแบบฟอร์มการประเมินเป้าหมายก่อนปิดกลุ่มให้กับผู้รับการศึกษา และให้เวลาผู้รับการศึกษาในการเขียนแบบฟอร์ม

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการศึกษาซักถามผล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน โดยเริ่มจากคำถามแรกคือการให้คะแนนตัวเองในเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงบอกระดับการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ตั้งแต่ระดับ 1 - 10 โดยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับ (Scaling Question) เพื่อเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังเข้ารับการศึกษา เช่น

“จากคะแนน 1-10 ในเรื่องของความต้องการให้ผู้รับการศึกษาประเมินว่า ความต้องการของตนในการเปลี่ยนแปลง อยู่ตรงคะแนนอะไร”

“จากคะแนน 1-10 ในเรื่องของความมั่นใจให้ผู้รับการศึกษาประเมินว่า มีความมั่นใจแค่ไหนต่อความสำเร็จใน 3 สัปดาห์”

“จากคะแนน 1-10 ในเรื่องของความมั่นใจให้ผู้รับการศึกษาประเมินว่า เพื่อนๆ ของผู้รับการศึกษา มีความมั่นใจเพียงใดต่อความสำเร็จของผู้รับการศึกษา”

2.3 ผู้วิจัยสอบถามผู้รับการปรึกษาด้วยเทคนิคคำถามข้อยกเว้น (Exception question) เช่น อะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง? และมีอะไรที่ก้าวหน้าไปบ้างในตัวคุณ? คุณคิดจะทำอะไรต่อไป? เมื่อปัญหาถูกแก้ไขแล้ว คุณจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม? คุณยังต้องการความช่วยเหลือต่อไป หรือคุณคิดว่าคุณสามารถรับมือกับปัญหาได้แล้วในขณะนี้?

3. ชั้นยุดิ

3.1 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback to clients) เพื่อสะท้อนให้ผู้รับการปรึกษาได้ทบทวนตนเองและเห็นมองตนได้ชัดเจนมากขึ้น รวมถึงอาจใช้เทคนิคการจัดกรอบความคิดใหม่ (Reframing) เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาได้ปรับเปลี่ยนความคิดและมุมมองของตนเองได้ หรือให้ผู้รับการปรึกษาช่วยกันสร้างแนวทางแก้ไขหรือทางออกให้กับปัญหาสำหรับผู้รับการปรึกษาบางคน

3.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาสรุปสิ่งที่ตนเองได้รับจากการปรึกษา

3.3 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาระบุสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา (Solution) ดูข้อยกเว้นเพื่อหาทางออกให้กับปัญหา (Exception to solution) หาทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อรักษาพฤติกรรมและไม่เกิดปัญหาซ้ำ โดยให้ผู้รับการปรึกษาได้แบ่งปันและแลกเปลี่ยน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Interpersonal learning) และตระหนักถึงความธรรมดาที่มีร่วมกัน (Universality)

3.4 ผู้วิจัยสนับสนุนให้ผู้รับการปรึกษานำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

3.5 ผู้วิจัยให้ผู้รับการปรึกษาทำแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างถูกเลิกจ้าง เพื่อเก็บเป็นคะแนนหลังการทดลอง

3.5 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความขอบคุณซึ่งกันและกันและกล่าวคำอำลา

การประเมินผล

1. ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ความสนใจ การใช้น้ำเสียง การแสดงความรู้สึก และการตอบข้อซักถามต่าง ๆ

2. ผู้วิจัยสังเกตจากแบบฟอร์มการประเมินเป้าหมายก่อนปิดกลุ่ม

3. แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานบริษัทที่ถูกเลิกจ้างถูกเลิกจ้าง

เนื้อเพลง คุณได้ไปต่อ

หนึ่งปีที่แล้วมาเธอเป็นอย่างไร
เหนื่อยไหมมีใครดูแลหรือเปล่า
หนึ่งปีที่แล้วมาเธอเป็นอย่างไร ตั้งกี่คนใจร้ายที่ต้องผ่าน

เหนื่อยใช่ไหม ที่เธอต้องทน
ที่ต้องแบกเอาไว้ทุกอย่าง
หนึ่งปีที่แล้วมาเธอเป็นอย่างไร เธอเป็นอย่างไรบ้าง

ในวันที่ไม่มีใครมาเข้าใจ อยู่คนเดียวเธอไหวหรือเปล่า
ในวันที่ไม่มีแรงเดินต่อไป เกือบจะยอมแพ้แล้วหรือเปล่า

ขอแค่เธออย่าลืมความฝันที่มี และเตือนใจไว้ตลอดเวลา
เปลี่ยนมันเป็นพลังให้เธอดีกว่า

พรุ่งนี้จะดีไม่ดีกว่าไง ฉันรู้ว่าเธอทำได้อยู่แล้วไง
แค่เชื่อในใจว่าเธอต้องเอาอยู่ จะหนักเท่าไรก็เอาอยู่
เรื่องที่ไม่ดีเมื่อวานให้แล้วไป พรุ่งนี้ยังมีให้เธออยู่แล้วไง
เพราะถ้าหัวเธอยังให้ไปต่อ ก็เชิญเลยคุณได้ไปต่อ

แบบฟอร์มการประเมินเป้าหมายก่อนปิดกลุ่ม

ชื่อ..... วันที่.....

กรุณาให้คะแนนตัวคุณเองในแต่ละเป้าหมายที่คุณตั้งไว้

เป้าหมายที่ 1										เป้าหมายที่ 2									
ไกลสุด					ทำสำเร็จ					ไกลสุด					ทำสำเร็จ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

มีอะไรที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง? และมีอะไรที่ก้าวหน้าไปบ้างในตัวคุณ?

คุณคิดจะทำอะไรต่อไป? คุณยังต้องการความช่วยเหลือต่อไป หรือคุณคิดว่าคุณสามารถรับมือกับปัญหาได้แล้วในขณะนี้? โปรดอธิบาย

ความคิดเห็นอื่น ๆ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรุมา ทำบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	10 มีนาคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	105/67 ซอย 14/5 หมู่ 7 ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี 20110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	2562: Corporate Strategy and Planning: Nissan Motor Asia Pacific Co., Ltd. 2564: Assistant Factory Manager: Drivesol Thailand Co., Ltd. 2567: International Marketing: Bangkok Pattaya Hospital Co., Ltd.
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548: ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2553: ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2567: วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

