

บทที่ 1



บทนำ

## ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การฝึกความไวต่อการรับรู้ (Sensitivity Training) ได้เป็นที่สนใจในหมู่องค์กรธุรกิจ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และคณาจารย์กับนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยบางแห่ง ในฐานะที่เป็นวิธีการหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพัฒนาองค์กรในประเทศไทย การฝึกความไวต่อการรับรู้ มีชื่อเรียกต่างกันไป เช่น การฝึกความไวเป็นกลุ่ม<sup>1</sup> การฝึกอบรมแบบควบคุมอารมณ์อ่อนไหว<sup>2</sup> การฝึกฝนประสาทรับรู้<sup>3</sup> ฯลฯ ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Sensitivity Training นอกจากนี้ ยังมีผู้ใช้คำอื่นอีก เช่น การฝึกอบรมแบบห้องทดลอง<sup>4</sup> ซึ่งมา

---

<sup>1</sup>ธีระ ประพฤติกิจ, "ผลของการฝึกความไว เป็นกลุ่มที่มีต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษาวิทยาลัยครูจังหวัดเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519) (อัครสำเนา), หน้า 1.

<sup>2</sup>เกศินี หงส์นันทน์ และสิริจันทร์ สุจริตกุล, "ทฤษฎีกลุ่มย่อย" (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513) (อัครสำเนา), หน้า 35.

<sup>3</sup>สุธีรพันธ์ กรสัทธน์, "Sensitivity Training," วารสารแนะแนว 40 (สิงหาคม - กันยายน 2518): 48.

<sup>4</sup>กรีช อัมโกชน์, "การฝึกอบรมแบบห้องทดลอง" (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513) (อัครสำเนา), หน้า 1.

จากคำว่า Laboratory Training และการฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้<sup>1</sup> ซึ่งมาจากคำว่า Group Dynamics และ Sensitivity Training เป็นต้น

การฝึกความไวต่อการรับรู้ได้เริ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปีคริสตศักราช 1947 หรือตรงกับพุทธศักราช 2490 ที่เมืองบีเทล (Bethel) มลรัฐเมน (Maine) โดยใช้ชื่อว่า วิธีการฝึกแบบห้องทดลอง (Laboratory Training) และเผยแพร่ไปยังนานาประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย สำหรับประเทศไทยนั้น ดร. สุธีรพันธ์ กรลักษ์ แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เริ่มจัดการฝึกความไวต่อการรับรู้ ขึ้นเป็นครั้งแรกในปีพุทธศักราช 2515 เพื่อบุคคลในวงการต่าง ๆ เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย ข้าราชการ นักศึกษา พนักงานบริษัทและธนาคาร รวมทั้งการใช้ Sensitivity Training บางส่วนในการอบรมครูใหญ่และครูมัธยมแบบผสมทั้งประเทศ<sup>2</sup> แต่อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่าการวิจัยผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ในประเทศไทย ยังมีเป็นจำนวนจำกัด กล่าวคือ เมื่อพุทธศักราช 2518 ชีระ ประพฤติกิจ ได้วิจัยเรื่อง "ผลของการฝึกความไว เป็นกลุ่มที่มีต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษาวิทยาลัยครูจังหวัดเพชรบุรี" ผลของการวิจัยปรากฏว่า นักศึกษากลุ่มที่ได้รับการฝึกความไว เป็นกลุ่มมีอัตมโนทัศน์ด้านคุณค่าตนเอง เกี่ยวกับสัมฤทธิผลด้านการปรับตัวทางอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างจากนักศึกษากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก<sup>3</sup> ต่อมาในระหว่างปีพุทธศักราช

<sup>1</sup>แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF, "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัดครู ระดับประถมศึกษา 2517 - 2521" (เอกสารรายงานการวิจัยของแผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521) ครั้งที่ 1, หน้า 41.

<sup>2</sup>สุธีรพันธ์ กรลักษ์, "Sensitivity Training" เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ" หลักสูตรการฝึกฝนการร่วมรับความรู้สึก" ระหว่างวันที่ 4 - 8 กันยายน 2521 (อัครสำเนา) หน้า 1.

<sup>3</sup>ชีระ ประพฤติกิจ, "ผลของการฝึกความไวเป็นกลุ่ม...", หน้า 52.

2517 - 2521 จึงได้มีรายงานผลการวิจัยของแผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF เรื่อง "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้ สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัดครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งกล่าวว่า กลุ่มที่ได้รับการอบรมมีพัฒนาการทางทักษะและทัศนคติส่วนบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และจากการติดตามผล 6 เดือนหลังจากการฝึกแล้วก็ยังพบว่าความเปลี่ยนแปลงนี้ยังคงอยู่<sup>1</sup>

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่เคยเข้ารับการฝึกความไวต่อการรับรู้ และได้มีโอกาสสังเกตการฝึกก่อนเข้ากลุ่มย่อยหลายครั้ง จึงเกิดความสนใจเป็นเบื้องต้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และเมื่อได้ศึกษาจากรายงานการวิจัยต่าง ๆ แล้ว ก็ได้พบว่า ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ นั้นยังเป็นที่ขัดแย้งกัน โดยเฉพาะในค่านที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะและบุคลิกภาพของผู้รับการฝึก เช่น การวิจัยของ ฟลานนิแกน<sup>2</sup> (Flannigan, 1970) ฟูลด์ส์<sup>3</sup> (Foulds, 1973) บรัสเตยน์<sup>4</sup> (Brustein, 1976) พบว่าการฝึกความไวต่อการรับรู้สามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้

---

<sup>1</sup>แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF, "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์...", ครั้งที่ 3, หน้า 10 - 11.

<sup>2</sup>Michael William Flannigan, "A Study of Attitude Changes Through Group Processes," Dissertation Abstracts International 31 - A : 5 (1970) : 2102.

<sup>3</sup>Melvin L. Foulds, "Effects of a Personal Growth on Ratings of Self and Others," Small Group Behavior, 4:4 (1973): 508.

<sup>4</sup>Norman Brustein, "Effects of In-Service Sensitivity on Teacher Attitudes," Dissertation Abstracts International, 37-A : 9 (1976) : 5752.

แต่ตรงข้ามกับผลการวิจัยของ ยังก์<sup>1</sup> (Young, 1970) เทอร์รัลล์<sup>2</sup> (Turrall, 1975) ไบเลย์<sup>3</sup> (Bailey, 1968) เอลเลียตต์<sup>4</sup> (Elliott, 1971) อีเดนฟิลด์กับมายริค<sup>5</sup> (Edenfield and Myrick, 1973) เลวิส ลิสสิทซ์และโจนส์<sup>6</sup> (Lewis, Lissitz, and Jones, 1975) พบว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้มีผลต่อการเพิ่มพูนทักษะ

---

<sup>1</sup>James Robert Young, "The Effects of Laboratory Training on Self-Concept, Philosophies of Human Nature, and Perceptions of Group Behavior," Dissertation Abstracts International, 31-A : 6 (1970) : 3696-3697.

<sup>2</sup>Graham Malcom Turrall, "Differential Effects of Sensitivity Training and Adlerian Parent Training Upon the Self-Esteem of Academic Underachievers," Dissertation Abstracts International, 36-A : 4 (1976) : 2113.

<sup>3</sup>Peter B. Smith, "Controlled Studies of the Outcome of Sensitivity Training," Psychological Bulletin, 82 : 4 (1975): 611.

<sup>4</sup>Glenda Ruth Elliott, "The Effects of the T-Group Method Upon the Communication and Discrimination Skills of Counselor Trainees," Dissertation Abstracts International, 32-A: 9 (1972): 4944 - 4945.

<sup>5</sup>William H. Edenfield and Robert D. Myrick, "The Effect of Group Sensitivity Experience on Learning Facilitative Verbal Responses," Small Group Behavior, (May 1973) : 249 - 256.

<sup>6</sup>Philip Lewis, Robert W. Lissitz, and Catherine L. Jones, "Assessment of Change in Interpersonal Perception in a T-Group Using Individual Differences Multidimensional Scaling," Journal of Counseling Psychology, 22:1 (1975) : 44 - 48.

ส่วนการวิจัยของแมคอินไทร์<sup>1</sup> (McIntire, 1973) ทิมบอลกับเกลโซ<sup>2</sup> (Kimball and Gelso, 1974) และ เรดดี<sup>3</sup> (Reddy, 1973) พบว่าหลังการฝึกความไวต่อการรับรู้ ผู้รับการฝึกมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพบางประการเกิดขึ้น เช่น การนำตนเองและการยอมรับตนเอง แต่ผลดังกล่าวก็ยังไม่ตรงข้ามกับผลการวิจัยของคณะผู้ให้คำปรึกษาแห่งศูนย์ให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์<sup>4</sup> (1972) รวมทั้งผลการวิจัยของ เทรปปากับฟริก<sup>5</sup> (Treppa and Fricke, 1972) และ คาร์เรลล์<sup>6</sup> (Carrell, 1973) ดังนั้น

---

<sup>1</sup>Walter G. McIntire, "The Impact of T-Group Experience on Level of Self-Actualization," Small Group Behavior, (November 1973): 459 - 465.

<sup>2</sup>Ronald Kimball, and Charles J. Gelso, "Self Actualization in a Marathon Growth Group Do the Strong get Stronger?," Journal of Counseling Psychology, 21 : 1 (1974) : 32 - 42.

<sup>3</sup>W. Brenden Reddy, "The Impact of Sensitivity Training on Self- Actualization. A One Year Follow-Up," Small Group Behavior, (November 1973) : 407 - 412.

<sup>4</sup>Counseling Center Staff University of Massachusetta, "Effects of Three Types of Sensitivity Groups on Changes in Measures of Self-Actualization," Journal of Counseling Psychology, 19 : 5 (1972) : 253 - 254.

<sup>5</sup>Jerry A. Treppa, and Lawrence Fricke, "Effects of a Marathon Group Experience," Journal Of Counseling Psychology,

<sup>6</sup>Janeen Brown Carrell, "Sensitivity Training : Effects on Percieved-Self-Ideal-Self Congruence," Dissertation Abstracts International, 34 A : 7 (1973) : 3363 - 3364.

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ขึ้น และมุ่งที่จะศึกษาผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล รวมทั้งบุคลิกภาพของผู้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้อีกด้วย เพื่อหาข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการให้คำปรึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกความไวต่อการรับรู้เป็นวิธีหนึ่งของการฝึกพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่ม และมีผู้วิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้หลายท่าน แนะนำให้บรรจุหลักสูตรการฝึกความไวต่อการรับรู้ลงในหลักสูตรสำหรับฝึกผู้ให้คำปรึกษา เช่น ฟลานนิแกน<sup>1</sup> (Flannigan, 1970) เอลเลียต<sup>2</sup> (Elliott, 1971) อีเดนฟิลด์กับมายริค<sup>3</sup> (Edenfield and Myrick, 1973) นอกจากนี้ การฝึกความไวต่อการรับรู้ยังเป็นสิ่งช่วยให้อาชีพของนักจิตวิทยา สาขาการให้คำปรึกษา เป็นที่รู้จักและยอมรับในหมู่มนุษย์ทั่วไปมากขึ้น

### การฝึกความไวต่อการรับรู้

การฝึกความไวต่อการรับรู้ มีชื่อเรียกต่าง ๆ มากมาย เช่น T - Group ซึ่งเป็นที่นิยมมาก Encounter Groups, Creativity Groups, Marathon Groups, Group Process, Human - Awareness Groups, Human Relations Groups, Human Enrichment Groups, Personal Growth Groups, Sensory-

<sup>1</sup> Flennigan, "A Study of Attitude Changes Through Group Processes," p. 2102.

<sup>2</sup> Elliott, "The Effects of the T-Group Method Upon the Communication and Discrimination Skills of Counselor Trainees," pp. 4944 - 4945.

<sup>3</sup> Edenfield Et Myrick, "The Effect of Group Sensitivity Experience on Learning Facilitative Verbal Responses," pp. 249 - 256.

Awareness Groups และ Sensitivity Training<sup>1</sup> การฝึกชนิดนี้ได้มีวิวัฒนาการโดยเริ่มต้นขึ้นในระหว่างปี 1930 - 1940 อันเป็นระยะที่มีการนำความรู้และวิธีการด้านจิตวิทยาสังคมมาใช้ในการแก้ปัญหาสังคม และเป็นระยะที่ จอห์น คิวอี้ ได้พัฒนาแนวความคิดทางด้าน "การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ" (Learning by doing) ขึ้นในขณะเดียวกัน ซึ่งทำให้มีการพิจารณาว่ากระบวนการด้านการศึกษาไม่ควรประกอบด้วยส่วนของอารมณ์และสังคม ดังนั้น ในปี 1936 จึงได้เริ่มมีการฝึกด้านการเรียนการสอนขึ้นที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท และในเวลาใกล้เคียงกัน (1938) เคิร์ต เลอวิน (Kurt Lewin) ก็ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับศักยภาพของกลุ่มเล็ก (Small Group) ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม เขาได้พัฒนาทฤษฎีสถาน (Field Theory) และพัฒนาโครงการวิจัยที่สำคัญหลายโครงการ หลายปีต่อมา ลีแลนด์ พี. แบริคฟอร์ด (Leland P. Bradford) ได้ทำการสำรวจและพัฒนาวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาผู้ใหญ่ และในระยะเดียวกันนี้ เคนเนธ ดี. เบนน์ (Kenneth D. Benne) ก็ได้ยืนยันว่ากระบวนการทางสังคมจิตวิทยาในการจัดชุมชนที่ปราศจากความขัดแย้งกันเป็นส่วนหนึ่งของพื้นฐานในการได้ข้อมูล และการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ<sup>2</sup> สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกการศึกษา คณะกรรมการระหว่างชาติแห่งเมืองคอนเนตทิคัต และศูนย์วิจัยเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งได้ร่วมกันจัดการฝึก

---

<sup>1</sup>Thirasuk Kumbunarak, "Sensitivity Training And Its Effectiveness In Thailand 1974 - 1975," Unpublished Report, The University of Western Australia, p. 3.

<sup>2</sup>Bernard Lubin and William B. Eddy, "The Laboratory Training Model : Rationale, Method, and Some Thoughts for the Future," Sensitivity Training and the Laboratory Approach, ed. Robert T. Golembiewski and Arthur Blumberg (Itasca, Illinois : F.E. Peacock Publishers, 1976), pp. 59 - 60.

อบรมและวิจัย ณ วิทยาลัยครูแห่งรัฐที่นิวบริเตน คอนเนคติกัต ในระหว่างฤดูร้อนปี 1946 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้นำด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ทำงานเป็นครู หรืองานด้านสังคม คณะผู้ฝึกประกอบด้วย เบนน์ แบรดฟอร์ด และ ลิฟพิคต์ ส่วนผู้สังเกตการณ์และดำเนินการวิจัย คือ เลอวิน ลิฟพิคต์ และนิลิตบัมพิตศึกษาสาขาวิชาจิตวิทยาสังคม โดยเน้นความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและพัฒนาการของกลุ่ม และจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ก่อให้เกิดการจัดตั้งสถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง ซึ่งเรียกว่า The National Training Laboratory Institute หรือ NTL Institute ขึ้น ซึ่งต่อมาสถาบันนี้ได้เป็นผู้จัดโปรแกรมการฝึกความไวต่อการรับรู้ (Sensitivity Training) อย่างมีรูปแบบขึ้นเป็นครั้งแรก<sup>1</sup>

ปี 1947 ซึ่งถือว่าเป็นปีที่เริ่มต้น T-Group คือได้มีการนำการทดลองที่คอนเนคติกัต มาปฏิบัติที่ กุลด์ อคาเดมี เมืองปีเทล มลรัฐเมน โดยผู้ฝึกชุดเดิม ส่วนผู้รับการฝึกคือ ผู้นำจากวงการต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรม คณะรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการฝึก T-Group หรือวิธีการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง โดยเน้นการฝึกมนุษยสัมพันธ์และการเป็นผู้นำ<sup>2</sup>

นับแต่ปีคริสต์ศักราช 1947 เป็นต้นมา แนวคิดเรื่อง T-Group ก็เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้รับความสนใจจากบุคคลในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ฝ่ายจัดการ โบสถ์ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน องค์การแห่งชาติ และวงการอุตสาหกรรม เป็นต้น ได้มีการจัด T-Group ในโปรแกรมพัฒนาการจัดการ (Management development) สำหรับเป็นบริการให้การศึกษาภายใน เพื่อช่วยแก้ปัญหาของแต่ละ

<sup>1</sup>Ibid., p. 60.

<sup>2</sup>John W. Mc. David, and Herbert Harari, Social Psychology Individual Group Societies, 2 d ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1969), p. 238



บุคคล ส่วนใหญ่จะเน้นด้านความยุ่งยากของการสื่อความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of belonging) T-Group ได้แพร่ขยายไปทั่วทั้งสหรัฐอเมริกา และประเทศต่าง ๆ<sup>1</sup> สถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง มีการติดต่อใกล้ชิดกับสถาบันยุโรป เช่น เพื่อการศึกษาค่านพฤติกรรมกลุ่มและองค์การ (The European Institute for Transnational Studies in Group and Organizational Behavior) สถาบันทาวีสตอค (Tavistock Institute) และสถาบันอื่น ๆ อีกหลายแห่ง<sup>2</sup> ส่วนในประเทศไทยนั้น T-Group หรือการฝึกความไวต่อการรับรู้ได้เริ่มมีบทบาทขึ้นนับแต่ปีพุทธศักราช 2515 เป็นต้นมา<sup>3</sup>

### คำจำกัดความของการฝึกความไวต่อการรับรู้

เป็นการยากที่จะแยกความแตกต่างระหว่าง Sensitivity Training กับ Laboratory experience ชนิดอื่น ๆ<sup>4</sup> Sensitivity Training เป็นวิธีการทางห้องทดลองที่มีความขัดแย้งกันมากที่สุด พัฒนาการของ Sensitivity Training เริ่มจากวิธีการของ Group Dynamics และการให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง โดยทั่วไป Sensitivity Training เป็นการปะทะสัมพันธ์ในกลุ่มเล็ก ซึ่งต้องการให้บุคคลมี

<sup>1</sup>George Manderson, Human Relation, (Norman: University of Oklahoma Press, 1974), p. 265.

<sup>2</sup>Lubin Et Eddy, "The Laboratory Training Model...", P.63

<sup>3</sup>สุธีพันธ์ กรลักษณ์ "Sensitivity Training," หน้า 1

<sup>4</sup>Robert T. Golembiewski and Arthur Blumberg, Sensitivity Training and the Laboratory Approach, (Itasca Illinois, : F.E. Peacock Publishers, 1976), p. 21

ความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมของกลุ่ม<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม โรเจอร์ ได้ให้คำจำกัดความสั้น ๆ ของกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

T-Group เป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่ในเวลาต่อมากลับปฏิบัติกว้างกว่านั้นมาก

Encounter Group (หรือ Basic encounter group) มุ่งเน้นความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) และการปรับปรุงการสื่อสารระหว่างบุคคลรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้กระบวนการให้ประสบการณ์

จึงอาจกล่าวได้ว่า Sensitivity training group มีความคล้ายคลึงกับทั้งสองกลุ่มที่กล่าวแล้ว<sup>2</sup>

รอย เอ็ม. วิทแมน (Roy M. Whitman) อธิบายว่า T-Group เป็นการชุมนุมบุคคลต่าง ๆ ซึ่งมีความประสงค์ตรงกันในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มสัมพันธ์ (Group dynamics) ซึ่งมีการปะทะสัมพันธ์กัน การฝึกนี้ทำให้บุคคลเพิ่มความไวต่อผลของกระบวนการกลุ่มที่มีต่อตนเอง อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อตน และบทบาทของตนซึ่งเป็นเหตุแห่งการตอบสนองของกลุ่มและผู้อื่น<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Keith Davis, Human Relations at Work, 2 d ed. (New York: McGraw-Hill, 1962), p. 155.

<sup>2</sup>Carl R. Rogers, Carl Rogers on Encounter Groups, (New York: Harper & Row, Publishers, 1973), p. 5.

<sup>3</sup>Henderson, Human Relations, p. 259.



โรเบิร์ต ที. โกลเลมบิวสกี กับอาร์เธอร์ บลัมเบิร์ก (Robert T. Golembiewski and Arthur Blumberg) กล่าวว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติดังนี้ คือ

1. มีการสร้างสังคมแบบย่อยส่วน
2. มีการให้คำแนะนำ กระบวนการทำงานเพื่อค้นหา ส่วางและทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรม
3. การแนะนำทำให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น
4. บรรยายภาคภูมิใจให้เกิดการเรียนรู้และความปลอดภัย
5. สมาชิกเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยผู้ฝึกเป็นเพียงผู้แนะนำเท่านั้น<sup>1</sup>

ลูซีร์พันธ์ กรลักษ์ณ์ กล่าวว่า "Sensitivity training" หมายถึงการฝึกฝนประสาทเครื่องรับทุกชนิดที่ใช้ในการสนทนาและการรับรู้ความรู้สึก (Communication & feeling) ที่มีอยู่ในการสนทนานั้น"<sup>2</sup>

ความหมายของ Sensitivity training อีกประการหนึ่ง คือ เป็นการบำบัดรักษาสำหรับคนปกติ (Therapy for normals)<sup>3</sup>

วัตถุประสงค์ของ Sensitivity training ก็แล้วแต่ผู้ฝึก เช่น เพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่เข้ากลุ่ม การ

<sup>1</sup>Ibid., p. 259 - 260.

<sup>2</sup>ลูซีร์พันธ์ กรลักษ์ณ์, "Sensitivity Training," หน้า 3.

<sup>3</sup>Peter B. Smith, "Controlled Studied of the Outcome of Sensitivity Training," Psychological Bulletin, 82 : 4 (1975) : 598.

ปฏิบัติการของกลุ่มจะช่วยให้ผู้รวมกลุ่มพัฒนาความรู้ซึ่งถึงกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มได้เต็มที่ และมีทักษะในการร่วมมือในกลุ่ม<sup>1</sup>

เฮอเบิร์ต เอ. เซเลน (Herbert A. Thelen) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของวิธีการฝึกแบบห้องทดลอง คือ การช่วยให้บุคคลเรียนรู้การปฏิบัติตนในกลุ่ม การที่กลุ่มแก้ปัญหาาร่วมกัน แต่ละบุคคลในกลุ่มจะมีความสำคัญ มีการให้รางวัลต่อประสบการณ์ในการตอบสนองความต้องการ<sup>2</sup> มีการให้ข้อวิจารณ์ (Feed back) และส่งเสริมการตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้บุคคลปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม<sup>3</sup> มุ่งในแนวทางการเรียนรู้วิธีเรียน (Learning how to learn) และ "ที่นี่และขณะนี้" (Here and now) เน้นความคิดที่เกิดขึ้นทันที ความรู้สึกและปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น<sup>4</sup> ให้สมาชิกใคร่ครวญคำตอบที่แท้จริงได้มาจากตัวเขาเอง พวกเขาต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนให้ความอดทนต่อการสูญเสียบางประการ และสามารถเปิดตนเองต่อประสบการณ์

สถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของ T-Group คือ (1) รู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง (Self-insight) (2) เข้าใจผู้อื่นดีขึ้น และรู้ถึงอิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม (3) เข้าใจกระบวนการกลุ่มดีขึ้น และเพิ่มทักษะในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ (4) เพิ่มการรับรู้

<sup>1</sup> Henderson, Human Relations, p. 259.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid, p. 260.

<sup>4</sup> Colembeiwski Et Blumberg, Sensitivity Training and the Laboratory Approach, pp. 5 - 6.

ลักษณะของระบบสังคมที่ใหญ่กว่า (5) มีความรู้ในเรื่อง พลวัต (Dynamics) ของการเปลี่ยนแปลงที่ขึ้น<sup>1</sup>

สุธีรพันธ์ กรลักษ์ณ์ กล่าวว่า "จุดประสงค์ของ Sensitivity Training เพื่อส่งเสริมให้มีการสื่อสารให้ดีขึ้น ทั้งในด้านการสื่อสารด้วยถ้อยคำ ท่าทีหรืออาการ รวมทั้งความรู้สึกในการสนทนานั้น ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้มีการฝึกฝนให้เป็นผู้ฟังที่ดี เวลาที่ผู้อื่นพูด และเป็นผู้พูดที่ดี โดยสามารถสื่อสารหรือพูดให้ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่ผู้พูดต้องการจะพูดได้อย่างชัดเจน<sup>2</sup>

### ทฤษฎีของ Sensitivity Training

ทฤษฎี T-Group ของเบนนิส (Bennis) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของ T-Group และนิยามอันสัมพันธ์กับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์และการฝึกฝน ซึ่งประกอบด้วย การเพิ่มความรู้สึกตน และระลึกถึงการเลือก มีการค้นคว้าหาความรู้ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง และมีการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจ (Authority relationship)<sup>3</sup> ตามแนวคิดของ เบนนิส ทฤษฎี T-Group ตั้งบนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ที่กลุ่มต้องเกี่ยวข้อง คือ (1) T-Group เกี่ยวข้องกับการที่สมาชิกแต่ละคนทำตนให้เข้ากับบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น และ (2) สมาชิก T-Group มีการปะทะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ... เบนนิส กล่าวถึงการเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้าร่วมกลุ่มตามแบบ เลอวิน (Lewinian model)<sup>4</sup> ซึ่งแบ่งไว้สามระดับด้วยกัน คือ

<sup>1</sup> Henderson, Human Relations, p. 260.

<sup>2</sup> สุธีรพันธ์ กรลักษ์ณ์, "Sensitivity Training," หน้า 2.

<sup>3</sup> Henderson, Human Relations, p. 267.

<sup>4</sup> Ibid., p. 271.

1. เริ่มละลาย (Unfreezing)
2. เปลี่ยนแปลง (Changing)
3. เริ่มแข็งตัว (Refreezing)

... สภาพเริ่มละลายตัวเกิดขึ้นจากประสบการณ์ของคนที่ปราศจากเหตุผลและ  
 คงดำเนินต่อไปจนถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องมีความมั่นคงปลอดภัยอยู่ด้วย  
 กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ เกี่ยวกับการกระทบกระทั่งระหว่างบุคคลในทุกรัฐ  
 แวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแบบพฤติกรรมเพื่อทดลอง สำหรับการปรับตัวของพฤติกรรม  
 ใหม่ ๆ สภาพของการแข็งตัวเริ่มเมื่อพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น เหมาะสมกับสภาพแวด-  
 ล้อมจึงตั้งมั่นอยู่ ...<sup>1</sup>

แจค อาร์. กิบบ์ (Jack R. Gibb) อธิบาย ทฤษฎี T-Group ว่าเป็นบทบาท  
 อิสระใน TORI Group TORI ก็คือ Trust (ความไว้วางใจ) Openness (ความ  
 เปิดเผย) Realization (ความจริง) และ Interdependence (ความพึ่งพา  
 ซึ่งกันและกัน) ตามทฤษฎี TORI ลักษณะสำคัญของการพัฒนากลุ่มก็คือ การยอมรับ  
 การตัดสินใจ การสร้างจุดมุ่งหมายและการควบคุม<sup>2</sup>

การฝึกความไวต่อการรับรู้ เป็นการสร้างห้องทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์ขึ้น  
 ซึ่งหมายถึงสถานที่ที่ผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม  
 คนอื่น ๆ ได้ สามารถทดลองพฤติกรรมของตนเอง และรับการวิจารณ์ (Feed back)  
 ที่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เขาแสดงออกไป ลักษณะสำคัญของการฝึกความไว  
 ต่อการรับรู้ พอดีจะแยกได้ดังนี้ คือ

<sup>1</sup> เกคินี หงสนันทน และสิริจันทร์ สุจริตกุล, "ทฤษฎีกลุ่มย่อย" หน้า 44.

<sup>2</sup> Henderson, Human Relations, p. 272.

1. เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งกระบวนการมากกว่าเนื้อหา มุ่งเข้าใจผลทางอารมณ์ และปฏิกิริยาที่สมาชิกในกลุ่มก้อขึ้นว่า จะมีผลอย่างไรต่อสมาชิกอื่น มุ่งพิจารณาความรู้สึกและอารมณ์ เน้นการเรียนรู้ทางอารมณ์มากกว่าการเรียนรู้ทางความคิด
2. การฝึกอบรมมีลักษณะปล่อยตามสบาย มีการตั้งกฎเกณฑ์น้อยที่สุด ผู้เข้ารับการอบรมจะมีโอกาสตัดสินใจ ตั้งจุดมุ่งหมายและหาทางบรรลุจุดมุ่งหมายนั้นด้วยตนเอง
3. การฝึกอบรมนี้จะสร้างความคับข้องใจ (Frustration) ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมแบบนี้ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มองดูตนเอง เรียนรู้พฤติกรรมบางอย่างของตัวเอง ซึ่งผู้อื่นรู้แต่ตัวเองไม่มีโอกาสรู้ได้ในสภาพการณ์ปกติ ผู้เข้ารับการอบรมจะเกิดความคับข้องใจขึ้น เมื่อรู้ว่าสิ่งที่นึกคิดไว้เกี่ยวกับตัวเองไม่ถูกต้อง ความคับข้องใจนี้จะเป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้นพัฒนาตัวเอง
4. เป็นการฝึกอบรมที่ใช้ T-Group เป็นหลักสำคัญ T-Group หมายถึง กลุ่มเล็ก ๆ ที่มีขนาดระหว่าง 8 ถึง 15 คน มารวมกลุ่มกันโดยไม่มีระเบียบ วาระการประชุมหรือข้อกำหนด กลุ่มมีอิสระที่จะทำอะไรก็ได้เต็มที่
5. สนใจพฤติกรรมปัจจุบัน (Here and now)<sup>1</sup>
6. เวลาที่ใช้การฝึกอาจใช้เวลา 3 - 4 สัปดาห์ โดยใช้เวลา 6 - 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือใช้เวลาเพียง 2 1/2 วัน รวมเวลาฝึกประมาณ 20 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้น หรือถ้าเป็นการฝึกชนิด "Marathon" อาจเริ่มตั้งแต่เที่ยงวันศุกร์จนกระทั่งบ่ายวันอาทิตย์

003329

<sup>1</sup>เคซา แก้วชาญศิลป์, "การฝึกอบรม Human Interaction ของ NTL Institute," (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513) (อัครสำเนา), หน้า 5 - 6.



โดยมีเวลาพักผ่อนและรับประทานอาหารเพียงเล็กน้อย<sup>1</sup>

วิธีการฝึกความไวต่อการรับรู้ ได้ใช้วิธีการของกระบวนการกลุ่ม (Group process) ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. วิธีการฝึกในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Method)
2. วิธีการอภิปราย (Discussion Method)
3. บทบาทและสถานการณ์สมมติ (Role and Simulations Method)
4. เกมส์และการสร้างสถานการณ์สมมติ (Games and Simulations Method)
5. การแก้ปัญหาเรื่องที่กำหนดให้ (Case Method)
6. กลวิธีการถามคำถาม (Questioning Strategy)
7. การบรรยาย (Lecture)
8. การใช้วัสดุทัศนูปกรณ์อื่น ๆ

กรีซ อัมโกซัน กล่าวว่า การนำเอาเทคนิคการฝึกอบรมแบบห้องทดลองอันเป็นของใหม่สำหรับคนไทยมาใช้ในประเทศไทยนั้น เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากการฝึกอบรมแบบห้องทดลองมีต้นกำเนิดในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทยของเรามาก<sup>2</sup> อย่างไรก็ตาม วิธีการของการฝึกความไวต่อการรับรู้ในประเทศไทย สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ คือ (1) ตอนกิจกรรมรวม (2) ตอนกิจกรรมแยกกลุ่ม และ (3) ตอนสรุป ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในบทที่ 2

<sup>1</sup> Carl R. Rogers, "The Process of the Basic Encounter Group," Sensitivity Training & Group Encounter, (New York : Grosset & Dunlap, 1974), p. 11.

<sup>2</sup> กรีซ อัมโกซัน, "การฝึกอบรมแบบห้องทดลอง," หน้า 22.



การฝึกอบรมมิใช่เป็นการเรียนรู้ในทางปัญญา (Intellectual Knowledge) เท่านั้น หากแต่เป็นการเรียนรู้ควบคู่กับการฝึกฝน เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของตนเอง จึงเป็นการเรียนรู้ที่ได้ผลอย่างสมบูรณ์แบบ<sup>1</sup>

ในส่วนของผู้ฝึกอบรม (Trainer หรือ Facilitator) หรือวิทยากรนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการฝึกความไวต่อการรับรู้ เพราะการฝึกอบรมนี้ต้องใช้หลักจิตวิทยาเข้าประกอบด้วยเป็นอันมาก ขั้นตอนในการดำเนินการจึงต้องมีความละเอียดอ่อนเป็นพิเศษ ผู้ฝึกอบรมในการเรียนรู้แบบห้องทดลองนี้ไม่เหมือนกับวิทยากรในการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไป หากเป็นไปได้ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาเป็นอย่างดี และผ่านการฝึกอบรมที่จะมาทำหน้าที่เป็นวิทยากรแบบนี้ โดยเฉพาะ<sup>2</sup>

โรเจอร์ (1973) กล่าวว่า ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดความผ่อนคลายและความอิสระในการแสดงออก รวมทั้งทำให้การป้องกันตนเองลดลง (Reduction of defensiveness) ลงทีละน้อย<sup>3</sup> นอกจากนี้ โรเจอร์ยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า แบบฉบับของผู้นำและแนวคิดของเขาต่อกระบวนการกลุ่มมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างในระหว่างผลที่มีต่อผู้รับการฝึก และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม<sup>4</sup> ผู้นำกลุ่มสมควรจะมีคุณสมบัติบางประการ เช่น (1) Congruent คือการรับรู้ถึง

<sup>1</sup> สุธีรพันธ์ กรลักษณะ, "Sensitivity Training," เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ "หลักสูตรการฝึกฝนการร่วมรับความรู้สึก" ระหว่างวันที่ 4 - 8 กันยายน 2521 (อัสสัมชัญ), หน้า 4.

<sup>2</sup> เตชา แก้วชาญศิลป์, "การฝึกอบรม Human Interaction ของ NTL Institute," หน้า 9.

<sup>3</sup> Carl R. Rogers, Carl Rogers on Encounter Groups, (New York : Harper & Row, 1973), p. 7.

<sup>4</sup> Ibid., p. 8.

อารมณ์และการแสดงออกของตน ซึ่งช่วยให้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม  
 (2) Empathic คือมีความเข้าใจโลกส่วนตัวของผู้ที่เขาให้ความช่วยเหลือ และสามารถสื่อสารให้ผู้นั้นทราบถึงความเข้าใจนั้น (3) Unconditioning positive regard คือให้การยอมรับผู้ที่เขาให้ความช่วยเหลืออย่างไม่มีเงื่อนไข<sup>1</sup>

แทนเนบาวัม เวคสเลอร์ และ มาสซาริก (Tannenbaum, Wesschler, and Massarik) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้ฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. สร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แก่กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม
2. สร้างแบบอย่างพฤติกรรมที่สำคัญสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เช่น การยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความสามารถในการถามปัญหา และการแสดงอารมณ์ ซึ่งช่วยในการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและการมีอิสระในกลุ่ม
3. เสนอแนะค่านิยมใหม่ ๆ แก่ผู้รับการฝึกอบรม
4. ช่วยให้ทุกคนในกลุ่มได้มีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
5. มีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่มในฐานะผู้เชี่ยวชาญ<sup>2</sup>

### ทัศนคติ

อัลพอร์ต (Allport) นิยามความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคล และมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางต่อพฤติกรรมที่มี

<sup>1</sup>Golembiewski Et Blumberg, Sensitivity Training and Laboratory Approachs, p. 171.

<sup>2</sup>Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler, and Fred Massarik, "The Role of the Trainer," in Sensitivity Training and Laboratory Approach, pp. 177 - 178.

ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีบุคคลนั้นเกี่ยวข้อง<sup>1</sup> อาจกล่าวได้ว่า ทักษะคติ หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกันสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินสิ่งเร้าทางสังคม เช่น วัตถุ บุคคล ค่านิยม กลุ่มหรือความคิด และมีความสัมพันธ์กับเขาทั้งในด้านที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางบวก เช่น ความพึงพอใจ ความยินดี และทางลบ เช่น ความคับข้องใจ ความไม่พึงพอใจ เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาด้วย<sup>2</sup>

โดยทั่วไปแล้วทัศนคติแบ่งเป็นส่วนประกอบต่าง ๆ ได้ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความรู้และประสบการณ์ (Cognitive component) เป็นเหตุผลของบุคคลในการจำแนกความแตกต่างในการรับรู้ถึงผลต่อเนื่อง และผลได้ผลเสีย รวมทั้งการรับรู้ว่า อะไรดีอะไรถูก
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ อันเป็นเรื่องของอารมณ์
3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นผลมาจากองค์ประกอบ 2 ประการข้างต้น เป็นส่วนที่บุคคลพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาสนองตอบต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาไปตามหลัก 3 ประการ คือ การคิดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การถ่ายทอดแบบอย่างของผู้อื่น และการสนองความต้องการของตน<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ทิตยา สุวรรณะชญ, "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม," วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ 17: 4 (2520), หน้า 602.

<sup>2</sup>Muzafer Sherif and Carolyn W. Sherif. Social Psychology, (New York : Harper & Row, Publishers, 1969), pp. 336 - 337.

<sup>3</sup>ทิตยา สุวรรณะชญ, "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม," หน้า 603.



ตรีแอนดิส (Triandis, 1977) กล่าวว่าสาเหตุของการเปลี่ยนทัศนคติ  
ได้แก่

1. การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือโดยผ่านทางสื่อสารมวลชน
2. การได้รับประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความกระทบ  
กระเพื่อมใจ
3. การถูกบังคับให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ตรงกับทัศนคติเดิม
4. การใช้กระบวนการจิตบำบัดเพื่อทำให้บุคคลเข้าใจเหตุผลกระจ่างชัด
5. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ทำให้มีการเปลี่ยนทัศนคติ<sup>1</sup>

มีรายงานการวิจัยที่กล่าวว่า การฝึกความไวของการรับรู้ อาจเปลี่ยนทัศนคติ  
ของบุคคลได้ เช่น การวิจัยของ ฟลานนิแกน<sup>2</sup> (Flannigan, 1970) ฟูลด์ส์<sup>3</sup> (Foulds,  
1973) และ บรูสไตน์<sup>4</sup> (Brustein, 1976) แต่การวิจัยของ ยังก์<sup>5</sup> (Young,

---

<sup>1</sup>Walter B. Kalesnik, Educational Psychology, 2d ed.,  
(New York : McGraw-Hill Book Co., 1970), pp. 484 - 486.

<sup>2</sup>Flannigan, "A Study of Attitude Changes Through Group  
Processes," p. 2102.

<sup>3</sup>Foulds, "Effects of a personal Growth on Ratings of  
Self and Others," p. 508.

<sup>4</sup>Brustein, "Effects of In-Service Sensitivity of  
Teacher Attitudes," p. 5752.

<sup>5</sup>Young, "The Effects of Laboratory Training on Self-  
Concept, Philosophies of Human Nature, And Perceptions of Group  
Behavior," pp. 3696-3697.

1970) และ เทอร์รัลล์<sup>1</sup> (Turrall, 1975) ไม่พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกความไวต่อการรับรู้

### ทักษะ

ฟิตตส์และพอสเนอร์ (Fitts and Posner) กล่าวว่า ทักษะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับและการฝึกฝนอบรม<sup>2</sup>

เขาวพา เคชะคุปต์ กล่าวว่ากระบวนการกลุ่มเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการด้านทักษะต่าง ๆ 4 ประเภท คือ (1) ทักษะทางสังคม (2) ทักษะในการศึกษาหาความรู้ หรือนิสัยในการทำงาน (3) ทักษะในการทำงานกลุ่ม (4) ทักษะทางปัญญา<sup>3</sup>

การฝึกความไวต่อการรับรู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกลุ่ม จะช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนทักษะของผู้รับการฝึกอย่างไรนั้น ได้มีผู้สนใจศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง เช่น ไบเลย์ (Bailey, 1968) พบว่า นักเรียนที่มีครูที่เคยได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ได้กล่าวถึงครูของเขาว่า "ครูข้าพเจ้ามีความสามารถในการอธิบายอย่างแจ่ม-

---

<sup>1</sup> Turrall, "Differential Effects of Sensitivity Training and Adlerian Parent Training Upon the Self-Esteem of Academic Underachievers," p. 2113.

<sup>2</sup> Paul M. Fitts and Michael I. Posner, Human Performance, (California : Brooks/Cole Publishing Co., 1967), pp. 3 - 6.

<sup>3</sup> เขาวพา เคชะคุปต์, "ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์สำหรับการสอนในระดับประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517), หน้า 232 - 234.

แจ้งเพิ่มขึ้น<sup>1</sup> เอลเลียตต์ (Elliott, 1971) พบว่า ผู้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ มีการทักษะด้านการสื่อความหมายดีขึ้น<sup>2</sup> อีเดนฟิลด์ กับมายริค (Edenfield and Myrick, 1973) พบว่า กลุ่มที่ฝึกความไวต่อการรับรู้มีระดับความคล่องของการตอบสนองทางวาจาสูงกว่ากลุ่มที่มีได้รับการฝึก<sup>3</sup> และนอกจากนั้นจากการวิจัยของ เลวิส ลิสสิทซ์ และ โจนส์ (Lewis, Lissitz, and Jones, 1975) ก็ยังพบว่า การรับรู้ระหว่างบุคคลของสมาชิกกลุ่มที่ฝึกความไวต่อการรับรู้เป็นไปอย่างซับซ้อน อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น และมีการพัฒนาเกี่ยวกับความสอดคล้องในการทำงานกลุ่มขึ้นที่ละน้อย<sup>4</sup>

### บุคลิกภาพ

คำว่า "บุคลิกภาพ" (Personality) นั้น มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายอย่างด้วยกัน เช่น เอิร์นเนส อาร์ ฮิลการ์ด และริชาร์ด ซี. แอทคินสัน (Ernest R.

---

<sup>1</sup>Smith, "Controlled Studies of the Outcome of Sensitivity Training," p. 611.

<sup>2</sup>Elliott, "The Effects of the T-Group Method Upon the Communication and Discrimination Skills of Counselor Trainees," pp. 4944 - 4945.

<sup>3</sup>Edenfield Et Myrick, "The Effect of Group Sensitivity Experience on Learning Facilitative Verbal Responses," p. 249 - 256.

<sup>4</sup>Lewis, Lissitz, and Jones, "Assessment of Change in Interpersonal Perception in a T-Group Using Individual Differences Multidimensional Scaling," pp. 44 - 45.

Hilgard & Richard C. Atkinson) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่า "บุคลิกภาพหมายถึงพฤติกรรมรวมของบุคคลซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะคน ๆ หนึ่ง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกนี้เป็นการอธิบายถึงการปรับตัวของบุคคลแต่ละคนต่อสิ่งแวดล้อมของเขา" พฤติกรรมเหล่านี้แสดงถึงอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การแก้ปัญหาชีวิต ความต้องการความหวัง ความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองและผู้อื่น และการมองโลกของเขา<sup>1</sup>

ส่วนฟลอรัส (Flores) ก็ได้ให้คำจำกัดความว่า บุคลิกภาพคือคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งได้แก่ลักษณะทางกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคมและอารมณ์<sup>2</sup>

สุชา และสุรางค์ จันทน์เอม ได้ให้ข้อสรุปว่า บุคลิกภาพหมายถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นส่วนรวม อันได้แก่อารมณ์ ความสามารถ ทักษะ ความสนใจ อุปนิสัย ทัศนคติ นิสัย และความรู้ของบุคคลนั้น นอกจากนี้ยังตีความหมายไปถึงสภาพที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความหวังที่เขาสร้างไว้ในอนาคต รวมทั้งความสามารถที่จะช่วยให้เขาเป็นอะไรในอนาคตด้วย<sup>3</sup>

ถึงแม้ว่าบุคลิกภาพจะมีลักษณะค่อนข้างคงที่ แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในทุกระดับอายุ<sup>4</sup> และการฝึกความไวต่อการรับรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ก็อาจจะ

<sup>1</sup> วัชรีย์ ทรัพย์มี, การแนะแนวในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520), หน้า 59.

<sup>2</sup> Tomas W. Flores, Fundamental in Tests and Measurement, (Boston : Houghton Mifflin Co., 1957), p. 272.

<sup>3</sup> สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, 2519) หน้า 115.

<sup>4</sup> Donn Byrne, An Introduction to Personality, (New Jersey: Prentice Hall., 1966), p. 17.

ช่วยในการเปลี่ยนบุคลิกภาพของผู้รับการฝึกได้ สตีล (Steele, 1968) มีความเชื่อพื้นฐานว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ต้องการบุคคลที่มีลักษณะที่เรียกว่า Scientific posture นั่นคือ บุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นคงที่ จะมีการตอบสนองและได้รับประโยชน์ทางจิตวิทยาจากกว่าบุคคลที่มีลักษณะอื่นในการฝึก วรูม (Vroom, 1960) พบว่า ผู้รับการฝึกที่มีความต้องการอิสระสูง แต่มีความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นต่ำ จะมีความพอใจในการฝึกความไวต่อการรับรู้มากกว่า ซึ่งผลจะเป็นตรงข้าม ถ้าผู้นั้นมีความต้องการอิสระต่ำ และต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นสูง โคโรซี สตอค (Dorothy Stock, 1964) สรุปว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มีการยอมรับจะพยายามมีส่วนร่วมในกลุ่ม ไม่ใช่กลไกทางจิตและเป็นคนเปิดเผย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้สะดวกและเป็นไปควยดี<sup>1</sup>

### รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกความไวต่อการรับรู้

#### (1) การวิจัยด้านทัศนคติ

มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่เกี่ยวกับทัศนคติหลายท่าน บางท่านพบว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้สามารถเปลี่ยนทัศนคติของผู้ฝึกไปในทางที่ดีขึ้นได้ แต่บางท่านพบในทางตรงกันข้าม

การวิจัยที่สนับสนุนการฝึกความไวต่อการรับรู้ในการเปลี่ยนทัศนคตินั้น ได้แก่ การวิจัยของฟลานนิแกน (Flannigan, 1970) ที่พบว่า หลังการฝึกกระบวนการกลุ่มแล้ว ผู้รับการฝึกมีความยืดหยุ่น (flexible) สูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกิดขึ้น

---

<sup>1</sup> Fred I. Steele, "Personality and the Laboratory Style," Journal of Applied Behavioral Science, 4 : 1 (1968) : 25 - 45.



และเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การฝึกกลุ่มย่อยนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ที่เป็นักเรียนทาง  
 คำนให้คำปรึกษา<sup>1</sup>

ฟูล์ดส์ (Foulds, 1973) ได้ทำการวิจัยโดยมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการ  
 รับรู้ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการยอมรับตนเองตามความเป็นจริงในระดับสูง จะรับรู้ตนเอง  
 และบุคคลอื่นในระดับสูงด้วย เขาจึงทำการวิจัยผลของความเจริญของบุคคล(Personal  
 Growth) จากการให้คะแนนตนเองและผู้อื่น วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อทดสอบ  
 สมมติฐานว่า หลังจากการฝึกความไวต่อการรับรู้แล้ว ระดับความรู้สึกของนักศึกษาวิทยาลัย  
 ในด้านการรับรู้ตนเองและผู้อื่นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้นหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง  
 เป็นนักศึกษาวิทยาลัยปีที่ 3 และปีที่ 4 จำนวน 14 คน ซึ่งมีปัญหาด้านอารมณ์จากการ  
 สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลในภาคแรก เครื่องมือที่ใช้คือ The Affect Scale (Girona,  
 1969) ซึ่งเป็นเครื่องมือรายงานตนเองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดทัศนคติที่มีต่อตนเอง  
 และผู้อื่น โดยใช้หลักความแตกต่างด้านการใช้ภาษา ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตาม  
 สมมติฐาน<sup>2</sup>

บรัสเตยน์ (Brustein, 1976) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึก  
 ความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทัศนคติของครู โดยเปรียบเทียบครูที่รับการฝึกความไวต่อการ  
 รับรู้ 32 คน กับครูที่ฝึกทางด้านวิชาการ 30 คน ทำการทดสอบเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์  
 และทัศนคติต่อชั้นเรียนทั้งก่อนและหลังการฝึก ผลปรากฏว่า การฝึกความไวต่อการรับ  
 รู้ และการฝึกทางด้านวิชาการ มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันในด้านอัตมโนทัศน์ อย่างไร

<sup>1</sup>Flannigan, "A Study of Attitude Changes Through Croup Processes," p. 2102.

<sup>2</sup>Foulds, "Effects of a Personal Growth on Ratings of Self and Others," p. 508.

ก็ตาม การแนะนำ (Directive) และแบบฉบับของผู้นำทั้งในกลุ่มที่ฝึกความไวต่อการรับรู้ และการฝึกทางค่านิยมวิชาการ อาจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญ<sup>1</sup>

ยังก์ (Young, 1970) ได้ทำการวิจัยปรากฏผลขัดแย้งกับการวิจัยของฟูลด์ส์ และบริสตาเยน ที่ได้อธิบายมาแล้ว เขาศึกษาผลของการฝึกอบรมแบบห้องทดลองที่มีต่อทัศนคติทัศนปรัชญาเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และการรับรู้พฤติกรรมของกลุ่มของผู้รับการฝึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษา จำนวน 76 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 38 คน แบบทดสอบที่ใช้มีรวม 3 ชุด คือ Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) ของฟิตตส์ Philosophies of Human Nature Scale ของไรท์ลแมน และ Perceptions of Group Behavior Scale ของโนเบิล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนรวม ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ทัศนคติของห้องทดลองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .005 เพียง 7 คาบ จาก 29 คาบ (2) ปรัชญาเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงคาบเดียว คือ คาบความไว้วางใจ (3) การรับรู้พฤติกรรมของกลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งการรับรู้ตนเอง และการรับรู้ผู้อื่น ยังก์ สรุปว่าการเปลี่ยนทัศนคติและปรัชญาเกี่ยวกับผู้อื่นมิใช่สิ่งที่จะทำได้ง่าย ๆ จากการฝึกเพียง 3 วัน<sup>2</sup>

เทอร์รัลล์ Turrall, 1975) ได้ทำการวิจัยความแตกต่างของผลการฝึกความไวต่อการรับรู้กับการฝึกจิตตาคามาแบบแอดเลอร์เรียน (Adlerian) ที่มีต่อการ

<sup>1</sup>Brustein, "Effects of In-Service Sensitivity on Teacher Attitudes," p. 5752.

<sup>2</sup>Young, "The Effects of Laboratory Training on Self Concept, Philosophies of Human Nature, and Perceptions of Group Behavior," pp. 3696 - 3697.

ยกย่องตนเองของนักเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง วัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 3 ประการ คือ เพื่อ (1) หาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างนักเรียนที่ได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ และนักเรียนที่บิคามารดาได้รับการฝึกแบบแอคเคลอ (2) หาความแตกต่างของระดับการยกย่องตนเอง ระหว่างนักเรียนสองกลุ่มที่ได้กล่าวมาแล้ว (3) เพื่อสำรวจทัศนคติของบิคามารดาในการเลี้ยงดูบุตรกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนเกรด 9 เกรด 10 และเกรด 11 จำนวน 135 คน และบิคามารดาของนักเรียนเหล่านั้น แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่ม A ฝึกความไวต่อการรับรู้ 6 ครั้ง ครั้งละ 2 1/2 ชั่วโมง ตามแบบของสถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง (National Training Laboratory) กลุ่ม B ฝึกบิคามารดา 6 ครั้ง ครั้งละ 2 1/2 ชั่วโมง ตามหลักของแอคเคลอ กลุ่ม C ฝึกความไวต่อการรับรู้สำหรับนักเรียนและฝึกบิคามารดาแบบแอคเคลอ กลุ่ม D ไม่ได้รับการฝึกเป็นกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้คือ Coopersmith Self-Esteem Inventory (SEI) และ Maryland Parent Attitude Survey (MPAS) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนรวมแบบทางเดียว ผลการวิจัยปรากฏว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ และการฝึกบิคามารดาไม่ทำให้คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนสูงขึ้น และมีความแตกต่างของผลการฝึกทั้ง 2 แบบ ด้านการยกย่องตนเองเพียงบางครั้งหลังการฝึก นอกจากนั้น ผลการฝึกความไวต่อการรับรู้ และการฝึกบิคามารดาแบบแอคเคลอเรียนไม่ทำให้ทัศนคติของพ่อแม่ต่อการเลี้ยงดูบุตร เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Turrall, "Differential Effects of Sensitivity Training and Adlerian Parent Training Upon the Self-Esteem of Academic Underachievers," p. 2113.

### การวิจัยคานทักชะ

ไบเลย์ (Bailey, 1968) พบว่าในการเปรียบเทียบการสอนระหว่างครูที่ได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ กับครูที่ไม่ได้รับการฝึกนักเรียนมีความคิดเห็นว่า "ความสามารถของครูเข้าใจในการอธิบายอย่างแจ่มแจ้ง" เพิ่มขึ้น<sup>1</sup>

อีเดนฟิลด์ และมายริค (Edenfield and Myrick, 1973) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อความคล่องของการตอบสนองทางวาจา ในสถานการณ์ให้คำปรึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ได้รับการฝึกกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย ฟลอริดาใต้ จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้คือ Group Facilitators Response Scale (GFRS) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และ t-test พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้มีระดับความคล่องของการตอบสนองทางวาจาสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ซึ่ง อีเดนฟิลด์และมายริค ได้แนะนำให้บรรจุหลักสูตรการฝึกความไวต่อการรับรู้ลงในหลักสูตรการให้คำปรึกษา<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Smith, "Controlled Studies of the Outcome of Sensitivity Training," p. 611.

<sup>2</sup>Edenfield Et Myrick, "The Effect of Group Sensitivity Experience on Learning Facilitative Verbal Responses," pp. 249-256.

เลwis ลิสสิทซ์ และโจนส์ (Lewis, Lissitz, and Jones, 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความเปลี่ยนแปลงในการรับรู้ระหว่างบุคคลจากการฝึกความไวต่อการรับรู้ โดยใช้ Individual Differences Multidimensional Scaling (INDSCAL) กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยจอร์เจียซึ่งอาสาสมัครเข้ารับการฝึก จำนวน 5 คน และผู้นำกลุ่มซึ่งเป็นนักจิตวิทยาคลินิก จำนวน 1 คน ใช้เวลาดำเนินการ 2 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที เป็นเวลา 6 1/2 สัปดาห์ รวม 13 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ระหว่างบุคคลของสมาชิกกลุ่มเป็นไปอย่างซับซ้อน อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับความสอดคล้องในการทำงานกลุ่มขึ้นทีละน้อย<sup>1</sup>

มีการวิจัยพบว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้เพิ่มพูนทักษะในบางด้าน คือ

เอลเลียตต์ (Elliott, 1971) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของวิธีการ T-Group ที่มีต่อทักษะในการสื่อความหมายและการเห็นความแตกต่างของผู้รับการฝึก เป็นผู้ให้คำปรึกษา กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาซึ่งฝึกงานการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จำนวน 22 คน แบบทดสอบที่ใช้คือ Indexes of Communication and Discrimination และ Communication Rating Scale การวิเคราะห์ข้อมูลใช้และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlations) ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ผู้รับการฝึกอบรมมีทักษะในการสื่อความหมายดีขึ้นและเสนอแนะให้บรรจ "การฝึกความไวต่อการรับรู้" ในหลักสูตรผู้ให้คำปรึกษา (2) การฝึกความไวต่อการรับรู้ไม่ทำให้ทักษะในการแยกความแตกต่างดีขึ้น (3) ผู้ฝึกให้คำปรึกษา และ

---

<sup>1</sup>Lewis, Lissitz, and Jones, "Assessment of Change in Interpersonal Perception in a T-Group Using Individual Differences Multidimensional Scaling," pp. 44 - 48.

ผู้ใดเทศ มีทักษะในการสื่อความหมายคล้ายคลึงกัน (4) ไม่พบความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่าง Index of Communication and Discrimination และ Communication Rating Scale<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ เพาเวลล์ (Powell, 1971) ไม่เป็นไปตามผลการวิจัยด้านทักษะที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เพาเวลล์ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ซึ่งเชี่ยวชาญด้านการศึกษามือใหญ่ขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบฝึกหัดเรื่องชายซีโมโท 12 คน (12 Angry Men) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ Kruskal Wallis Non Parametric One Way Analysis Of Variance และ Unequal Cell Analysis Of Variance ผลการวิจัยปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านทักษะการตัดสินใจ แต่มีความแตกต่างทางลบอย่างมีนัยสำคัญในด้านการประนีประนอม<sup>2</sup>

#### การวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

โอลด์ และสโนว์ (Oldch and Snow, 1970) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่อาสาสมัคร เข้ารับการฝึกความไวต่อการรับรู้เปรียบเทียบกับผู้ที่มิได้อาสาสมัคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา 39 คน ซึ่งอาสาสมัครเข้ารับการฝึกโดยคณะนักแนะแนวแห่งศูนย์แนะแนว และนักศึกษาอีก 62 คน เป็นกลุ่มควบคุม แบบทดสอบที่ใช้

<sup>1</sup> Elliott, "The Effects of the T-Group Method Upon the Communication and Discrimination Skills of Counselor Trainees," pp. 4944 - 4945.

<sup>2</sup> Toni A. Powell, "An Investigation of the T-Group And Its Effect Upon Group Decision-Making Skills," Dissertation Abstracts International 32A: 11 (1972) : 6084 - 6085.



คือ California Psychological Inventory (CPI) ซึ่งใช้ในการประเมินลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมและการปะทะสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งเหมาะสำหรับคนปกติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนต่ำกว่า กว่ากลุ่มควบคุม 8 ด้านจาก 11 ด้าน เป็นไปตามสมมติฐานและอีก 3 ด้าน ก็เป็นไปตามสมมติฐานแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โอลด์และสโนว์ ชี้แจงว่า นักศึกษาที่อาสาสมัครหรือต้องการฝึกนั้น เป็นเพราะมีปัญหาด้านการรับรู้ตนเอง<sup>1</sup>

มีการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพเช่นแมคอินไทร์ (McIntire, 1973) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อระดับความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตบัณฑิตศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้คือ Personal Orientation Inventory (POI) เพื่อวัดบุคลิกภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านการนำตนเอง และการยอมรับตนเองเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงยังคงอยู่เมื่อเวลาผ่านไปแล้ว 1 ปี<sup>2</sup>

คิมบอลล์และเกสโซ (Kimball and Gelso) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับตนเองตามความเป็นจริงอันเป็นผลจากการฝึกความไวต่อการรับรู้ และทดสอบว่าผู้ที่มีการส่งเสริมเข้มแข็งจะเข้มแข็งยิ่งขึ้นหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 28 คน

<sup>1</sup> Doris Olch and David L. Snow, "Personality Characteristics of Sensitivity Group Volunteers," Personnel and Guidance Journal 48 : 5 (1970) : 848 - 850.

<sup>2</sup> McIntire, "The Impact of T-Group Experience On Level of Self-Actualization," pp. 459 - 465.

เครื่องมือที่ใช้คือ Personal Orientation Inventory (POI) ของชอสรอม และ Ego Strength Scale ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ได้ เพิ่มการยอมรับตนเองตามความเป็นจริง และยังคงปรากฏผลอยู่จนถึงสัปดาห์ที่สี่ หลังจาก การเข้ากลุ่มและระดับกำลังจิตไม่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงการยอมรับตนเองตามความเป็นจริง<sup>1</sup>

เรดดี (Reddy, 1973) ได้ทำการติดตามอิทธิพลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ ต่อการยอมรับตนเองตามความเป็นจริงในเวลา 1 ปี กลุ่มตัวอย่างเป็นชาย จำนวน 36 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของ YMCA เครื่องมือที่ใช้คือ Personal Orientation Inventory (POI) และ Multiple Affect Adjective Check List (MAACL) แบบ Today Form ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ มีการเปลี่ยนแปลงด้านการยอมรับตนเองตามความเป็นจริง และระดับการเปลี่ยนแปลงนั้นยังคงอยู่แม้เวลาจะผ่านไป และการเปลี่ยนแปลงก็แตกต่างกันออกไป ผู้รับการฝึกอบรมบางคนมีการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการฝึก บางคนก็เปลี่ยนเมื่อกลับไปยังสภาพแวดล้อมเดิมแล้ว แสดงว่า เกิดการเรียนรู้ขึ้น และแสดงการเปลี่ยนแปลงในอัตราและเวลาที่ต่างกัน<sup>2</sup>

ดอร์ (Dore, 1975) ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ของผู้ที่ร่วมรับการฝึกความไวต่อการรับรู้ ด้านความรู้ลึกและการแสดงออก การรับรู้ตนเอง และความไวต่อการรับรู้ระหว่างบุคคลของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่รับการฝึกจำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีหลายชนิด ที่สำคัญที่สุด มี 3 ชนิด คือ Personal

<sup>1</sup> Kimball Et Gelso, "Self Actualization in a Marathon Growth Group Do The Strong get Stronger," pp. 32 - 42.

<sup>2</sup> Reddy, "The Impact of Sensitivity Training on Self-Actualization. A One year Follow-up," pp. 407 - 412.



Orientation Inventory (POI) Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) และ Fundamental Interpersonal Orientation Behavior Questionnaire (FIBO-B) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบ โพลีโนเมียล (Polynomial Regression Technique) ผลการวิจัยปรากฏว่าในกลุ่มซึ่งการรวมพลังกลุ่มเป็นอย่างสูง และการนำของผู้นำกลุ่มเป็นไปตามวิธีการของสถาบันแห่งชาติ ในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง (National Training Laboratory) พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงทางบวกเกิดขึ้น ในด้านความรู้สึก และการรับรู้ตนเองทันทีหลังสิ้นสุดการฝึก แต่ถ่าสถานการณ์ไม่เป็นไปดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงทางบวกก็อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีหลังสิ้นสุดการฝึก และผลของการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ประการนั้น ยังคงปรากฏอยู่หลังการฝึก 3 - 4 เดือน<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม มีการวิจัยที่ไคมลไม่สอดคล้องกับการวิจัยด้านบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น เช่น คณะผู้ให้คำปรึกษาแห่งศูนย์ให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์ (Counseling Center Staff University of Massachusetts, 1972) ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้แบบ 3 แบบ ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการยอมรับตนเองตามความเป็นจริง กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจำนวน 42 คน ซึ่งอาสาสมัครเข้ารับการฝึกและสุ่มแบ่งเป็น 3-กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะได้รับการฝึกแตกต่างกัน คือ กลุ่มแรกได้รับการฝึกสัปดาห์ละ 5 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยมีกำหนดเวลาแน่นอน กลุ่มที่ 2 พบกัน 5 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมงเช่นกัน แต่ไม่กำหนดเวลาตายตัว กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึก 10 ชั่วโมงติดต่อกัน และมีกลุ่มควบคุมเป็นนักศึกษาที่ไม่เคยรับการฝึกเลย 6 คน ส่วนผู้ฝึกอบรมใช้ผู้ฝึก

<sup>1</sup>Mary D. Dore, Sister, "Changes as a Function of Sensitivity Group Experiences and Selected Personality Characteristics in Graduate Students," Dissertation Abstracts International, 35-A : 8 (1975) : 5015 - 5016.

อบรม 2 คน ต่อ 1 กลุ่ม แบบทดสอบที่ใช้คือ Personal Orientation Inventory (POI) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ตามความแปรปรวนร่วมแบบยูนิแวกเรียต (Univariate Analysis of Covariance) และการวิเคราะห์การแยกแบบพหุคูณ (Multiple Discriminant Analysis) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ การฝึกความไวต่อการรับรู้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแคมเบลล์และ ดันเนตต์ (Campbell and Dunnette, 1967) กาชดาและลาร์เซน (Gazda and Larsen, 1968)<sup>1</sup>

เทรปปาและฟริค (Treppa and Fricke, 1972) ได้ทำการวิจัยผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ โดยทำการวิจัยต่อจากการวิจัยของกวีนันกับฟูลด์ส์ (Guinan and Foulds, 1970) และยังก็กับเจคอบสัน (Young and Jacobson, 1970) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวแม้จะพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่นำพอใจเกิดขึ้น เมื่อใช้แบบสำรวจ Personal Orientation Inventory ก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อที่เป็นปัญหาอยู่ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมของเทรปปาและฟริค แต่ละกลุ่มประกอบด้วย นักศึกษาชาย 7 คน และนักศึกษาหญิง 4 คน ผู้ฝึกอบรมเป็นนิสิตบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาคลินิก เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสำรวจ Personal Orientation Inventory สำหรับวัดการเปลี่ยนแปลงการรับรู้จักตนเองตามความเป็นจริง แบบสำรวจ Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) กับแบบทดสอบ Interpersonal Check List เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยปรากฏว่า ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมต่างก็มีการเปลี่ยนแปลงทางบวกเกิดขึ้นเช่นเดียวกัน แสดงว่า จะเป็นการเร็วเกินไปที่จะ

<sup>1</sup> Counseling Center Staff University of Massachusetts, "Effects of Three Types of Sensitivity Groups on Changes in Measures of Self-Achealization," pp. 253 - 254.

กล่าวว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้จะทำให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงในทางบวก และเหตุที่ ทั้ง 2 กลุ่ม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน ก็อาจเป็นเพราะผู้อาสาสมัครเข้ารับการฝึกมีความเชื่อว่า เขาต้องการมีการรู้จักตนเองตามความเป็นจริงเพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งคือ การที่ทำแบบทดสอบซ้ำ อาจเป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกของ ทั้ง 2 กลุ่ม<sup>1</sup>

คาร์เรลล์ (Carrell, 1973) ได้ทำการวิจัยผลการฝึกความไวต่อการรับรู้ ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างตนตามการรับรู้ กับตนตามอุดมคติ และการใช้กลไกทางจิตกับผลที่มีต่อความสอดคล้องนั้น กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาอาสาสมัครจำนวน 42 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่สถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกแบบทดสอบที่ใช้คือ KSU Q Sort Index of Adjustment and Values (IAV) และ D (Defensiveness) Scale การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ Mann Whitney U, การวิเคราะห์ความแปรปรวนรวม t-test และสหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ไม่พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างตนตามการรับรู้ และตนตามอุดมคติ (2) พบว่ามีสหสัมพันธ์ระหว่างกรใช้กลไกทางจิตกับความสอดคล้องของตนตามการรับรู้และตนตามอุดมคติ (3) ไม่พบการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญของการใช้กลไกทางจิตทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Treppa Et Flicke, "Effects of a Marathon Group Experience," pp. 466 - 467.

<sup>2</sup> Carrell, "Sensitivity Training : Effects on Perceived Self-Ideal-Self Congruence," pp. 3863 - 3864.

## การวิจัยเกี่ยวกับผู้นำกลุ่ม

ซิคคาติ (Ciccati, 1970) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบวิธีการในการฝึกความไวต่อการรับรู้ 3 วิธี คือ กลุ่มที่นำตนเองโดยใช้ Encountertapes เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ใช้การสาธิตตัวอย่าง และกลุ่มที่ฝึกโดยผู้ฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาวิทยาลัยบรอกสมอนต์ (Grossmont) โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีผู้ฝึกอบรมซึ่งได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี กลุ่มที่ 2 นำตนเองโดยใช้ Encountertapes กลุ่มที่ 3 นำตนเองโดยมีการสาธิตตัวอย่าง 1 ครั้ง กลุ่มที่ 4 เป็นผู้อาสาสมัคร แต่ไม่ได้รับการฝึก กลุ่มที่ 5 เป็นผู้ที่มีใจอาสาสมัครและไม่ได้รับการฝึก การประเมินผลประกอบด้วย การทดสอบก่อนการฝึกหลังการฝึก และติดตามผล 3 เดือนหลังการฝึก เครื่องมือที่ใช้คือ Self-Concept Semantic Differentials Rating Scale ชื่อ "How I See Myself", Barrett - Lennard Relationship Inventory และ Self-Disclosure Questionnaire ชื่อ "Who Knows You Inventory" การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน และ t-test ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มที่มีผู้ฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกด้านอัตมโนทัศน์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มอื่น ไม่มีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มที่มีผู้ฝึกให้คะแนนตนเองในการทดสอบหลังการฝึกสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ จากการสำรวจความมีไม่ตรีสัมพันธ์พบว่า มีการเปลี่ยนแปลง 2 ด้าน คือ ระดับของการยอมรับ (Regard) และความเห็นอกเห็นใจ (Empathic Understanding) ซึ่งไม่อาจสรุปได้ว่า เนื่องมาจากการทดสอบ เพราะกลุ่มที่อาสาสมัครก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับด้าน การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditionality of Regard) และความสอดคล้องของตนตามการรับรู้และตนตามอุดมคติ (Congruence) ก็คือ กลุ่มที่มีผู้ฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงลดลงในการทดสอบหลังการฝึกทั้ง 2 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) พบว่า กลุ่มที่มีผู้ฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในการเปิดเผยต่อเพื่อนที่ดีที่สุดซึ่งเป็นเพศเดียวกัน และครูที่สนิทสนมที่สุด ส่วนกลุ่มอื่นไม่มีการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่า ผลการ

เปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาของการฝึกความไวต่อการรับรู้ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อใช้ผู้นำกลุ่มที่เหมาะสม และผลของการทดลองบางด้านที่พบเป็นสิ่งที่ต้องทำการวิจัยต่อไป<sup>1</sup>

เซอร์รา (Cerra, 1973) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มการฝึกความไวต่อการรับรู้แบบมีการตามนำ (Structured Sensitivity Training) และกลุ่มการฝึกความไวต่อการรับรู้แบบไม่มีการตามนำ (Unstructured Sensitivity Training) แบบจำกัดเวลา เพื่อศึกษาผลของการฝึกแบบมีการตามนำ โดยมีผู้ฝึกอบรมและทดสอบตัวแปรด้านความเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 66 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทดลอง 4 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ฝึกอบรม 2 คน ซึ่งแต่ละคนจะฝึกกลุ่มแบบมีการตามนำ โดยใช้บทเรียนที่ผู้วิจัยเป็นผู้เลือก และกลุ่มไม่มีการตามนำ ใช้วิธีฝึกแบบ โรเจอร์ (Rogerian) แบบทดสอบที่ใช้คือ Personal Orientation Inventory, Tennessee Self Concept Scale และ Adjective Check List และการประเมินความยืดหยุ่นในกลุ่มจากการรายงานของสมาชิกกลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนรวม ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างในด้านความสะดวกต่อการพัฒนา และความมีประสิทธิภาพของกลุ่มแบบมีการตามนำ และกลุ่มแบบไม่มีการตามนำ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ฝึกอบรมเองมากกว่า วิธีการที่ผู้ฝึกอบรมใช้ในการติดต่อกับกลุ่ม ผู้ฝึกอบรมกลุ่มมีการตามนำ กลุ่มแรกมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจากแบบทดสอบ Tennessee Self Concept Scale ซึ่งพบว่า สมาชิกกลุ่มของเขามีความพอใจและการยืดหยุ่นในกลุ่มน้อย ส่วนผู้ฝึกอบรมกลุ่มมีการตามนำ คนที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกจากแบบทดสอบ TSCS และสมาชิกกลุ่มของเขาก็มีความพอใจและความ

---

<sup>1</sup>Samuel Mike Ciccati, "Comparison of Three Methods of Facilitating Encounter Groups in a College Environment," Dissertation Abstracts International, 31 B : 5 (1970) : 2954 - 2955.

เปิดเหนียวในกลุ่มมาก นอกจากนั้น ยังพบว่า ผู้รับการฝึกหลายคนมีการเปลี่ยนแปลงด้านสถานะความสัมพันธ์ในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ<sup>1</sup>

### การวิจัยในประเทศไทย

#### การวิจัยด้านทัศนคติและทักษะ

แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF ได้ทำโครงการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ ศึกษาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์ ศึกษาพัฒนาการทางทักษะและทัศนคติที่เด่นชัดของผู้รับการอบรม ประชากรคือ ครูจากสถาบันฝึกหัดครูระดับประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งสร้างโดย ดร. ทิศนา ขัมมณี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดนี้ที่สามารถนำมาคำนวณได้ 300 ชุด พบว่า กลุ่มที่ได้รับการอบรมมีคะแนนพัฒนาการทางทักษะและทัศนคติส่วนบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 และจากการติดตามผล 6 เดือน พบว่าความเปลี่ยนแปลงนี้ยังคงอยู่ พัฒนาการทางทักษะและทัศนคติที่เด่นชัดคือ ด้านการช่วยให้สามารถเปิดเผยตนเอง ยอมรับตนเอง ยอมรับวิจารณ์ตนเอง โดยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น และหลังจากอบรมแล้ว 3 - 6 เดือน ผู้รับการอบรมมีพัฒนาตนเองในด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Victor Cerra, "A Comparison of Structured and Unstructured Time Limited Sensitivity Groups," Dissertation Abstracts International, 34 -A : 11 (1974) : 6970.

<sup>2</sup>แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัดครู ระดับประถมศึกษา 2517 - 2521" รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการวิจัย ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร, 2521), หน้า 10 - 11.

### การวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นันทนา เทพบรวิรักษ์ ได้ทำการวิจัยพบว่า ทักษะคตินักเรียนกลุ่มทดลอง มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 สรุปว่า เมื่อเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์แล้ว นักเรียนมีพัฒนาการด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนสูงขึ้น และมีทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าการเรียน การสอนด้วยวิธีธรรมดา<sup>1</sup>

เสริมศิริ เมนะเศวต ได้ทำการวิจัยโดยมีสมมติฐานว่า นักศึกษาที่เรียนวิชา หลักการสอนหน่วย "โรงเรียนประถมศึกษา" ด้วยวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ จะมีสัมฤทธิ์-ผลทางการเรียนและพัฒนาการด้านทักษะและทัศนคติในการทำงานกลุ่มสูงขึ้นกว่านักศึกษา ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบธรรมดา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาการ ศึกษาปีที่ 2 ของวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์ จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและแบบวัดทักษะและทัศนคติการทำงานกลุ่มของ ดร.ทีศนา แชนมณี (ปี 2516) และแบบสอบถามความรู้สึกต่อการเรียนด้วยวิธีการกระบวนการกลุ่ม-สัมพันธ์ ผลการวิจัยด้านทักษะและทัศนคติการทำงานกลุ่ม พบว่า การเรียนโดยวิธีการ สอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและทัศนคติ การทำงาน กลุ่มที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับตามมีนัยสำคัญ .01 และหลังจากเรียนแล้ว 1 เดือน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>นันทนา เทพบรวิรักษ์ "การเปรียบเทียบผลการสอนวิทยาศาสตร์หน่วย พลังงาน โดยวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และวิธีการสอนแบบธรรมดาในชั้นประถมศึกษาปีที่ หก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518) (อัครสำเนา), หน้า 47 - 49.

ผลของการเปลี่ยนแปลงนั้นยังคงมีอยู่<sup>1</sup>

รายงานการวิจัยเหล่านี้มีทั้งที่สนับสนุนว่า การฝึกอบรมความไวต่อการรับรู้ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะและบุคลิกภาพของผู้รับการฝึกอบรม และมีทั้งการวิจัยที่พบว่า การฝึกอบรมนี้ไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ซ้ำยังอาจเกิดผลในทางลบอีกด้วย บ้างก็มีการวิจัยถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการรับการฝึกอบรม และการวิจัยในด้านของผู้ฝึกอบรม ซึ่งสำหรับในประเทศไทยยังมีการวิจัยในแง่ต่าง ๆ ดังกล่าวน้อยมาก จึงควรมีการวิจัยในด้านนี้เพื่อสำรวจว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้ สำหรับคนไทย ควรทำในรูปแบบใด และวิธีการใด จึงจะเหมาะสมที่สุดสำหรับประเทศของเรา

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบว่า การฝึกความไวต่อการรับรู้จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและทัศนคติส่วนบุคคลหรือไม่เพียงไร โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึก
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพด้านความต้องการ 5 ด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

#### สมมติฐานการวิจัย

1. หลังจากได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้แล้ว ผู้รับการฝึกจะมีพัฒนาการทางทัศนคติและทัศนคติส่วนบุคคล

<sup>1</sup> เสริมศิริ เมนะเศวต "การเปรียบเทียบผลการสอนวิชาหลักการสอนหน่วย "โรงเรียนประถมศึกษา" โดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และวิธีการสอนแบบธรรมชาติในชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519) (อัครสำเนา), หน้า 48 - 50.



2. ผู้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้และผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกย่อมมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ข้าราชการสำนักวิชาความสะอาดกรุงเทพมหานคร เพศชายและหญิง จำนวน 33 คน ซึ่งเข้าสมัครเพื่อพัฒนาองค์การ "หลักสูตรการฝึกฝนการร่วมรับรู้ความรู้สึก" ระหว่างวันที่ 4 - 8 กันยายน 2521 ณ ห้องประชุม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม คือ ข้าราชการสำนักวิชาความสะอาด 33 คน ซึ่งมิได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้

2. ตัวแปรที่จะศึกษา คือ

2.1 ประเภทของกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองซึ่งได้รับการฝึกความไวต่อการรับรู้ และกลุ่มควบคุม ซึ่งมิได้รับการฝึก

2.2 การทดสอบ คือ การทดสอบก่อนและหลังการฝึกความไว ต่อการรับรู้ ด้วยแบบวัดทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล

2.3 บุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพด้านความต้องการ (Personality Needs) 5 ประเภท คือ

2.3.1 ความต้องการพึ่งตนเอง (Autonomy)

2.3.2 ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliation)

2.3.3 ความต้องการเข้าใจตนเองและผู้อื่น (Intraseption)

2.3.4 ความต้องการขอความช่วยเหลือ (Succorance)

2.3.5 ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance)

3. แบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.1 แบบวัดทักษะและทัศนคติส่วนบุคคลของ ดร. ทิศนา ขัมมณี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ประกอบด้วย ข้อความ 30 ข้อ

3.2 แบบทดสอบอีพีพีเอส (The Edwards Personal Preference Schedule) ซึ่งสร้างโดย แอลเลน แอล เอควาร์ดส์ (Allen L. Edwards) มีคำถามทั้งหมด 225 ข้อ แบบทดสอบแสดงบุคลิกภาพด้านความต้องการ 15 ด้าน ของบุคคลตามแนวคิดของ เฮช เอ เมอร์เรย์ (H.A. Murray) บุคลิกภาพที่แบบทดสอบอีพีพีเอสวัด คือลักษณะที่เป็นารแสดงออกใน 15 ด้านต่อไปนี้

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. ความยอมรับนับถือ (Deference)
3. ความเป็นระเบียบ (Order)
4. การแสดงตัว (Exhibition)
5. ความเป็นอิสระ (Autonomy)
6. ความมีไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation)
7. การเข้าใจผู้อื่น (Intracception)
8. การให้ผู้อื่นเอื้ออาทร (Succorance)
9. ความมีอำนาจ (Dominance)
10. การรู่สำนึก (Abasement)
11. ความมีน้ำใจ (Nurturance)
12. การเปลี่ยนแปลง (Change)
13. ความอดทน (Endurance)
14. ความสนใจทางเพศ (Heterosexual)
15. การก้าวร้าว (Aggression)



ผู้วิจัยเลือกคำถาม 75 ข้อ จาก 225 ข้อ ซึ่งแสดงบุคลิกภาพด้านความต้องการ 5 ด้าน คือ ความต้องการพึ่งตนเอง ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ความต้องการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ความต้องการขอความช่วยเหลือ และความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งเป็นด้านที่ผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

## ข้อตกลงเบื้องต้น

๑. การฝึกความไวต่อการรับรู้ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การฝึกที่อาศัยกระบวนการกลุ่ม (Group process) ตามวิธีของ สูธีร์พันธ์ กรลักษ์ณ์<sup>1</sup> เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดสัมพันธ์ภาพและเป็นขั้นนำไปสู่การอภิปราย และการให้ข้อสังเกตแก่กันและกัน โดยผู้รับการฝึกทำกิจกรรมกระบวนการกลุ่มครั้งละประมาณ 60 - 90 นาที และมีการอภิปรายให้ข้อสังเกตแก่กันและกันใช้เวลาประมาณ 18 ชั่วโมง

๒. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ถือว่าตอบด้วยความจริงใจและเชื่อถือได้

๓. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักรักษาความสะอาด กรุงเทพมหานคร เท่านั้น

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้สามารถทราบว่า ทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล สามารถพัฒนาได้โดยการฝึกความไวต่อการรับรู้หรือไม่

2. ถ้าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การฝึกความไวต่อการรับรู้จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลต่อไปได้เป็นอย่างดี

## คำจำกัดความ

คำจำกัดความต่าง ๆ ต่อไปนี้ เป็นคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น กล่าวคือ

<sup>1</sup>สุธีร์พันธ์ กรลักษ์ณ์, "Sensitivity Training" เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การ "หลักสูตรการฝึกฝนการร่วมรับรู้ความรู้สึก" ระหว่างวันที่ 4 - 8 กันยายน 2521 (อัครสำเนาะ).

1. การฝึกความไวต่อการรับรู้ คือประสบการณ์การเรียนรู้ที่อาศัยวิธีการ กระบวนการกลุ่ม ตามวิธีการของ ดร. สจวร์ตสันท์ กรลักษณะ เพื่อสร้างสมรรถภาพของ มนุษย์ในด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย การทำงานกลุ่ม การตัดสินใจแก้ปัญหา การช่วยเหลือผู้อื่น การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น และการเข้าใจตนเองและผู้อื่น อย่างถูกต้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้น

2. ทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล คือคำตอบที่ได้จากแบบวัดทักษะและทัศนคติ ส่วนบุคคลของ ดร. ทิสนา แชมมณี ซึ่งหมายถึงสภาพทางจิตใจของบุคคลที่เกิดจาก ประสบการณ์อันเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้บุคคลมีปฏิริยาต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิริยา ต่อตนเองและผู้อื่น > ความสามารถในการสื่อความหมาย การทำงานกลุ่ม การตัดสินใจ แก้ปัญหา การช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งการพัฒนาอุปนิสัยของตนเอง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ช่วยการฝึกความไวต่อการรับรู้

3. บุคลิกภาพ คือ ลักษณะรวมของพฤติกรรมบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล ในด้านการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคมทั่วไป เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจ ประกอบด้วย ความ ต้องการ 5 ประเภท ประเมินโดยแบบวัดบุคลิกภาพ อีพีพีเอส ซึ่ง เอคเวิร์ดส์<sup>1</sup> (Allens L. Edwards) สร้างความทฤษฎีของเมอร์เรย์<sup>2</sup> และได้ให้ความหมายของ ความต้องการแต่ละประเภทดังนี้

3.1 ความต้องการพึ่งตนเอง (Autonomy) คือสามารถไปไหนมาไหน ได้ตามต้องการ พுகในสิ่งที่ตนคิด ตัดสินใจด้วยตนเอง รู้สิทธิอิสระในการทำสิ่งที่ต้องการ ทำในสิ่งที่ไม่ตรงกับประเพณีนิยม หลีกเลี้ยงการกระทำตามที่ผู้อื่นต้องการ สามารถทำใน สิ่งที่ผู้อื่นไม่ยอมรับ สามารถวิจารณ์ผู้ที่มิอำนาจ หลีกเลี้ยงความรับผิดชอบหรือข้อผูกมัด

<sup>1</sup>Allens L. Edwards, Manual Edwards Personal Preference Schedule, (New York : The Psychology Corporation, 1959), p. 11.

<sup>2</sup>Ibid., pp. 5 - 6.

