



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแสดงออกของบุคคล (Self-expression) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารระหว่างบุคคล และเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการแสดงออกของบุคคลจะแบ่งเป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ ความไม่กล้าแสดงออก (Non-assertiveness) ความก้าวร้าว (Aggressiveness) และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) (Alberti and Emmons, 1974: 11)

ความไม่กล้าแสดงออก คือ การแสดงออกด้วยความรู้สึกวิตกกังวลเกินควร หรือความไม่สามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด และความต้องการต่างๆ ของตนเองตามสิทธิอันพึงมี จึงทำให้บุคคลไม่สามารถปกป้องหรือยืนยันสิทธิของตนเองได้ มีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า และมักจะถูกผู้อื่นเอาเปรียบอยู่เสมอ ส่วนความก้าวร้าวนั้นก็เป็นการแสดงออกด้วยความรู้สึกวิตกกังวลเช่นกัน แต่แสดงออกมาในลักษณะที่เป็นการคุกคามหรือละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกละอาย หรือเสียใจต่อการกระทำของตนเองตามมา ถึงแม้บุคคลที่แสดงออกก้าวร้าวมักจะสามรถปกป้องหรือยืนยันสิทธิต่างๆ ของตนเองได้ แต่ด้วยความที่การแสดงออกก้าวร้าวของพวกเขามีผลให้บุคคลอื่นรู้สึกเสียใจ พวกเขาจึงไม่เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลรอบข้างมากนัก ดังนั้นจะเห็นว่าทั้งความไม่กล้าแสดงออกและความก้าวร้าวต่างก็เป็นลักษณะของการแสดงออกที่ทำให้ผู้แสดงออกไม่สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีความสุขเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากบุคคลมีความรู้สึกวิตกกังวลเป็นพื้นฐาน และไม่สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ต่างๆ (Alberti and Emmons, 1974 : 10-12) นอกจากนี้ความรู้สึกวิตกกังวลที่เกิดขึ้นยังเป็นผลให้บุคคลเกิดความเจ็บป่วยทางกาย (Physical symptoms) ขึ้นได้ (Alberti and Emmons, 1995 : 7)

ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) ซึ่งมีปรัชญาพื้นฐานมาจาก การที่มนุษย์ทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ (Fundamental human rights) โดยเท่าเทียมกัน (Alberti and Emmons, 1995 : 7, 9) สำหรับความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น อัลเบอร์ติ และ เอ็มมอนส์ ได้กล่าวไว้ว่า คือ การที่บุคคลสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แท้จริงของตนตาม

สิทธิอันพึงมีได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ โดยปราศจากความวิตกกังวลเกินควร และไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น (Alberti and Emmons, 1995 : 6) นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ กันไป แต่ โวลเป้ (Wolpe, 1962 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536 : 132) เห็นว่าองค์ประกอบหลักที่ควรพิจารณา มี 2 ประเภทคือ ความเหมาะสม และความวิตกกังวลในการแสดงออกซึ่งความเหมาะสมดังกล่าว อัลเบอร์ตี และ เอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 5 , 132) ได้ขยายความไว้ว่า เป็นความเหมาะสมต่อบุคคล (Person) และสภาพการณ์ (Situation) ที่เกิดขึ้นมากกว่าความเหมาะสมโดยทั่วไป บุคคลจึงไม่จำเป็นต้องแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตลอดเวลา ถ้าบุคคลเห็นว่าไม่เหมาะสมกับบุคคลหรือสภาพการณ์ในขณะนั้น (Alberti and Emmons, 1995 : 21) ส่วนความไม่วิตกกังวลในการแสดงออกนั้น โวลเป้ เป็นบุคคลแรกที่เสนอให้ใช้การฝึกผ่อนคลาย (Relaxation) เพื่อลดความวิตกกังวล และส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive Behavior) ออกมา แต่ในระยะต่อมา ได้มีผู้คิดเทคนิควิธีการอื่น ๆ ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertive Training) ขึ้นอีกหลายวิธี เช่น การแสดงตัวอย่าง (Modeling) การแสดงบทบาทสมมติ (Role – playing) และการซ้อมบทบาทพฤติกรรม (Behavior rehearsal) เป็นต้น (Lange and Jakubowski, 1976 อ้างถึงใน วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, 2523 : 38 –45) นอกจากนี้ยังมีผู้คิดวิธีการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีประสิทธิภาพอีกหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมการฝึกตามรูปแบบของเลนจ์ และจาคุโบวสกี (Lange and Jakubowski) ดัังงานวิจัยของ เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2536) และ โปรแกรมการฝึกของเคลลี (Kelley) ดัังงานวิจัยของ สุมาลี อุดมผล (2536) เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมหรือความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การฝึกพฤติกรรมโดยตรง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางด้านพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ซึ่งเชื่อว่าเมื่อบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแล้ว ทักษะที่ดีต่อการแสดงพฤติกรรมจะเกิดขึ้นตามมา เมื่อบุคคลได้รับแรงเสริมทางบวก และมีการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แต่ต่อมา มีนักจิตวิทยากลุ่มปัญญาพฤติกรรมนิยม (Cognitive – Behavior Psychologist) ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาที่การคิด (Thinking) และการกระทำ (Action) มีความสำคัญเท่า ๆ กัน ในการพัฒนาชีวิตของบุคคล (Alberti and Emmons, 1995 : 103 , 104) ดังนั้นในการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพจึงมิใช่เพียงการพัฒนาที่การแสดงออกหรือการกระทำเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับความคิด (Thought) ความเชื่อ (Belief) ความรู้สึก (Feeling) และทัศนคติ (Attitude) ที่ถูกต้องต่าง ๆ จึงจะทำให้บุคคลสามารถแสดงความกล้าแสดง

ออกอย่างเหมาะสมได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Alberti and Emmons, 1995 : 83) นอกจากนี้เมื่อบุคคลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แล้วจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นและเป็นที่ชื่นชมของผู้อื่นด้วย (Alberti and Emmons, 1995 : 7, 8)

ถึงแม้ว่า การแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จะเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตของบุคคล แต่ก็มีบุคคลจำนวนมากที่ยังไม่สามารถแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ อันเนื่องมาจากสาเหตุ 3 ประการ คือ 1) ความไม่เชื่อว่าตนเองมีสิทธิที่จะแสดงออก 2) ความวิตกกังวลหรือกลัวเกินกว่าเหตุที่จะแสดงออก และ 3) ขาดทักษะในการแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ (Alberti and Emmons, 1995 : 7) ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้เป็นปัญหาภายในตัวบุคคล (Intrapersonal) ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และนำไปสู่การไม่สามารถบรรลุความต้องการของตนเองตามมา ถ้าขจัดสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว บุคคลก็จะแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ แต่ทั้งนี้ อัลเบอร์ตีและเอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1974: 34) ได้กล่าวว่า บุคคลสามารถพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้โดยผ่านการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ดังนั้น ในการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จึงควรพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal) ควบคู่ไปด้วย

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth Group) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามทางจิตใจ และสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยอาศัยการเปิดเผยตนเอง ความใกล้ชิดผูกพัน ความรู้สึกอิสระในการแสดงออกและความใส่ใจต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งกลุ่มจะเน้นให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสภาพการณ์หรือความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นในขณะที่เข้าร่วมกลุ่ม (Here – and – Now) โดยเน้นการสื่อสารทั้งภาษาพูด (Verbal) และภาษากาย (Non – verbal) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความตระหนักในตนเอง มีการรับรู้ตรงกัน และมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันมากยิ่งขึ้น อีกทั้งกระบวนการกลุ่มยังมุ่งให้สมาชิกเกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกสามารถแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระมากขึ้น นอกจากนี้กลุ่มยังมุ่งให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง โดยอาศัยการให้ข้อมูลย้อนกลับและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ตนเอง (Self – learning) โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัว กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลนั้น มีด้วยกันหลายรูปแบบ อาทิ กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอดเซอร์ กลุ่มจิตสัมพันธ์ (Encounter Group) และกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training) ของ Carl R. Rogers เป็นต้น (Trotzer, 1977 : 135 – 136)

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอดเซอร์ เป็นกระบวนการแห่งความเจริญส่วนบุคคล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลทั้งในด้านศักยภาพส่วนบุคคล (Intrapersonal) และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal) ซึ่ง ทรอดเซอร์มีความเชื่อพื้นฐานว่าอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถเกิดความเจริญงอกงามได้อย่างเต็มที่ เนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการคือ การที่บุคคลไม่สามารถบรรลุความต้องการพื้นฐานต่าง ๆ ได้ ซึ่งถือเป็นปัญหาภายในตัวบุคคล (Intrapersonal) และการที่บุคคลไม่สามารถมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น ซึ่งถือเป็นปัญหาระหว่างบุคคล (Interpersonal) แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบทรอดเซอร์ จึงประกอบแนวคิดหลัก 2 แนวคิด กล่าวคือ แนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และแนวคิดหน้าต่างโจฮารี ของ ลูฟท์ (Luft) และ อิงแกม (Ingham) ซึ่งทรอดเซอร์เห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลเกิดความงอกงามทั้งในด้านศักยภาพส่วนบุคคล และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการคือ การสำรวจตนเอง (Introspection) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Formation) ซึ่งทำให้บุคคลได้มีโอกาสเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งกันและกัน อันเป็นเหตุให้บุคคลเกิดการคิดพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ด้วย (Trotzler, 1977)

ในการดำเนินกลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอดเซอร์ จะประกอบไปด้วยผู้เข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่ม (Members) และมีนักจิตวิทยาการปรึกษาเป็นผู้นำกลุ่ม (Leader) โดยตลอดกระบวนการกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะคอยเอื้ออำนวยให้กลุ่มมีบรรยากาศที่เหมาะสม สำหรับการเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้พวกเขาเกิดความเจริญงอกงามทางจิตใจ โดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือ แต่ในทัศนะของทรอดเซอร์ นอกจากผู้นำกลุ่มแล้ว สิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อให้สมาชิกกลุ่มพัฒนาตนเองไปสู่ความเจริญส่วนบุคคลได้อย่างเต็มที่ ก็คือ สัมพันธภาพอันดีระหว่างกันของสมาชิกกลุ่มนั่นเอง (Trotzler, 1977) ซึ่งการที่ บุคคลจะมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือการแสดงออกของบุคคลที่แสดงต่อกัน (Alberti and Emmons, 1995 : 66)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลด้านต่างๆ รวมทั้งความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น อาจจะทำให้ได้โดยอาศัยวิธีการอื่นๆ อย่างเช่นเทคนิคหรือโปรแกรมการฝึกรูปแบบต่างๆ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกใช้กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอดเซอร์ เพื่อพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล (Intrapersonal) ควบคู่กันไปกับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

(Interpersonal) โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายใต้บรรยากาศแห่งสัมพันธภาพอันดีภายในกลุ่มเป็นสำคัญ กล่าวคือเมื่อสมาชิกกลุ่มได้มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้วในช่วงแรกของการสร้างสัมพันธภาพ บรรยากาศแห่งมิตรไมตรี ที่เกิดขึ้นจะเป็นผลให้สมาชิก เกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดและความต้องการต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งสามารถให้และรับข้อมูลย้อนกลับระหว่างกันได้ด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและจริงใจ การที่สมาชิกกล้าที่จะแสดงความเป็นตัวของตนเองเช่นนี้จะเป็นผลให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรู้สึกวิตกกังวลในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันก็จะลดลงกว่าช่วงแรก ๆ ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้กลุ่มซึ่งเป็นเสมือนสังคมย่อย ๆ ที่พวกเขาสามารถนำประสบการณ์ที่เรียนรู้จากกลุ่มไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันของตนได้ ภายหลังจากการเข้าร่วมกลุ่ม ดังนั้นจะเห็นว่า กระบวนการกลุ่มมีแนวโน้มที่จะพัฒนาบุคคล ให้มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น อีกทั้งยังเอื้อให้เกิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมภายในกลุ่ม และหลังการเข้าร่วมกลุ่มอีกด้วย ผู้วิจัยจึงคาดว่า การเข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ส่วนบุคคล ตามรูปแบบของ ทรอดเซอร์ จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมให้บุคคล มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

นักศึกษาหญิง เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม อันเนื่องมาจากในมุมมองของสังคมโดยทั่วไปผู้หญิงมักจะถูกคาดหวังว่าจะต้องมีลักษณะของความเป็นผู้ตาม มากกว่าเป็นผู้นำ มีความสงบเสงี่ยม พุคน้อย จึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสที่จะแสดงความรู้สึกนึกคิดความต้องการต่าง ๆ รวมถึงการเรียกร้องสิทธิอันพึงมีของตนเองได้ไม่เต็มที่ (Clark, 1978) ดังนั้นเมื่อเทียบกับผู้ชายแล้ว นักเรียนหญิงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกน้อยกว่านักเรียนชาย ดังการศึกษาของ นฤมล สิริพันธ์ (2532)

นักศึกษาพยาบาล เป็นกลุ่มของนักศึกษาหญิงกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอยู่ในช่วงของการศึกษาความรู้ ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ในวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อทั้งบุคคลและสังคม ดังจะเห็นได้จากบทบาทของพยาบาล ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การป้องกันส่งเสริม ให้การรักษาพยาบาล ตลอดจนการฟื้นฟูทางด้านสุขภาพอนามัยของบุคคล ในขณะเดียวกันก็มุ่งให้ดูแลในด้านจิตใจและสังคมของผู้รับบริการด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535 : 1) จากบทบาทดังกล่าว Clark (1978) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมสูง และเป็นผลให้พยาบาลไม่กล้าแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือความรู้สึกนึกคิดของตน โดยเฉพาะความรู้สึกทางลบ เนื่องจากเกรงจะเสียภาพพจน์อันดี และเพื่อเป็นการกระทำตามความคาดหวังของสังคม นอกจากนี้การแสดงพฤติกรรมทางลบ ยังอาจนำมาซึ่งความไม่พอใจของผู้รับบริการ และเป็นการทำลายสัมพันธภาพระหว่างระหว่างบุคคลด้วย (Bolton, 1979: 30)

ดังนั้นถ้าบุคคลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแล้ว บุคคลก็สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2527) ยิ่งไปกว่านั้น Kelly(1979: 31)กล่าวว่าบุคคลที่มองเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่ง โบลตัน (Bolton, 1979: 33) ยังกล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความมั่นใจในตนเอง

จากการศึกษาของ ชนิตา ฤกษ์ศรีรัตน์ (2540) โดยใช้แบบวัดความกล้าแสดงออกระดับวิทยาลัย (CSES) ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ จำนวน 165 คน พบว่า ร้อยละ 96.36 มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.42 มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอยู่ในระดับต่ำ และมีเพียงร้อยละ 1.21 เท่านั้นที่มีความกล้าแสดงออกสูง ซึ่งจากข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวพอจะบอกได้ว่า นักศึกษาพยาบาลมีแนวโน้มที่จะไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย การทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันด้วย เนื่องจากตลอดเส้นทางแห่งการศึกษาและการทำงาน พวกเขาจะต้องพบปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นระบบงาน ผู้ร่วมงาน หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้พวกเขาเกิดความไม่กล้าแสดงออก หรือมีการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมได้ง่าย เมื่อพยาบาลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแล้วก็จะทำให้พวกเขาไม่รู้สึกเก็บกด วิตกกังวล มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บรรยากาศแห่งสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและที่สำคัญก็คือ ผู้รับบริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจตามมา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอดเซอร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzer's Personal Growth Group)

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอตเซอร์ คือ กลุ่มที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลเกิด ความงอกงามทางจิตใจ โดยพัฒนาให้บุคคลเป็นผู้บรรลุสัจการแห่งตน (Self-Actualized) โดยใช้ กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือ และมีนักจิตวิทยาการศึกษา เป็นผู้เอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมี ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) และใส่ใจต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Intense Personal Interaction) อีกทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในสภาพ การณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ตามทัศนะของทรอตเซอร์ บุคคลจะเกิดความงอกงามทางจิตใจได้ โดยอาศัย การมีสัมพันธภาพ (Relationship) กับบุคคลอื่นเป็นสำคัญ ดังนั้นในกระบวนการกลุ่มนักจิตวิทยา การศึกษาที่เป็นผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้ออำนวยให้สมาชิกมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันด้วย (Trotzer, 1977 : 135-136, 142)

สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มจะมีการพัฒนามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ คือ

ความไว้วางใจ (Trust) เป็นพื้นฐานของประสบการณ์แห่งความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการ เข้าร่วมกลุ่มกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยปราศจากความกลัว การถูกปฏิเสธหรือไม่ได้รับการยอมรับ ในการที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกมั่นใจเมื่ออยู่ในกระบวนการกลุ่ม

การยอมรับ (Acceptance) เป็นการยอมรับปัญหาต่างๆ ในชีวิตของตนเองด้วยความรู้สึก อิศระ

การนับถือ (Respect) เป็นความเต็มใจที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยนับถือในความ เป็นบุคคลๆ หนึ่งของผู้อื่นเทียบเท่ากับตนเอง

ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการยอมรับบุคคลอื่นโดยปราศจากเงื่อนไข ซึ่งประกอบด้วย ความห่วงใย เอาใจใส่ ความรักโดยไม่หวังผลตอบแทน การยกย่องชื่นชมและให้กำลังใจ ซึ่งบุคคล จะรู้สึกอบอุ่นได้ ก็ขึ้นอยู่กับความไวในการรับรู้ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคคลอื่น ที่มีต่อตนเอง

การสื่อสาร (Communication) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล (Interpersonal) ซึ่งหมายถึง การสื่อสารสองทาง โดยบุคคลหนึ่งจะเป็นทั้งผู้ให้และรับ สื่ออื่นๆ

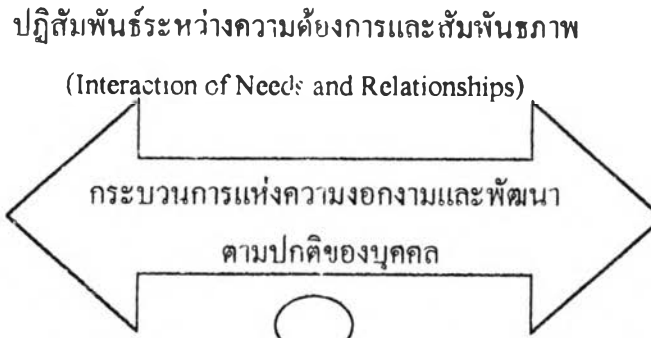
ความเข้าใจ (Understanding) เป็นความเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (Empathy) ซึ่งบุคคลสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น เสมือนเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นกับตนเองอย่างแท้จริง (Trotzer, 1977 : 11- 12)

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอดเซอร์ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล (Intrapersonal) และการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal) ซึ่งทรอดเซอร์ มีความเชื่อว่า มนุษย์ไม่สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความงอกงามได้ก็เนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ปัญหาความต้องการ (Need) อันเกิดจากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนเองได้ (Intrapersonal) และปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) ซึ่งจะเห็นได้จากรูปแบบของทรอดเซอร์ ดังต่อไปนี้

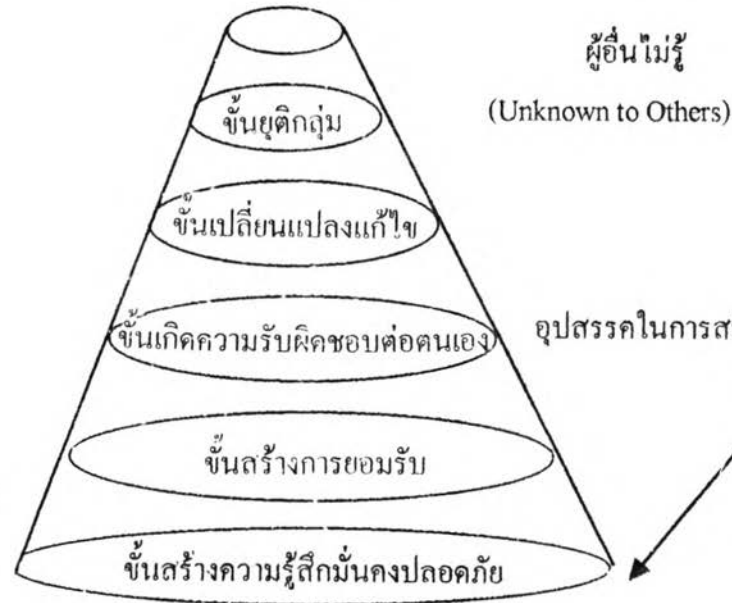
ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
(Basic Human Needs Hierarchy)



อุปสรรคในการบรรลุ
ความต้องการพื้นฐานต่างๆของบุคคล



เอกลักษณ์ส่วนบุคคล อัศวิน โนทส์ ผู้อื่นรู้
(Known to Others)



กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม

พัฒนาการด้านสัมพันธภาพ

(หน้าต่างโจฮารี)

(Relationship Development)

(Johari Window)

ตระหนักรู้ตนเอง ตนเองไม่รู้

(Known to self) (Unknown to self)

เปิดเผย (Open)	จุดบอด (Blind)
ซ่อนเร้น (Hidden)	ต่างก็ไม่รู้ (Unknown)

ผู้อื่นไม่รู้
(Unknown to Others)

อุปสรรคในการสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ภาพที่ 1 โครงสร้างเนื้อหาทางจิตวิทยาและกระบวนการกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ (Trotzcr, 1977:44)

ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเนื้อหาทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ดังนี้คือ ความเจริญงอกงาม (Growth) ของบุคคลจะพัฒนาได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) และสัมพันธ์ภาพ (Relationships) ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาเอกลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal identity) กล่าวคือ บุคคลจะพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ก่อน โดยผ่านการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งในทัศนะของทรอตเซอร์ เชื่อว่าปัญหาระหว่างบุคคลและอุปสรรคของความงอกงามของบุคคลมีสองประการคือ ปัญหาที่เกิดจากความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล (Intrapersonal) และปัญหาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal) ซึ่งกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในบุคคลและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยอาศัยการเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเข้าถึงความเป็นบุคคลผู้มีความงอกงาม (Growth person) (Trotzer, 1977: 38-44)

จากที่กล่าวมา แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์จึงประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1. แนวคิดเกี่ยวกับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ และ 2. แนวความคิดการตระหนักรู้ที่เกิดจากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามหน้าต่าง โจฮารี (The Johari Window) ของ ลูฟท์ (Luft) และอิงแฮม (Ingham) ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Human Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1908-1970) เป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมที่ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังภาพที่ 2 ซึ่งได้แก่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการความเห็นคุณค่าในตนเอง 5. ความต้องการบรรลุสัจการแห่งตน นอกจากนี้ตามแนวคิดมาสโลว์ยังกล่าวได้ว่า ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นแรก ๆ ก่อนแล้ว บุคคลก็จะไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นได้ ซึ่งในการเข้าร่วมกลุ่มความงอกงามส่วนบุคคล ก็จะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในขั้นต้นๆ ของสมาชิกกลุ่มด้วย เพื่อให้พวกเขาได้บรรลุความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น จนกระทั่งถึงขั้นบรรลุสัจการแห่งตนได้ ดังนั้นกระบวนการกลุ่มก็เป็นวิธีหนึ่งที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่างๆ สำหรับความสัมพันธ์ของความงอกงามและกระบวนการกลุ่มจะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละขั้นต่อไป



ภาพที่ 2 : แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)
(Trotzer, 1977 : 30)

1. ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs)

ความต้องการทางร่างกาย ซึ่ง หมายถึง ความต้องการตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ประกอบกับความต้องการทางด้านวัตถุ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ซึ่งล้วนแต่เป็นความต้องการที่ทำให้ร่างกายสามารถ

ดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติ ถ้าวางกายไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว อาจทำให้ระบบต่างๆ ของร่างกายทำงานผิดปกติและเป็นผลให้เกิดการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ไม่ชัดเจนเท่าที่ควรด้วย ดังนั้นสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มควรได้รับการตอบสนองทางด้านความต้องการทางร่างกายเป็นอันดับแรก เพื่อให้บรรลุความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป กล่าวคือ ถ้าสมาชิกพักผ่อนไม่เพียงพอ นั่งในท่าที่ไม่สบายหรือมีความเจ็บป่วยทางกาย ก็อาจทำให้สมาชิกไม่ใส่ใจ และไม่มีสมาธิอยู่กับการเข้าร่วมกลุ่มได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs)

ความต้องการความปลอดภัย เป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วความคับข้องใจมักจะเกิดจากความกลัวในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเมื่อบุคคลขาดความรู้หรือมีประสบการณ์แห่งความล้มเหลวเกิดขึ้นก็มักจะทำให้ความรู้สึกเชื่อมั่นลดลงมีความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นและเป็นเหตุให้เกิดการป้องกันตนเองมากขึ้นด้วย

โดยธรรมชาติความต้องการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจซึ่งทำให้บุคคลเกิดการพึ่งพาคือบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นเพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิตมากขึ้น โดยจากรูปภาพที่ 2. จะเห็นว่า บุคคลมีความต้องการความปลอดภัย 5 ประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ซึ่งถึงแม้ว่าบุคคลมักจะเสี่ยงอันตรายเพื่อให้ได้มาซึ่งบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีคุณค่า แต่อย่างไรก็ตามบุคคลก็พยายามปกป้องตนเองมิให้ได้รับอันตรายทางร่างกายไปด้วยเสมอ ประการที่สองคือความมั่นคงปลอดภัยในวัตถุหรือทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่มักให้คุณค่ากับสิ่งเหล่านี้มาก โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตแบบวัตถุนิยม อีกทั้งความต้องการด้านนี้มักจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นด้วย เช่น การที่บุคคลทำงานจนถึงวัยเกษียณอายุเพื่อให้ได้บำนาญเป็นค่าตอบแทน เป็นต้น

ถึงแม้ว่าความต้องการความปลอดภัยทั้ง 2 ประการ ดังกล่าวจะไม่ค่อยมีผลต่อสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่มมากนักแต่ผู้นำกลุ่มก็ควรคำนึงถึงและทำให้สมาชิกไม่รู้สึกว่ามีความเสี่ยงหรือถูกบังคับให้เสี่ยงกับการได้รับอันตรายทางด้านร่างกาย ประกอบกับการกระตุ้นให้สมาชิกระมัดระวังอันตรายอันอาจเกิดกับตัวของสมาชิกเองด้วย

สำหรับความต้องการความปลอดภัยอีกสามประการ อันได้แก่ ความไว้วางใจในตนเอง ความไว้วางใจในผู้อื่นและความเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่นซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่พยายามสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง บุคคลมักมีความกลัวที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นเมื่อมีความมั่นใจในตนเอง ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจึงควรได้รับการส่งเสริมให้บรรลุความต้องการ ความปลอดภัยต่างๆ เหล่านี้เพื่อให้สมาชิกมีสัมพันธภาพระหว่างกัน และเกิดการเรียนรู้ประสบการณ์กลุ่มร่วมกัน อีกทั้งจะมีการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคลต่อไป

โดยส่วนใหญ่ ความต้องการความมั่นใจในตนเอง มักมีความสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ ของสมาชิกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการขาดความมั่นใจในตนเองหรือการขาดความมั่นใจในการแสดงออก เพื่อปกป้องตนเองจากความกลัวต่างๆ ดังนั้นบรรยากาศภายในกลุ่ม ควรจะเอื้อให้สมาชิกรู้สึก อบอุ่นปลอดภัย และไม่รู้สึกรู้สึกคุกคามแม้แต่น้อยเพื่อให้สมาชิกสามารถพัฒนา ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจได้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและเกิด ความเจริญส่วนบุคคลได้มากยิ่งขึ้น

สำหรับความต้องการไว้วางใจผู้อื่น และความต้องการเป็นที่ไว้วางใจถือเป็นพื้นฐาน สำหรับการมีสัมพันธภาพทางสังคม และเป็นปัจจัยสำคัญ ในกระบวนการกลุ่มด้วย บุคคลจะเกิด ความต้องการดังกล่าวนี้เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นซึ่งส่วนใหญ่ก็จะมีความต้องการด้วยกันทั้ง สองฝ่าย ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความไว้วางใจผู้อื่นก็ย่อมมีความต้องการเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่นด้วย ดังนั้นในกระบวนการกลุ่มความไว้วางใจจึงเป็นพลังสำคัญที่ทำให้บุคคลกล้าเปิดเผยตนเองและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันมากขึ้น

ความต้องการเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการสร้าง เอกลักษณะแห่งตน และมีการเปิดใจกว้างที่จะรับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น ในการมีสัมพันธภาพ ระหว่างกัน อีกทั้งเป็นผลให้บุคคลมีความเคารพตนเองและเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อได้รับการ ไว้วางใจจากผู้อื่น ดังนั้นในกระบวนการกลุ่ม ขณะที่สมาชิกคนหนึ่งได้บอกกล่าวประสบการณ์ ต่างๆ แก่กลุ่ม สมาชิกคนอื่นๆ ก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ น่าเชื่อถือ และมีความสามารถในการ ใส่ใจ นอกจากนี้ ความต้องการเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่นยังเป็นผลให้บุคคลมีสัมพันธภาพอันดี กับผู้อื่น และเกิดการพัฒนาให้สัมพันธภาพนั้นงอกงามต่อเนื่องกันไปอีกด้วย ในทำนองเดียวกัน ยังเป็นผลให้บุคคลเป็นทั้งผู้ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้เช่นกัน ดังนั้นในการดำเนินกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเกิดความไว้วางใจผู้อื่นจะ มีการแสดงออกโดยการใส่ใจ ดูแล และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่น จากที่กล่าวมาจะเป็นว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อีกทั้งช่วยลดความคับข้องใจของสมาชิก อันเกิดจากกระแสความเปลี่ยนแปลงและความกดดันจากกลุ่มด้วย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (The Belongingness and Love Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1943 cited in Trotzer, 1977: 34) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความผูกพันรักใคร่กับบุคคลอื่น ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับความรักจากครอบครัว จากเพื่อน หรือบุคคลอื่นๆ ก็จะนำมาซึ่งความรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกตัวออกจากสังคม กลาสเซอร์

(Glasser, 1965 cited in Trotzer, 1977: 34) ยืนยันว่าความต้องการที่จะรักใคร่ผูกพันกับบุคคลอื่น และความเป็นผู้ถูกรักเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ส่วน ดินก์เมเยอร์และ มูโร (Dinkmeyer และ Muro, 1971 cited in Trotzer, 1977: 34) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความผูกพัน รักใคร่ ที่แสดงออกมาในรูปของความต้องการความเป็นเจ้าของ การให้ความช่วยเหลือและการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เป็นธรรมดาที่มนุษย์จะมีความรักต่อผู้อื่น แต่ก็มีใช้เพียงต้องการรักเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งก็คือ เป็นความสำคัญที่จะมีการให้และรับความรักเท่ากันๆกัน ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความต้องการความรัก แต่กระบวนการในการสื่อถึงความรักก็มักจะยากที่จะเข้าใจ และส่งเสริมให้เกิดมีขึ้นในบุคคล ถึงแม้ว่าชีวิตมนุษย์จะเผชิญกับความรู้สึกหวั่นไหวทั้งที่มีต่อผู้อื่นและที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง แต่การสื่อถึงความรู้สึกนั้นๆ ก็เป็นสิ่งยากที่จะทราบว่า จะแสดงออกอย่างไรจึงจะเหมาะสมในการทำงานเดียวกัน เมื่อมีบุคคลแสดงความรักต่อเรา เราอาจไม่ทราบว่า จะแสดงออกต่อบุคคลนั้นอย่างไร การที่บุคคลกลัวการถูกปฏิเสธซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจ และยึดติดกับสัมพันธภาพทางสังคมมากเกินไปจนทำให้สัมพันธภาพนั้นหยุดชะงักลง อีกทั้งทำให้ไม่มีการพัฒนาความงอกงามส่วนบุคคลอีกต่อไป

ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของมีหลายระดับ ตั้งแต่ความต้องการ การยอมรับ ทั่วๆไปจนถึงความต้องการ ความสนิทสนม รักใคร่ ผูกพันกันลึกซึ้งอย่างในสัมพันธภาพของคู่สมรสหรือครอบครัว ความต้องการความรักจะเริ่มแสดงออกด้วยการต้องการการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มที่บุคคลพึงพอใจก่อน เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งต่อมากบุคคลจะเริ่มคบค้าสมาคมกับบุคคลหรือกลุ่มที่ยอมรับบุคคลนั้นมากขึ้นและมีการพัฒนาเอกลักษณ์แห่งตนขึ้น ประสบการณ์ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับตนเอง บุคคลไม่เพียงแต่ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น หากแต่ต้องการการยอมรับตนเองด้วย เช่นเดียวกับที่ เวนน (Wrenn, 1971 cited in Trotzer, 1977: 35) กล่าวว่า ปริมาณความหวั่นไหวที่ผู้ให้การศึกษามีต่อผู้รับการปรึกษา สามารถวัดได้จากปริมาณของความหวั่นไหวที่ผู้ให้การศึกษามีต่อตนเอง

ในการเข้าร่วมกลุ่ม สมาชิกมักจะพยายามให้สมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มยอมรับตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะสมาชิกเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีปัญหาเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หรือมีความรู้สึกแปลกแยกโดดเดี่ยว ดังนั้นกระบวนการกลุ่มจึงต้องตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ โดยผู้นำกลุ่มควรสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและมีอิสระในการเปิดเผยความเป็นตัวเองที่แท้ (Real self) ต่อกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับตัวเองมากขึ้นด้วย ในทางกลับกันถ้าสมาชิกไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ สมาชิกจะเกิดการต่อต้าน และปกป้องตนเองในการเข้าร่วมกลุ่ม

4. ความต้องการความเห็นคุณค่าในตนเอง (The Esteem Needs)

ความต้องการความเห็นคุณค่าในตนเองถือเป็นลักษณะเฉพาะอันหนึ่งของบุคคล เนื่องจากเป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลเกิดการเสียดสีหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งชื่อเสียง เงินทอง และลาภยศต่างๆ อันจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น สำหรับความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1943 cited in Trotzer, 1977: 35) เห็นว่าความเห็นคุณค่าในตนเอง เน้นที่การแสวงหาความเป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่นและจากตนเอง เพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่า บุคคลจะพึงพอใจในความต้องการด้านนี้ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณค่า มีความแข็งแกร่ง เป็นประโยชน์และมีความเชื่อมั่น

ความต้องการความเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย การเห็นคุณค่า การนับถือความสำเร็จ และความรับผิดชอบในตนเอง กลาสเซอร์ (Glasser, 1965 cited in Trotzer, 1977: 35) กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อันดับที่สองคือความเคารพนับถือ และเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นซึ่งมนุษย์จะรู้สึกเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อมีการสื่อสารภายในตนเอง (Intrapersonal) หรือมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Interpersonal) เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ความต้องการด้านนี้ยังอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ได้จากตนเองและบุคคลอื่น แต่มิใช่ได้จากตำแหน่งหน้าที่การงานหรือเงินทอง เนื่องจากแม้จะมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ แต่ถ้าบุคคลมิได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจจากตนเองหรือบุคคลอื่น บุคคลก็จะไม่สามารถบรรลุความต้องการความเห็นคุณค่าในตนเองได้ซึ่งอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความต้องการด้านนี้จะได้รับการตอบสนอง จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเท่านั้น

ลักษณะประการหนึ่งของความเห็นคุณค่าในตนเองที่มักถูกมองข้ามคือ ในด้านความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำและประสบความสำเร็จในสิ่งนั้น บุคคลก็จะเกิดความนับถือตนเอง และได้รับการนับถือจากบุคคลอื่น เป็นเหตุให้บุคคลพยายามรักษาความนับถือนี้ไว้และมีความรับผิดชอบในสิ่งนั้น ๆ ต่อไป

โดยทั่วไปแล้วเมื่อสมาชิกกลุ่มประสบปัญหาต่างๆ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองน้อยลง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าในสายตาของเพื่อนสมาชิก ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรสร้างบรรยากาศให้สมาชิกเกิดทัศนคติทางบวก ในการลดความเข้มแข็งและความอ่อนแอของสมาชิกแต่ละคน โดยเริ่มจากการที่กลุ่มใส่ใจต่อเรื่องราวของสมาชิกแต่ละคนก็จะส่งผลให้สมาชิกเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น อีกทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับผิดชอบต่อตนเอง และส่งเสริมให้สมาชิกได้ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วย ดังที่กล่าวมาจะเห็นว่ากลุ่มจะเอื้อให้เกิดกระบวนการแก้ไขปัญหาของสมาชิกแต่ละคน และในขณะเดียวกันก็ตอบสนอง ความต้องการความนับถือของสมาชิกด้วย

5. ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (The Need for Self-actualization)

การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) กับความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Need for Self-actualization) มีความแตกต่างกันประการหนึ่ง คือ การบรรลุศักยภาพแห่งตนเป็นภาวะ (State) ของชีวิต ส่วนความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตนนั้นเป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ เมื่อมองตามทัศนะที่เป็นจริงแล้วการบรรลุศักยภาพแห่งตนจะหมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถใช้พลังทั้งหมดของตนเอง เคลื่อนไปสู่การบรรลุความสามารถสูงสุดของตน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของกลุ่ม กล่าวคือ การส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถทั้งหมดของเขาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

สำหรับลักษณะของบุคคลที่บรรลุภาวะศักยภาพแห่งตนนั้นได้เคยมีผู้อธิบายไว้หลายท่าน ซึ่งล้วนแต่เป็นลักษณะในทางบวกที่ยากแก่การเป็นบุคคลที่บรรลุศักยภาพแห่งตนได้ อีกทั้งยังยากที่จะชี้ชัดว่าในขณะหนึ่งๆ บุคคล บรรลุภาวะศักยภาพแห่งตนหรือไม่เนื่องจากเป็นภาวะที่บุคคลสัมผัสเพียงชั่วขณะหนึ่งแล้วผ่านไป ในระหว่างที่บุคคลกำลังดำเนินชีวิตอยู่หรือมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยทั่วไปบุคคลจะตระหนักดีว่าภาวะนี้เป็นเป้าหมายที่บุคคลพยายามจะไปให้ถึง หรือไม่ก็เป็นภาวะที่ได้ประสบมา อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก็คือ แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลบรรลุศักยภาพแห่งตนที่เกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่ม

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตนในการเข้าร่วมกลุ่มมีอยู่หลายทาง กล่าวคือ การที่สมาชิกกลุ่มบรรลุความต้องการความปลอดภัย ความรัก และความคุณค่าในตนเองแล้ว เป็นเสมือนพลังผลักดันให้สมาชิกเกิดความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตนซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในชีวิตของบุคคล ซึ่งนอกจากบุคคลจะได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองแล้วบุคคลยังได้พบว่าจะสามารถใช้ศักยภาพนั้นๆ ในการพัฒนาตนเองได้อย่างไรด้วย ดังนั้น กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth Groups) จึงมีขึ้นเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ขยายการตระหนักรู้ในตนเองและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นสมาชิกกลุ่มยังมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทั้งปัญหาเฉพาะด้าน และปัญหาทั่วไปที่อาจพบได้ในอนาคตอีกด้วย (Trotzer, 1977 : 28-38)

แนวคิดหน้าต่างโจฮารี (The Johari Window) ของ ลูฟท์ (Luft) และ อิงแกม (Ingham)

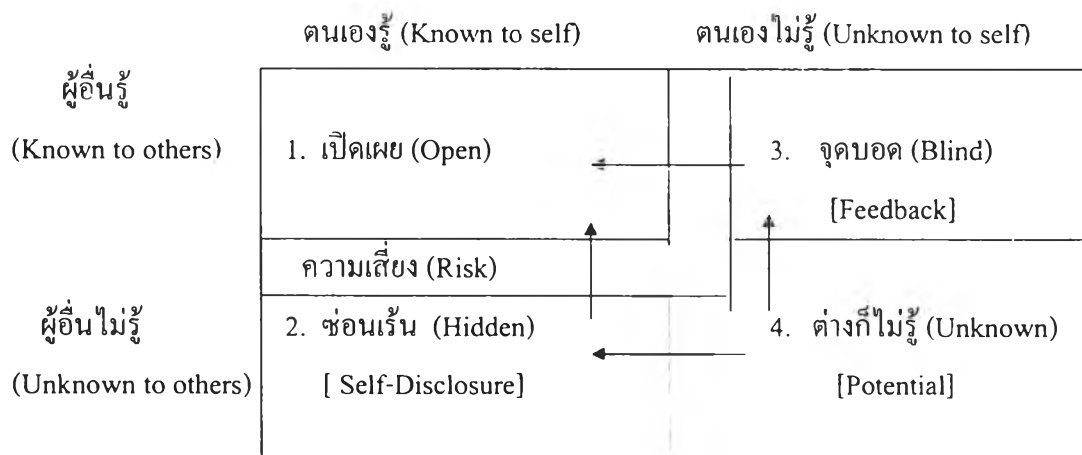
ทรอดเซอร์ ใช้หน้าต่างโจฮารี ในการอธิบายถึงความตระหนักรู้ในความรู้สึกและการกระทำของบุคคลในขณะที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งเขาเชื่อว่าการที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดี จะช่วยให้เขาบรรลุถึงความต้องการ ทั้ง 5 ขั้นได้ จึงเป็นเสมือนกุญแจที่ไขไปสู่ภาวะศักยภาพแห่งตนได้

หน้าต่างโจฮารี มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ

1. การเปิดเผยตนเอง (Self - disclosure) หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นรับรู้ เกี่ยวกับตนเองมีทั้งส่วนของเรื่องราวความรู้สึก ความคิด ค่านิยม ความคาดหวัง และอื่นๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมีความไว้วางใจผู้อื่นในระดับหนึ่ง ที่จะเสี่ยงเปิดเผยตนเองมากขึ้น เป็นผลทำให้บุคคลมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจในตนเองมากขึ้นด้วย

2. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลที่แสดงการรับรู้ของบุคคลอื่นที่มีต่อการกระทำของตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้บุคคล ได้รับรู้ตนเองในด้านที่ตนเองไม่เคยได้ตระหนักมาก่อน จึงเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง (Self - awareness) และเกิดการสำรวจตนเอง (Self - exploration) ด้วย นอกจากนี้การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทั้งยังร่วมให้เกิดการยอมรับและมีการพัฒนาการกระทำของตนเองให้ถูกต้องขึ้นอีกด้วย

ลักษณะของหน้าต่างโจฮารี ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติส่วนตน (Self) และ มิติส่วนผู้อื่น (Others) ในแกนนอน อีกทั้งมีการกำหนดมิติในส่วนของความรู้ (Known) และ ความไม่รู้ (Unknown) ในแกนตั้งเพื่อจับคู่กับมิติในแกนนอนจึงแบ่งเป็น 4 ส่วน ของการตระหนักรู้ดังรูปที่ 3



ภาพที่ 3 : แสดงลักษณะของหน้าต่างโจฮารี (Johari Window) ตามแนวคิดของลูฟท์ (Luft) และอิงแกม (Ingham) (Trotzer, 1977 : 40)

1. ส่วนของการเปิดเผย (Open area) แสดงให้เห็นถึงส่วนของข้อมูลที่ทั้งตนเองและผู้อื่นรู้ ในการมีสัมพันธภาพระหว่างกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้อื่น

ดังนั้นในการที่จะทำให้ส่วนนี้ขยายออกมากขึ้นก็ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้บุคคลกล้าที่จะเปิดเผย หรือบอกกล่าวสิ่งต่างๆ แก่กันและกันมากขึ้น

2. ส่วนของการซ่อนเร้น (Hidden area) แสดงให้เห็นถึงส่วนของข้อมูลที่ตนเองรู้แต่ผู้อื่นไม่รู้ เนื่องจากบุคคล มิได้มีการเปิดเผยส่วนนี้แก่บุคคลอื่น ดังนั้นสิ่งที่ตนเองรู้ก็จะ เป็นเพียงการรับรู้ตนเอง (Self - knowledge) ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล เท่านั้น ดังนั้นในการที่จะทำให้ส่วนของการซ่อนเร้นลดลง และทำให้ส่วนของการเปิดเผยขยายออก ก็ต้องอาศัยกลไกของการแลกเปลี่ยนที่เรียกว่า การเปิดเผยตนเอง (Self - disclosure)

3. ส่วนของจุดบอด (Blind area) แสดงให้เห็นถึงส่วนของข้อมูลที่ตนเองไม่รู้ แต่ผู้อื่นรู้ ดังนั้น ในการที่จะลดส่วนของจุดบอด และขยายส่วนของการเปิดเผยให้กว้างขึ้นก็ต้อง อาศัยกลไกการแลกเปลี่ยนที่เรียกว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยบุคคลอื่นจะให้ข้อมูล เกี่ยวกับตนเองอันเป็นผลให้บุคคลเกิดการรับรู้ข้อมูลที่ตนเอง มิได้ตระหนักถึงมาก่อน

4. ส่วนของต่างก็ไม่รู้ (Unknown area) แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่ทั้งตนเองและผู้อื่นต่างก็ไม่รู้ ซึ่งถ้าบุคคลมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันมากขึ้นเท่าใดส่วนนี้ก็จะลดลงมากขึ้นเท่านั้น แต่ทั้งนี้โดยทั่วไปแล้วการจะขยายส่วนของการเปิดเผย จะมีได้เกิดจากการลดส่วนของต่างก็ไม่รู้โดยตรง หากแต่จะขยายในส่วนของการซ่อนเร้น และจุดบอดก่อน จึงจะเกิดการขยายของส่วน การเปิดเผยตามมา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการที่บุคคลจะเปิดเผยตนเอง หรือ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลอื่นก็คือ ความเสี่ยง (Risk) ซึ่งบุคคลจะรู้สึกเสี่ยงน้อยลง เมื่อได้บอกกล่าวเรื่องของตนเอง หรือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย และได้รับการยอมรับ แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลมี ประสบการณ์ที่ได้บอกกล่าว หรือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลอื่นแล้วพบว่าถูกปฏิเสธ หรือต่อต้าน ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกเสี่ยงมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ การที่บุคคลจะแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน บุคคลจึง ต้องแน่ใจเสียก่อนว่า ตนเองจะไม่ถูกปฏิเสธ หรือถูกต่อต้านใดๆ จากบุคคลอื่น

ดังนั้น ในระหว่างดำเนินกลุ่ม สิ่งที่จะช่วยลดความรู้สึกเสี่ยงของบุคคลได้ก็คือ การมีความ ไว้วางใจ ความอบอุ่นใจ การยอมรับ การนับถือ และความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีการเปิดเผยตนเอง และ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคคลอื่น ได้อย่างอิสระ อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล เกิดการเรียนรู้ และมีความเจริญงอกงามส่วนบุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้ออำนวยให้ สมาชิก ได้มีสัมพันธภาพอันดีซึ่ง ระหว่างกันมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกเสี่ยงต่างๆ ทำให้สมาชิก กล้าที่จะแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น และลึกซึ้งขึ้น อันเป็นผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และมีความเจริญ ส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้นตามมา

สิ่งที่กล่าวมาจะเห็นว่าตามแนวคิดของ ทรอดเซอร์ มุ่งพัฒนาบุคคลให้เกิดความงอกงาม โดยอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น อันเกิดจากการเปิดเผยตนเองและการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น ดังนั้นนักจิตวิทยาการศึกษาจึงมีบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยให้บุคคลรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยมีการยอมรับไว้วางใจ และมีความเข้าใจอันดีต่อกันประกอบกับมีการสื่อสารที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายได้ (Trotzer, 1997:39-41)

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล ตามรูปแบบของทรอดเซอร์ ประกอบไปด้วย โครงสร้างของกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม และส่วนประกอบของกลุ่ม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

โครงสร้างของกลุ่ม

โครงสร้างของกลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้นำกลุ่ม และ 2) สมาชิกกลุ่ม กล่าวคือ

1. **ผู้นำกลุ่ม (Group Leader)** เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญที่สุดในกระบวนการกลุ่ม ซึ่ง ทรอดเซอร์ ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำกลุ่มจะต้องเรียนรู้ 3 ประการ คือ ลักษณะของผู้นำกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม และหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป

1.1 ลักษณะของผู้นำกลุ่ม (Personality of the Group Leader)

ทรอดเซอร์ กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำกลุ่มไว้ 10 ประการ กล่าวคือ

1.1.1 **มีการรู้เท่าทันตนเอง (Self-awareness)** หมายถึง การรู้จักตนเองในด้านต่างๆ เช่น จุดอ่อน จุดแข็ง ความต้องการ แรงจูงใจ และความขัดแย้งในใจของตนเอง เป็นต้น อีกทั้งมีความเข้าใจแจ่มชัดเกี่ยวกับความตั้งใจ และเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจะให้ผู้นำกลุ่มมีความกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

1.1.2 **มีความใจกว้าง (Openness)** หมายถึง การที่สามารถรับฟังความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ ของผู้อื่น โดยไม่ถือเอาตนเองเป็นมาตรฐานในการตัดสินถูก-ผิด ซึ่งความใจกว้างนี้ เป็นสิ่งที่แสดงถึงการยอมรับผู้อื่นและเป็นผลให้ผู้อื่นเกิดการเปิดเผยตนเองมากขึ้นด้วย

1.1.3 **มีความยืดหยุ่น (Flexibility)** หมายถึง การที่สามารถจัดการและอยู่กับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ยึดติดกับแบบแผนที่ตายตัว ดังนั้น ความยืดหยุ่นจึงเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความมั่นใจในตนเองและความไวในการรับรู้สิ่งต่างๆ ของผู้นำกลุ่มด้วย

1.1.4 **การมองโลกในแง่ดี (Think positively)** หมายถึง ผู้ที่มีทัศนคติต่อโลกและชีวิตในแง่ดี ซึ่งทำให้เขาสามารถมองเห็นจุดดีในตัวผู้อื่นได้และเป็นผลดีต่อการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นด้วย

1.1.5 การมีความสนใจต่อสมาชิก (Genuine and Sincere Interesting) หมายถึง ผู้นำกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่นอำนวยความสะดวกต่อสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อสมาชิกกลุ่มและรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มดำเนินไปด้วยดี

1.1.6 มีความอบอุ่นและใส่ใจ (Warmth and caring) หมายถึง มีท่าทีของการยอมรับและเข้าใจสมาชิกกลุ่มซึ่งแสดงออกได้ทั้งทางภาษาพูดและภาษาท่าทาง อันจะเป็นผลให้สมาชิกรับรู้ว่าคุณผู้นำกลุ่มมีความใส่ใจและให้กำลังใจพวกเขาด้วยความจริงใจ อีกทั้งยังถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกด้วย

1.1.7 มีความเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (Empathic Understanding) หมายถึง มีการรับรู้เรื่องราวความรู้สึกของสมาชิกเสมือนเป็นเรื่องราวของตนเอง โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และช่วยให้สมาชิกและสมาชิกคนอื่นๆ เกิดความเข้าใจชัดเจนขึ้น

1.1.8 มีจิตใจมั่นคงหนักแน่น (Mature and Integrity) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขมีความเข้มแข็งพอจะรับจุดอ่อนของตนเองได้ มีความจริงใจต่อตนเอง ผู้อื่น และต่อหน้าที่ของตนเอง

1.1.9 มีความอดทน (Tolerance) หมายถึง ผู้ที่สามารถอดทนต่อความเจ็บและความถึ้อัดคดคั่นในกลุ่มได้

1.1.10 มีใจเป็นกลาง (Objectivity) หมายถึง ผู้ที่สามารถประเมินสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผลและปราศจากอคติใดๆ ได้

1.2 ทักษะของการเป็นผู้นำกลุ่ม (Group Leadership Skills)

ทักษะถือเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำกลุ่ม ซึ่งจะนำมาซึ่งความราบรื่นในการดำเนินกลุ่ม แต่ผู้นำกลุ่มจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ด้วย

ทักษะของการเป็นผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ทักษะใหญ่ๆ คือ

1.2.1 ทักษะเชิงตอบสนอง (Reaction Skills) คือ ทักษะที่ผู้นำกลุ่มใช้ตอบสนองโดยการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติกับสมาชิก เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจกัน ดังจะมีทักษะย่อยๆ ได้แก่

1.2.1.1 ทักษะการฟัง (Listening) ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้นำกลุ่มควรจะมีการฟังที่ดีเพื่อให้เกิดความชัดเจนในความหมายที่สื่อออกมา และเป็นการแสดงถึงความใส่ใจด้วย นอกจากนี้ การฟังที่ดีควรมีการประสพสายตา และมีความตั้งใจประกอบกันเพื่อให้สามารถสื่อความหมายสำคัญๆ อันได้แก่

- สื่อถึงการยอมรับ (Acceptance) ของผู้นำกลุ่มโดยไม่ตอบสนองด้วยการตัดสินถูก-ผิด

- สื่อถึงความนับถือ (Respect) ผู้นำกลุ่มจะสื่อถึงความนับถือสมาชิกได้โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พูดถึงความคิด ความรู้สึกต่างๆ

- สื่อถึงความเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (Empathic Understanding) ของผู้นำกลุ่มโดยการพูดสะท้อนให้สมาชิกรับรู้ถึงความเข้าใจของผู้นำกลุ่ม

- สื่อถึงความเอาใจใส่ (Caring) ต่อสมาชิก

1.2.1.2 การทวนซ้ำ (Restatement) เป็นการพูดทบทวนเนื้อหาที่สมาชิกได้พูดออกมา เพื่อแสดงว่ากำลังรับฟังเขาอยู่ และเพื่อให้เขาได้พิจารณาสิ่งที่เขาพูดได้ลึกซึ้งขึ้น

1.2.1.3 การสะท้อนความรู้สึก (Reflection) เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกหรือสาระที่แฝงอยู่ในใจของสมาชิก ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกไม่ได้พูดออกมา เพื่อให้สมาชิกเห็น ตัวเองชัดเจนขึ้นอีกทั้งเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพการฟังที่ดี และความเข้าใจในระดับที่ลึกซึ้งขึ้นเสมือนเข้าไปอยู่ในโลกส่วนตัวของสมาชิก แต่ทั้งนี้พึงระวังในการสะท้อนเร็วเกินไปจนเป็นเหตุให้สมาชิกรู้สึกกลัว และจะเป็นการขัดขวางกระบวนการของกลุ่มได้

1.2.1.4 การกระทำให้เกิดความกระจ่าง (Clarifying) เป็นการขอให้สมาชิกพูดซ้ำอีกครั้งหรืออธิบายคำพูดที่คลุมเครือให้กระจ่างขึ้น

1.2.1.5 การสรุปความ (Summarizing) เป็นการจับใจความสำคัญในสิ่งที่สมาชิกพูดแล้วนำมาพูดใหม่ให้เป็นประโยคที่กระชับขึ้น ส่วนใหญ่จะใช้การสรุปเมื่อจะยุติการสนทนา แต่อาจใช้ในกรณีที่ต้องการให้สมาชิกมุ่งสู่ประเด็นสำคัญหรือเปลี่ยนจุดสนใจไปสู่สมาชิกคนอื่นๆ ก็ได้

1.2.2. ทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interaction Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่ใช้เพื่อต้องการให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มและช่วยในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้วย ทักษะนี้มีองค์ประกอบย่อยๆ คือ

1.2.2.1 การควบคุมดำเนินการ (Moderating) ใช้เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายในสิ่งที่ประโยชน์ต่อกลุ่ม

1.2.2.2 การแปลความหมาย (Interpreting) เป็นการแปลความหมายถึงในสิ่งที่สมาชิกพูดให้มีความลึกซึ้งขึ้นเนื่องจากการสื่อถึงสิ่งที่ซ่อนเร้นในคำพูดด้วย

1.2.2.3 การเชื่อมโยง (Linking) เป็นการนำความคิดเห็นของสมาชิกมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นความชัดเจนและใช้แยกความแตกต่างกันของความคิดที่มีต่อเรื่องหนึ่งๆ ด้วย

1.2.2.4 การสกัดกั้น (Blocking) เป็นทักษะที่ใช้เพื่อป้องกันมิให้สมาชิกกระทำสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งผู้นำกลุ่มต้องมีความไวในการสังเกต และมีความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่มเป็นอย่างดีประกอบกับควรแสดงท่าทีที่อบอุ่น หนักแน่นและปราศจากโทสะด้วย

1.2.2.5 การสนับสนุน (Supporting) เป็นการให้กำลังใจหรือสนับสนุน ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากในการกระตุ้นให้สมาชิกมีการเปิดเผยตนเองมากขึ้น แม้กระทั่งสมาชิกที่มีลักษณะขี้อายหรือเงียบขรึมก็ตาม

1.2.2.6 การจำกัดขอบเขต (Limiting) เป็นการจำกัดขอบเขตการกระทำของสมาชิกมิให้เกินไปจนละเมิดสิทธิผู้อื่นหรือเป็นผลให้เกิดการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบ

1.2.2.7 การป้องกัน (Protecting) เป็นการป้องกันมิให้สมาชิกเกิดการวิพากษ์วิจารณ์เกินควรหรือกระทำสิ่งใดๆ ที่อาจเป็นโทษต่อผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

1.2.2.8 การหาข้อสรุปของกลุ่ม (Consensus Taking) เป็นการหาข้อสรุปของกลุ่มสำหรับสภาพการณ์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม ซึ่งมักใช้ในกรณีที่มีการพูดคุยด้วยอารมณ์ที่รุนแรง

1.2.3 ทักษะเชิงปฏิบัติการ (Action Skills) เป็นทักษะที่ผู้นำกลุ่มใช้เพื่อส่งเสริมและกำกับกระบวนการ อีกทั้งทำให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันในระดับที่ลึกซึ้งขึ้นทักษะส่วนนี้ประกอบด้วย

1.2.3.1 การถาม (Questioning) ใช้เพื่อให้สมาชิกได้เปิดเผยและสำรวจตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งใช้ช่วยขจัดความงุนงงต่างๆ ภายในกลุ่มด้วยแต่ลักษณะคำถาม ควรเป็นคำถามปลายเปิดมากกว่าปลายปิด เพื่อเอื้อให้สมาชิกมีโอกาสได้พูดตามความต้องการได้มากยิ่งขึ้น

1.2.3.2 การสืบค้น (Probing) ใช้ช่วยให้สมาชิกมีการสำรวจตนเองในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น และถ่องแท้ในปัญหาของตนเองมากขึ้นแต่ผู้นำกลุ่มจะต้องตระหนักถึงระดับความลึกของการสืบค้นของสมาชิกแต่ละคนด้วยจึงจะเป็นการใช้ทักษะนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3.3 การเผชิญหน้า (Confronting) เป็นการบอกให้สมาชิกทราบถึงบางสิ่งบางอย่าง อย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งเป็นประโยชน์ให้กลุ่มตระหนัก และจัดการกับความสอดคล้องในพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้สมาชิกรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่มีต่อปัญหาของตนเองอีกด้วย และทั้งนี้ต้องระวังในการเผชิญหน้าซึ่งไม่ควรใช้จนสมาชิกรู้สึกถูกคุกคาม

1.2.3.4 น้ำเสียง (Tone setting) เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศ และทัศนคติของกลุ่ม เนื่องจากเป็นสิ่งซึ่งแสดงอารมณ์ที่แสดงออกต่อกลุ่ม และลักษณะการแสดงออกของสมาชิกกลุ่ม อีกทั้งยังทำให้ผู้นำกลุ่มได้รับรู้ถึงพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกกลุ่ม และรู้ว่าควรจะตอบสนองอย่างไรต่อไป จึงจะไม่ทำให้รู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ หรือไม่มีทางออก ดังนั้นจึงควรหยุดดูความรู้สึกที่จะ เกิดขึ้นตามมาของสมาชิกให้เป็นที่แน่ใจก่อน

1.2.3.5 การแลกเปลี่ยนความรู้สึกส่วนตัว (Personal Sharing) เป็นการที่ผู้นำกลุ่มแสดงออกถึงความยินดีที่จะกล่าวถึงความรู้สึกของตนเองเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นขึ้นกับกลุ่ม และเพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าผู้นำกลุ่มก็เป็นมนุษย์คนหนึ่งเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยให้สมาชิกสามารถจัดการกับสิ่งที่อยู่ในใจของผู้นำกลุ่มได้ แต่สำหรับการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกควรทำแต่พอดีและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เพราะถ้ามากเกินไปอาจทำให้สมาชิกเกิดความสับสนในบทบาทของผู้นำกลุ่มได้

1.2.3.6 การเป็นแบบอย่าง (Modeling) เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตต่อไปได้

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม (Group Leadership Functions) เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มควรมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.3.1 ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Promoting Interaction) คือ สนับสนุนให้สมาชิกได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้น

1.3.2 การเอื้ออำนวยให้มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Facilitating Interaction) คือ ช่วยให้สมาชิกมีการเปิดเผยตนเอง มีความใส่ใจ และเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

1.3.3 การเริ่มต้น (Initiating Interaction) คือ การที่ผู้นำกลุ่มควรมีความกระตือรือร้นในการเริ่มต้นกลุ่ม ซึ่งวิธีการในการเริ่มต้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ขนาดของกลุ่มและลักษณะของสมาชิก เป็นต้น

1.3.4 การชี้นำ (Guiding Interaction) คือ ผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้ที่คอยชี้ทำทางเพื่อให้กลุ่มมีการใช้ศักยภาพที่แฝงอยู่ได้อย่างราบรื่นมีทิศทางและเพื่อให้กลุ่มได้ประโยชน์จากการปฏิสัมพันธ์มากที่สุด

1.3.5 การเข้าแทรก (Intervening) คือ ในบางโอกาสผู้นำกลุ่มจะต้องเข้าแทรกในการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกเพื่อป้องกันสิทธิของสมาชิกบางคน และเพื่อรักษาเวลาการเปิดกลุ่มด้วยท่าทีที่นุ่มนวลเหมาะสม

1.3.6 การประมวลความรู้สึกนึกคิดของกลุ่ม (Consolidating) คือ ผู้นำกลุ่มจะต้องพยายามรวบรวมความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่มเป็นกลุ่มก้อนและถ่ายทอดให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกัน

1.3.7 การรักษากฎ (Rules-Keeping) คือ ผู้นำกลุ่มต้องพยายามให้สมาชิกร่วมกันรักษากฎต่างๆ ไว้ เพื่อความราบรื่นในการไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม และเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันด้วย

1.3.8 การสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน (Enhancing Communication) คือ ผู้นำกลุ่มจะต้องพยายาม ทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกัน และชัดเจนรวมทั้งช่วยให้สมาชิกใช้คำแทนตัวเอง และผู้อื่นอย่างเหมาะสม

1.3.9 การแก้ไขความขัดแย้ง (Resolving Conflicts) คือ การที่ผู้นำกลุ่มต้องทราบว่า จะสามารถแก้ไขความขัดแย้งภายในกลุ่มได้อย่างไร หรือทราบว่าเมื่อไรที่ควรเข้าไปจัดการด้วยตัวเอง และเมื่อไรควรปล่อยให้เป็นที่ของกลุ่มที่จะจัดการกันเอง แต่ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มจะต้องมีการเผชิญกับความขัดแย้งนั้นๆ อย่างเปิดเผยและเป็นไปในทางบวกเพื่อให้สมาชิกเกิดความงอกงามด้วย

1.3.10 ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรภายในกลุ่ม (Mobilizing Group Resources) คือ ผู้นำกลุ่มจะต้องช่วยให้สมาชิกได้หาทางช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ โดยผู้นำกลุ่มยินดีที่จะอยู่เบื้องหลังเพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่นด้วย (Trotzer, 1977: 72-90)

2. สมาชิกกลุ่ม ทรอดเซอร์ (Trotzer, 1977:142-167) ได้กล่าวถึงลักษณะของสมาชิกกลุ่มไว้ 2 ประการคือ ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม และลักษณะพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม (Nature of the Group Member)

ธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม มีดังนี้

2.1.1 สมาชิกที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งมักเป็นกลุ่มคนที่แวดล้อม เช่น บุคคลในครอบครัว ในที่ทำงานหรือ ในโรงเรียนของตน เป็นต้น เป็นเหตุให้ในช่วงแรกที่เข้ากลุ่มจะเกิดความรู้สึกกลัว และไม่แน่ใจในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม

2.1.2 ความยากของการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นลักษณะปกติของสมาชิกกลุ่ม ที่มักจะเห็นได้จากปัญหาเฉพาะของแต่ละบุคคลที่เป็นปัญหาที่พวกเขา ไม่สามารถแก้ไขได้ ทำให้เกิดความคับข้องใจ และเกิดการป้องกันตนเองในขณะที่เข้าร่วมกลุ่ม ถึงแม้ว่ากลุ่มจะมีแนวคิดพื้นฐานและความคาดหวังว่าบุคคลจะสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ แต่ถ้าบุคคลเกิดความอ่อนแอ ไม่ตั้งใจจริง เขาก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ โดยเฉพาะในการเข้าร่วมกลุ่มช่วงแรกๆ สมาชิกยังไม่มีควมไว้วางใจซึ่งกันและกันมากพอ สมาชิกก็จะเกิดความขัดแย้งในใจ และไม่กล้าเปิดเผยปัญหาของตน

2.1.3 ความขุ่นข้องใจ ซึ่งเมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกเจ็บปวด คับแค้นใจ หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาของตนเองมากขึ้น สมาชิกจะมีความกล้าที่จะเสี่ยงเปิดเผย ปัญหาของตนเองและ

2.1.4 ความดึงดูดของกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมาก ในการทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับกลุ่ม นั่นคือ บรรยากาศของกลุ่มที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่า ความต้องการของตนเอง ได้รับการตอบสนอง และมีความหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิก

2.1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จอย่างลึกซึ้งและจริงจัง ซึ่งความต้องการนี้ โดยทั่วไปจะไม่เปิดเผยออกมาเนื่องจากการใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defence Mechanisms) แต่ถ้ากลุ่มมีบรรยากาศของความไว้วางใจ และความรู้สึกปลอดภัย สมาชิกก็จะเปิดเผยออกมาได้อย่างชัดเจน

2.2 พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม (Behavior of the Group Member)

พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้าน พฤติกรรมควบคุมชักใย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมทางอารมณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 พฤติกรรมต่อต้าน (Resisting behavior) มักเกิดขึ้นในระยะแรกๆ ของการเข้าร่วมกลุ่มโดยเกิดจากตัวของสมาชิกเอง ซึ่งพฤติกรรมนี้จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญยิ่งในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมาย และมักมีสาเหตุมาจากความกลัวว่าสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ จะไม่ยอมรับตนเอง หากตนเองเปิดเผยออกมา หรือ กังวลใจว่าถ้าเปิดเผยปัญหาของตนออกมาปัญหาหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้มีการเปิดเผยตนเองในส่วนอื่นๆ ต่อมา หรือสมาชิกบางคนอาจมีพฤติกรรมต่อต้าน เนื่องจากรู้สึกว่าตนไม่สามารถ ที่จะเปลี่ยนแปลง หรือ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

โอลเซน (Ohlsen , 1970 cited in Trotzer , 1977: 147) ให้เหตุผลที่จำเป็นต้องทำให้ไม่เกิดการต่อต้านในรูปแบบต่างๆ ไว้ 4 ประการ คือ 1) การต่อต้าน จะทำลายความไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่ม ทำให้สมาชิกไม่รู้สึกผูกพันกับกลุ่ม และไม่ยอมเปิดเผยตนเอง 2) การต่อต้าน จะทำให้สมาชิกมีการแสดงพฤติกรรม ไม่พึงประสงค์มากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงความกดดันภายในกลุ่ม หรือเพื่อปกป้องตนเองมิให้เกิดการเกี่ยวพันกับกลุ่ม 3) การต่อต้าน จะทำให้สมาชิกกลุ่มมีลักษณะพึงพิงซึ่งกันและกันมากขึ้น แทนที่จะหันมาปรับปรุง ชีวิตของตนเอง และ 4) การต่อต้าน จะทำให้สมาชิกกลุ่มหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบของตนต่อการเป็นสมาชิกกลุ่ม ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงควรจัดการกับพฤติกรรมต่อต้านต่างๆ ตั้งแต่ในระยะแรกๆ ของการเข้ากลุ่มโดยผู้นำกลุ่มจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นใจ และยอมรับซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ซึ่งจะกระทำได้โดยทำให้สมาชิกมีประสบการณ์ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือมีส่วนในการเปิดเผย ความรู้สึกในปัจจุบันขณะ (Here and Now) โอลเซนได้เสนอเทคนิค 2 ประการสำหรับจัดการกับการต่อต้านนั่นคือ 1) การแปลความ (Interpretation) และการเผชิญหน้า (Confrontation) แต่ทั้งนี้เทคนิคดังกล่าว จะใช้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสมาชิกกลุ่ม มีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน แล้วถึงจะไม่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นการละเมิดความเป็นส่วนตัวซึ่งอาจทำให้เกิดการต่อต้านมากขึ้น

พฤติกรรมการต่อต้าน อาจแสดงออกได้หลายรูปแบบซึ่งจะเป็นการแสดงออกเพื่อปกป้องตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พฤติกรรมต่างๆ มีดังนี้

2.2.1.1 การผูกขาดความสนใจ (Monopolizing) คือ การที่สมาชิกพยายามทำให้บุคคลอื่นๆ ในกลุ่มยอมรับตนเอง โดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Self-centered) ซึ่งจะผูกขาดการสนทนาในกลุ่มเป็นของตนเอง เป็นเหตุให้สมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม ไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเอง และเกิดทัศนคติทางลบต่อสมาชิกที่ผูกขาดความสนใจนี้ได้ ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงควรใส่ใจต่อท่าทีของสมาชิกคนอื่นๆ และพยายามช่วยให้พวกเขามีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นของตนเองมากขึ้น ในกรณีเช่นนี้การใช้เทคนิคการเผชิญหน้า (Confrontation) ก็อาจเป็นการช่วยลดพฤติกรรมการผูกขาดความสนใจนี้ได้

2.2.1.2 การแสดงความไม่เป็นมิตร (Hostility) ซึ่งส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากการถูกทอดทิ้ง หรือไม่ได้รับความใส่ใจจากผู้ที่เขาต้องการความรัก และการยอมรับ ทำให้เขามีท่าทีไม่พอใจ ดื้อดึง ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องมีความอดทนอย่างมาก อีกทั้งควรให้ความใส่ใจและทำให้เขารู้สึกอบอุ่น ไว้วางใจด้วย ซึ่งการใช้เทคนิค การสะท้อนความรู้สึก (Reflection) จะใช้ได้ดีกับกรณีเช่นนี้

2.2.1.3 การเงียบ (Silence) ซึ่งเป็นเหตุให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ และกลัวกับบรรยากาศเช่นนี้ได้ ทั้งนี้การเงียบอาจมีความหมายได้หลายประการกล่าวคือ การเงียบเพื่อแสดงการต่อต้านผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกบางคนของกลุ่ม การเงียบเพื่อปิดบังบางสิ่งบางอย่าง หรือเงียบเพราะเกิดความลำบากใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งในบางครั้งสมาชิกอาจจะเงียบเพราะไม่มีโอกาสพูดไม่กล้าพูด หรือไม่ต้องการรบกวนบุคคลอื่นก็เป็นได้ แต่อีกความหมายหนึ่ง การเงียบอาจจะเป็นประโยชน์ได้ในกรณีที่เงียบเพื่อคิดโน้มน้าวสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม อันเป็นเหตุให้สมาชิกเกิดความต้องการที่จะเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ในกรณีที่สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ที่พูดน้อยมาก แต่ในขณะที่เงียบก็อาจจะกำลังมีส่วนร่วมในปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มก็ได้ ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงต้องมีการฝึกฝนความไวในการรับรู้ว่า ความเงียบที่เกิดขึ้นนั้นสื่อถึงความหมายประเภทใด และจะมีวิธีการจัดการกับความเงียบดังกล่าวอย่างไรจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มอาจจะมีการใช้คำถามหรือการสะท้อนความรู้สึกของตนเองซึ่งมักจะใช้ได้ผลดี กล่าวคือ สมาชิกอาจมีการตอบสนองด้วยการพูด เพื่อขจัดความรู้สึกกังวลใจ และป้องกันการเกิดความเงียบเช่นนี้อีก

2.2.1.4 การแยกตัว (Withdrawal) โดยส่วนใหญ่มักเกิดควบคู่กับการเงียบ แต่ทั้งนี้ก็ไม่เสมอไปที่การเงียบจะแสดงถึงการแยกตัวสมาชิกที่แยกตัวมักจะมีอัตมโนทัศน์ (Self-concept)

ในทางลบหรือต่อต้านการเข้าร่วมกลุ่ม โดยอาจสังเกตได้จาก ระยะห่างในการนั่งร่วมกลุ่มของตนเอง และสมาชิกคนอื่นๆ การแสดงกริยาท่าทาง และคำพูด ในกรณีเช่นนี้ผู้นำกลุ่ม ควรแสดงความใส่ใจ และพยายามเอื้อให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้น โดยอาจใช้เทคนิคเกี่ยวกับสมาชิกที่เงียบ หรือใช้การเผชิญหน้าก็จะเป็นผลดี โดยเฉพาะในกรณีที่สมาชิกไม่รู้ว่าตนเองจะขอความช่วยเหลือจากกลุ่มได้อย่างไร

2.2.1.5 การไม่เข้าร่วมกลุ่ม (Absences) เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่จะแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม และต่อต้านการเข้าร่วมกลุ่ม ถ้าเป็นระยะแรกๆ อาจเกิดจากความไม่สนใจ ไม่ต้องการหรือกลัวที่จะเข้าร่วมกลุ่ม อันอาจเนื่องมาจาก ไม่ทราบว่าจะมีการเข้ากลุ่มหรือไม่ชัดเจนในคำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม แต่สำหรับการไม่เข้าร่วมกลุ่มในระยะ ต่อมา อาจเกิดจากในกลุ่มมีการพูดถึงเรื่องที่สมาชิกรู้สึกกลัว ตกใจ หรืออึดอัด ทำให้สมาชิกต้องการหลีกเลี่ยง หรือเกิดการต่อต้านที่จะเข้าร่วมกลุ่มต่อไป ในบางครั้งสมาชิกบางคนไม่เข้าร่วมกลุ่ม จะมีผลกระทบต่อสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ เพราะมีบ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มมีคำพูดหรือเรื่องราวที่ต้องการจะบอกกล่าวแก่ผู้ที่ไม่เข้าร่วมกลุ่ม ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงควรชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อกลุ่ม และเน้นถึงความรับผิดชอบของตนเองต่อการเข้าร่วมกลุ่ม ประกอบกับควรเอื้อให้สมาชิกเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็จะช่วยลดการไม่เข้าร่วมกลุ่มได้ สำหรับสมาชิกที่ไม่เข้าร่วมกลุ่ม เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อเรื่องของตนเอง ผู้นำกลุ่มอาจใช้เทคนิคการเผชิญหน้าก็จะให้ผลดีเช่นกัน

2.2.1.6 การสนทนาถึงเรื่องไกลตัว (Intellectualizing) กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มประเภทนี้จะชอบพูดถึงเรื่องต่างๆ ไป เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกกลุ่ม หรือพูดเกี่ยวกับเนื้อหาของเรื่องราวมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก เนื่องจากพวกเขาพบว่าการพูดถึงสิ่งเหล่านี้ ทำได้ง่าย และรู้สึกสบายใจกว่าพูดถึงเรื่องราวของตนเอง ดังนั้นวิธีการที่จะป้องกันพฤติกรรมเช่นนี้ได้ดีที่สุดในกลุ่มคือ ผู้นำกลุ่มควรเอื้อให้สมาชิกได้พูดถึงเรื่องราวที่สัมพันธ์กับตัวของสมาชิกเองโดยตรง เน้นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในกลุ่มมากกว่าภายนอกกลุ่ม โดยอาจใช้การสะท้อนความรู้สึก การทวนซ้ำ การทำให้กระจ่าง การเป็นแบบอย่าง การใช้น้ำเสียงและการค้นหา

2.2.1.7 การเป็นผู้สร้างความขบขัน (Joker) คือสมาชิกที่ชอบสร้างความขบขันเพื่อลดความเครียดในกลุ่ม ส่วนใหญ่สมาชิกคนอื่นก็จะร่วมหัวเราะด้วย และไม่มีใครตำหนิเขา อีกทั้งมักมองว่าเขาเป็นคนแจ่มใสเบิกบาน ทั้งที่การสร้างขบขันนี้ เป็นการป้องกันตนเอง ทำให้ยากที่จะเข้าใจความรู้สึกที่แท้จริงของเขา ดังนั้นเขาจึงมักไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างจริงจัง ในกรณีเช่นนี้ ผู้นำกลุ่มอาจจะใช้วิธีการสะท้อน ความรู้สึกถึงเนื้อหาภายใต้คำพูดของเขา เพื่อช่วยให้สมาชิกคนอื่นๆ ได้รู้จักตัวเขาในแง่มุมที่ต่างจากเดิม



2.2.1.8 การเป็นแม่บ้าน (The house keeper) เป็นการแสดงการต่อต้าน โดยการทำทุกสิ่งทุกอย่างในกลุ่มเช่น จัดห้อง จัดเก้าอี้ ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ แต่จะไม่พยายามพูดถึงเรื่องของตนเองทำให้เขาไม่มีโอกาสที่จะเปิดเผยตนเอง ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้อให้เขาได้มีส่วนร่วมในการพูดคุย และคอยให้กำลังใจในการเปิดเผยตนเอง ประกอบกับให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เขา เพื่อให้เขารู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อกลุ่ม จึงจะทำให้กลุ่มมีบรรยากาศของการให้และรับข้อมูลระหว่างกัน

2.2.2 พฤติกรรมการควบคุมชักใยผู้อื่น (Manipulation behavior) คือพฤติกรรมที่ใช้ควบคุมปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อพัฒนาการของกลุ่ม โดยพฤติกรรมนี้จะมีผลโดยตรงต่อผู้อื่น แต่จะไม่มีผลต่อตนเอง อีกทั้งยังอยู่ภายใต้การควบคุมของคนอีกด้วย โดยผู้กระทำจะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความไม่ไว้วางใจขึ้นในกลุ่ม ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรให้ความสนใจกับพฤติกรรมต่างๆ นี้ด้วย อันได้แก่

2.2.2.1 การพึ่งพิงผู้อื่น (Dependency) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ จะแสดงให้เห็นผู้อื่นเห็นว่าตนเองอ่อนแอ และต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น ทุกอย่างตามที่เขาต้องการ โดยที่โอลเซน (Ohlsen , 1970 cited in Trotzer , 1977) กล่าวว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมพึ่งพิงผู้อื่นนี้จะได้รับแรงเสริม จากบุคคลที่ยอมให้เขาพึ่งพิง โดยเฉพาะบุคคลผู้ที่มีความชำนาญ ดังนั้น ผู้นำกลุ่มจึงต้องปฏิเสธที่จะตัดสินใจแทนเขา และมีความอดทนอย่างมากในการควบคุมสถานการณ์ เช่นนี้ อีกทั้งต้องพยายามเสริมแรงในพฤติกรรมพึ่งตนเองของเขาด้วย เพื่อให้เขาเกิดการพึ่งพิงผู้อื่นลดลง

2.2.2.2 การยอมตาม (Submissiveness) สมาชิกประเภทนี้นอกจากจะชอบพึ่งพิงผู้อื่นแล้ว ยังต้องการผู้ที่จะบอกเขาได้ว่าเขาควรทำสิ่งใด ผู้ที่มีพฤติกรรมนี้อย่างสมบูรณ์จะถูกผู้อื่นควบคุม และการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ผู้อื่นเห็นว่าถูกต้องหรือมีคุณค่า เขาจะไม่ค่อยกล้าแสดงสิทธิของตนเอง และไม่มี ความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้เขามักจะมีปัญหาในด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น และต้องอาศัยการเรียนรู้ที่จะกล้าแสดงออกจากตัวแบบ (Modeling) และบทบาทสมมติ (Role playing) ซึ่งการใช้ทักษะการสะท้อนจะทำให้เขาเข้าใจมากขึ้น แต่ผู้นำกลุ่มจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดการแสดง ความสงสาร หรือปกป้องเขามากเกินไป

2.2.2.3 การวิพากษ์วิจารณ์ (Criticism) เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้อื่นตกเป็นฝ่ายรับ และเป็นการควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น โดยเขาจะชอบประเมินตัดสินผู้อื่นตามเกณฑ์ของตนเอง ทำให้ทิศทางพัฒนาการของกลุ่มเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้วิธีการวิพากษ์วิจารณ์ ในทางที่เหมาะสม และสร้างสรรค์ ประกอบกับเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นด้วย

2.2.2.4 ความก้าวร้าว (Aggression) เป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อทิศทางของกลุ่มมาก โดยพฤติกรรมนี้จะมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกไม่มั่นคง เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองมีจุดอ่อน และรู้สึกไม่พอใจหรือต่อต้าน ดังนั้นเขาจึงพยายามตอบโต้ ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องให้ความช่วยเหลือ ทั้งสมาชิกที่แสดงความก้าวร้าว และสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ด้วยกล่าวคือ เอื้อให้สมาชิกกลุ่มที่แสดงความก้าวร้าว เรียนรู้ที่คนอื่นๆ ในกลุ่ม ไม่เป็นอันตรายต่อเขา และยอมรับเขาได้ สำหรับสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ผู้นำกลุ่มจะต้องเอื้อให้พวกเขามีความหนักแน่น มั่นคงทางจิตใจไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ที่ก้าวร้าว เพื่อให้สมาชิกที่ก้าวร้าวได้ตระหนักในตนเอง และลดความมีอิทธิพลต่อกลุ่มลง

2.2.2.5 การมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) สมาชิกกลุ่มประเภทนี้ต่างจากประเภทที่ก้าวร้าว และผูกขาดความสนใจ กล่าวคือ เขาจะสามารถกำหนดการกระทำทั้งหมด รวมทั้งกำหนดหัวข้อในการสนทนาของกลุ่มด้วย จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ เกิดความรู้สึกอิสระ และในขณะเดียวกันก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกประเภทนี้ด้วย โดยไม่ใช้อำนาจหรือการควบคุมมากเกินไป แต่จะใช้วิธีการให้อิสระและความสนใจเขาเทียบเท่ากับสมาชิกคนอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นการทำให้เขาเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มอีกด้วย

2.2.2.6 การแสดงออกเสมือนเป็นแม่ (Mothering) เป็นการกระทำเพื่อให้ผู้อื่นเกิดการพึ่งพิงเขามากขึ้น โดยเขาจะกระทำการปกป้องผู้อื่นเกิดความทุกข์ หรือถูกตำหนิตติเตียนจากการกระทำตัวเป็นเสมือน “แม่ ” ของเขา ทำให้เขาอยู่ในสถานภาพที่มีอำนาจเหนือสมาชิกคนอื่นๆ และเหนือการวิพากษ์วิจารณ์ของสมาชิกคนอื่นๆ ด้วย ทำให้สามารถหลีกเลี่ยงการเปิดเผยเรื่องราวและปัญหาของ ตนเองได้ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้อให้เขาได้เกิดการเรียนรู้ที่จะเปิดเผยตนเอง และความต้องการของตนเองแก่กลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเกิดบรรยากาศแห่งความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น อีกทั้งช่วยให้เขาตระหนักได้ว่าสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ นั้นมีอิสระและเป็นที่ยอมรับของเขาได้เช่นกัน

2.2.2.7 การคาดคะเน (Calculator) เป็นสมาชิกที่มีความสามารถทางสติปัญญามากในการชี้แนะแนวทางแก่ผู้อื่น และมีความอดทนต่อการถูกต่อต้าน เขามักจะมีความรู้สึกไวมาก โดยจะเห็นได้จากการใช้คำพูดโต้ตอบที่เฉียบคม ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องพยายามควบคุมพฤติกรรมดังกล่าวอย่างระมัดระวังเนื่องจาก เป็นการยากที่จะผูกมัดเขาให้มีสัมพันธภาพอันดีกับกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เขาควรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ถึงการควบคุมตนเองอย่างเพียงพอ ในการตัดสินใจเมื่อเข้าร่วมกลุ่ม อีกทั้งต้องเรียนรู้ที่จะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น โดยใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงควรให้เขาได้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว โดยผ่านทักษะการเป็นแบบอย่าง ในด้านการเปิดเผยตนเอง และการสะท้อนความรู้สึกอย่างมีความหมาย

2.2.3 พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) คือ พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและคล้ายคลึงกับพฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม โดยสมาชิกจะแสดงออกเพื่อช่วยกระตุ้น และส่งเสริมให้กระแกลุ่มเป็นไปด้วยดี ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องรับผิดชอบ ในการเป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และปฏิบัติตาม นอกจากนี้สมาชิกหลายๆ คนก็มีความสามารถ และความต้องการที่จะช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นๆ เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ดังนั้นถ้ามีพฤติกรรมเช่นนี้มากขึ้นเท่าใด กลุ่มก็มีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น พฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้แก่

2.2.3.1 การฟัง (Listening) เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อกลุ่มเป็นอย่างมาก ถ้าสมาชิกมีการรับฟังอย่างไม่มีอคติ การฟังนี้ก็ทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับและแสดงถึงความเคารพ และให้ความสำคัญในตัวผู้พูด อีกทั้งยังแสดงถึงความเปิดใจกว้างของผู้ฟังอีกด้วย

2.2.3.2 การให้ผู้อื่นได้เปิดเผยความรู้สึก (Enabling) เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่งเนื่องจากช่วยให้สมาชิกได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ซึ่งทำให้เห็นถึงความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในการที่จะมีสัมพันธภาพระหว่างกัน นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เปิดเผยตนเอง แลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นการใช้การถามคำถามผู้อื่นยังทำให้ผู้ถูกถามรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับความสนใจ เป็นเหตุให้เกิดความ มั่นใจในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่มมากขึ้น

2.2.3.3 การนำ (Leading) เป็นพฤติกรรมที่ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้นำกลุ่ม และทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ได้ โดยสมาชิกจะเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการนำกลุ่มจากประสบการณ์การเข้าร่วมกลุ่มที่ดำเนินไปได้สักระยะหนึ่ง เขาจะได้แนวความคิดและวิธีการต่างๆ โดยมีผู้นำกลุ่มเป็นแบบอย่าง

2.2.3.4 การเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) เป็นการเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเองต่อสถานการณ์นั้นๆ หรือบอกกล่าวสิ่งที่เป็นประสบการณ์ของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ การเปิดเผยตนเองจะทำให้สมาชิกมีความตระหนักในตนเอง และจะเป็นประโยชน์มากขึ้นถ้าสมาชิกสามารถเปิดเผยปัญหาของตนเองได้ เพราะจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และเข้าใจปฏิกิริยาต่างๆ ภายในกลุ่ม

2.2.3.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback) เป็นการเปิดเผยรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการเปิดเผยของสมาชิกต่อสมาชิกคนอื่นๆ ของกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และรับรู้ตามความเป็นจริง โดยเป็นการแลกเปลี่ยนการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้รับข้อมูลย้อนกลับก็มีอิสระที่จะตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธข้อมูลใด

2.2.3.6 การรักษาความไว้วางใจ (Keep confidence) เป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มต้องเรียนรู้ถึงการพัฒนาความไว้วางใจ โดยต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องราวที่ผู้อื่นเปิดเผย เรียนรู้ที่จะเก็บไว้เป็นความลับเมื่อสร้างความไว้วางใจแก่ผู้อื่น อีกทั้งเรียนรู้ที่จะมีความไว้วางใจผู้อื่นด้วย

2.2.3.7 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Personalizing communication) ในการเข้าร่วมกลุ่มจะส่งเสริมให้สมาชิกได้เปิดเผยตนเอง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมักใช้สรรพนามบุรุษที่ 1 และ 2 (คุณและฉัน) โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้สรรพนามบุรุษที่ 3 (เขาและเธอ) เพราะมีบ่อยครั้งที่สมาชิกจะหลีกเลี่ยงการพูดถึงเรื่องราวของตนเอง โดยกล่าวถึงบุคคลที่ 3 ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องควรระมัดระวังการใช้คำพูดของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกด้วย

2.2.4 พฤติกรรมเชิงอารมณ์ (Emotional behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกแต่ละคนที่สังเกตได้ยาก เนื่องจากสมาชิกสามารถที่จะพูดหรือ แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อปิดบังหรือบิดเบือนไปจากอารมณ์ ความรู้สึกที่แท้จริงได้ ซึ่งเป็นการปกป้องตนเองตามธรรมชาติ อันอาจกระทำโดยการหลีกเลี่ยง (Avoidance) หรือหลีกเลี่ยง (Withdrawal) ถ้าผู้นำกลุ่มไม่เข้าใจถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองอันไม่เหมาะสมของบุคคล ก็อาจจะเป็นการทำลายความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มได้ พฤติกรรมเชิงอารมณ์ที่พบบ่อยมีดังนี้

2.2.4.1 การระบายความรู้สึกทางลบ (Ventilated negative feeling) เมื่อกลุ่มมีบรรยากาศแห่งความอบอุ่นปลอดภัย สมาชิกมักจะกล้าระบายความรู้สึกทางลบที่รุนแรงออกมา เช่น ความรู้สึกโกรธ เกลียดหรือคับข้องใจที่มีต่อบุคคลทั้งในและนอกกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ในสังคมทั่วไปจะไม่มีโอกาสได้แสดงออกเช่นนี้ ดังนั้นจึงอาจทำให้สมาชิกคนอื่นๆ เกิดความรู้สึกตกใจได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผลดีต่อกลุ่มโดยเป็นการส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือ ให้ผู้พูดได้จัดการกับความรูสึกนั้น หน้าทีของผู้นำกลุ่มในขั้นแรก คือรับฟังเรื่องราวและพยายามหาคำตอบให้ได้ว่า ความรูสึกนั้นเกิดขึ้นชั่วคราวหรือเรื้อรัง และพยายามไม่ให้ผู้พูดเกิดความรู้สึกเช่นนั้นอีก จากนั้นก็พยายามเอื้อให้กลุ่มเข้าใจถึงปัญหาของผู้พูดด้วย เพื่อให้เกิดการดำเนินการแก้ไขต่อไป

2.2.4.2 การร้องไห้ (Crying) เป็นปฏิกิริยาโดยธรรมชาติที่บุคคลจะระบายความรู้สึกเจ็บปวดที่มีต่อสถานการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ แต่ทัศนคติทางสังคมจะมองว่า การร้องไห้เป็นการแสดงความอ่อนแอ หรือขาดความควบคุมตนเองโดยเฉพาะสำหรับผู้ชาย ทำให้บุคคลมักจะกลัมน้ำตาเอาไว้ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและกดดันมากขึ้น อีกทั้งทำให้ไม่สามารถผ่านความรู้สึกเจ็บปวดนั้นได้ บุคคลจะรู้สึกแย่งจนบางคนถึงกับถอนตัวออกจากกลุ่มหรือสถานการณ์

นั้นๆ เพื่อป้องกันมิให้ตนเองร้องไห้ ถ้ามีสมาชิกคนหนึ่งร้องไห้ ก็มักเป็นเหตุให้สมาชิกคนอื่นๆ อยากให้ความช่วยเหลือ แต่ก็อาจจะไม่ทราบว่าควรทำอย่างไรดี และเกิดความลำบากใจจนต้องถอนตัวออกจากกลุ่ม การที่สมาชิกร้องไห้แล้วไม่ได้รับปฏิกิริยาตอบโต้ใดๆ จากสมาชิกคนอื่นๆ ทำให้เขารู้สึกแย่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้นำกลุ่มจึงต้องเข้าทำหน้าที่เพื่อให้กำลังใจ และช่วยเหลือบุคคลนั้นทันที โดยอาจจะพูดคุยสะท้อนความรู้สึก แสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่างๆ ซึ่งอาจแสดงออกโดยใช้ภาษาท่าทาง เช่น การโอบไหล่ หรือสัมผัสที่แขนของผู้ที่ร้องไห้ก็อาจช่วยได้ ในขณะเดียวกันก็พูดถึงเรื่องการร้องไห้ว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ นอกจากนี้การที่กลุ่มมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกันก็มีส่วนช่วยลดแรงต้านการร้องไห้ได้ด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม การร้องไห้ของสมาชิกก็มีใช้สิ่งที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพ อันลึกซึ้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มหรือความก้าวหน้าของการทำกลุ่ม ซึ่งมีผู้นำกลุ่มบางคนเข้าใจผิด และพยายามชักนำให้สมาชิกเกิดการร้องไห้เมื่อเข้ากลุ่ม แต่โดยปกติแล้วการร้องไห้เป็นธรรมชาติของการเปิดเผยตนเอง อีกรูปแบบหนึ่ง ที่ควรได้รับกำลังใจและความสนใจจากทุกคนในกลุ่ม

2.2.4.3 การผูกพัน (Affection) เป็นความรู้สึกทางบวก เช่น ความรัก ความห่วงใย ซึ่งอาจจะทำให้เป็นปัญหาได้ถ้าเป็นไปในทางชั่วร้าย อันทำให้เกิดความสงสัยว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่แท้จริง ที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมดังกล่าว และในทำนองเดียวกัน การแสดงความรู้สึกทางบวกต่อผู้อื่น ก็อาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ ดังนั้นในสังคมโดยทั่วไปบุคคลจึงไม่กล้าที่จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่อกัน แต่สำหรับกลุ่มที่สมาชิกมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นก็อาจจะมี การแสดงความรัก ความห่วงใย ทั้งทางคำพูดและภาษาท่าทางมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งดีที่ควรส่งเสริมให้เกิดความผูกพันภายในกลุ่ม โดยอาจจะจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

2.2.4.4 การแสดงออก (Acting out) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลอันเกิดจากความรู้สึกต่อต้านที่สะสมไว้ในใจ ก่อนที่จะมีพฤติกรรมควบคุมชกใจ หรือพฤติกรรมทางอารมณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความมีอิสระ การตอบโต้ต่อการแสดงอำนาจของผู้นำกลุ่ม และการยอมรับของกลุ่ม ซึ่งเขาอาจจะแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา การไม่มาเข้ากลุ่ม การใช้ยาหรือดื่มสุรา อีกทั้งที่เห็นได้ในกลุ่มคือ พฤติกรรมก้าวร้าว ซึ่งอาจจะทำให้บุคคลอื่นสนใจ และมักทำลายกระบวนการกลุ่มด้วย หรืออีกนัยหนึ่งการก้าวร้าว อาจจะเป็นการทดสอบเพื่อตัดสินขอบเขตของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และเพื่อค้นหาว่าตนเองอยู่ในตำแหน่งใดของกลุ่ม ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงต้องใช้ความพยายามในการดึงสมาชิกกลุ่มให้เข้าร่วมในปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม มากกว่าจะปล่อยให้พฤติกรรมที่อาจจะทำลายปฏิสัมพันธ์ ภายในกลุ่มเกิดขึ้น

กระแสดความเคลื่อนไหวของกลุ่ม

ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1977: 52-63) ได้อธิบายถึงกระแสดความเคลื่อนไหวของกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น กล่าวคือ 1) ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ขั้นสร้างการยอมรับ 3) ขั้นเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง 4) ขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไข 5) ขั้นยุติกลุ่ม ซึ่งถึงแม้ว่าแต่ละขั้นจะมีลักษณะเด่นแตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ในแต่ละขั้นก็จะเกิดควบคู่กันไปเป็นกระแสดความเคลื่อนไหวโดยมิได้แยกออกจากกันอย่างสิ้นเชิง กระแสดความเคลื่อนไหวของกลุ่ม แต่ละขั้นจะกล่าวโดยละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (The security stage) ในช่วงแรกของการเข้าร่วมกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม จะมีความรู้สึกอึดอัด กังวลใจ สงสัย ต่อต้าน หรือมีความรู้สึกไม่สบายใจอื่น ๆ เนื่องจากการเข้าสู่สถานภาพใหม่ ซึ่งสมาชิกจะไม่แน่ใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นอีกทั้งไม่มั่นใจว่าตนจะควบคุมตนเองได้หรือไม่ และจะมีสัมพันธภาพกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้ดีเพียงใด ความรู้สึกไม่สบายใจต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นเหตุให้สมาชิกไม่กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึกซึ่งกันและกัน แต่ทั้งนี้ในขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มักเป็นช่วงที่สมาชิกทดสอบกลุ่ม โดยการแสดงการต่อต้าน หลีกเลียงและแสดงความไม่เป็นมิตร ซึ่งโรเจอร์ส (Rogers, 1967 cited in Trotzer, 1977) กล่าวว่า การแสดงความรู้สึกทางลบต่าง ๆ เป็นวิธีการทดสอบถึงความมีอิสระและความไว้วางใจของกลุ่ม ดังนั้นในช่วงนี้ผู้นำกลุ่มจึงควรให้ความสนใจต่อความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยของสมาชิกกลุ่ม มีผู้นำกลุ่มบางคนใช้วิธีการอุ่นเครื่อง (Warm-up) เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้แสดงความรู้สึกและรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม ในขั้นนี้เป้าหมายสำคัญก็คือสร้างพื้นฐานความไว้วางใจโดยผู้นำกลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นด้วยการแสดงท่าทีที่อบอุ่นและเข้าใจในตัวสมาชิกกลุ่ม สร้างและรักษาบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ให้คงอยู่ภายในกลุ่ม ซึ่งผู้นำกลุ่มจะต้องมีความไวในการรับรู้ ตระหนักรู้ และมีความสามารถในการสื่อถึงความรู้สึก อีกทั้งสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มโดยปราศจากการใช้อำนาจ (Dominating) ซึ่งถือเป็นคุณภาพที่สำคัญของผู้นำกลุ่มที่เป็นผลดีต่อพัฒนาการในขั้นนี้

ในขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพัฒนาการกลุ่มออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1.1 การสร้างความคุ้นเคย (Getting acquainted) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยกันระหว่างกลุ่มช่วงแรก สมาชิกกลุ่มอาจจะยังไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกันในช่วงก่อนเข้าร่วมกลุ่ม

1.2 การเริ่มสร้างสัมพันธภาพขั้นต้น (Interpersonal warm-up) พัฒนาในส่วนนี้

เป็นส่วนที่ต่อเนื่องมาจากการสร้างความคุ้นเคย กล่าวคือ เป็นการพัฒนาให้สมาชิกกลุ่มมีความคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้นในกลุ่ม ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกเป็นกันเอง และอบอุ่นปลอดภัยมากขึ้น

1.3 การกำหนดขอบเขตและกฎระเบียบของกลุ่ม (Setting boundaries) เป็นการบอกข้อควรปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันให้กับสมาชิกกลุ่มทุกคนเพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกปลอดภัย อีกทั้งเป็นการป้องกันมิให้มีสิ่งใดเป็นอันตรายต่อความเป็นส่วนอ้างของสมาชิกด้วย

1.4 การสร้างความไว้วางใจ (Building trust) เมื่อสมาชิกกลุ่มได้รู้จักคุ้นเคยกันระดับหนึ่งแล้ว พวกเขาจะได้สัมผัสและเข้าใจถึงความไว้วางใจที่ได้รับและมีต่อเพื่อนสมาชิก ซึ่งความไว้วางใจที่มีต่อกันนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความกล้าเปิดเผยตนเองต่อกลุ่ม และเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในระดับที่ลึกซึ้งขึ้นต่อไป ความไว้วางใจจึงเป็นคุณภาพของการอยู่ร่วมกันประการหนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้นแล้ว พวกเขาก็จะสามารถเปิดเผยตนเองและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึกต่าง ๆ กันมากขึ้น ด้วยความรู้สึกอิสระเป็นตัวของตัวเอง เมื่อมีความไว้วางใจมากขึ้น ความเต็มใจและความผูกพันที่มีต่อกลุ่มก็จะมีมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังนำไปสู่กระแสความเคลื่อนไหวของกลุ่มในขั้นที่สองต่อไป

2. ขั้นสร้างการยอมรับ (The acceptance stage) เป็นขั้นที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ซึ่งมีผลต่อพัฒนาการของกลุ่มด้วย โดยทั่วไปแล้วในขั้นนี้ สมาชิกกลุ่มจะมีการเปลี่ยนแปลงจากความรู้สึกไม่สบายใจ และต่อต้านมาเป็นการยอมรับและร่วมมือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งสัมพันธภาพอันดีภายในกลุ่มมากขึ้น สมาชิกกลุ่มจะมีความใส่ใจและยอมรับกันมากขึ้น เมื่อสมาชิกได้รับการยอมรับจากเพื่อนสมาชิกเขาก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self-esteem) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองมากยิ่งขึ้น ในขั้นนี้ผู้นำกลุ่มก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันโดยการเป็นตัวแบบ (Model) ในการแสดงความห่วงใย สมาชิกทุกคนด้วยความจริงใจ และการแสดงการยอมรับสมาชิกทุกคนอย่างไม่มีเงื่อนไขทั้งในขณะเข้าร่วมกลุ่มและภายนอกกลุ่มด้วย

ในขั้นสร้างการยอมรับ ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพัฒนาการกลุ่มออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้คือ

2.1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ส่วนบุคคล (Personal sharing) เมื่อสมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกไว้วางใจและอบอุ่นปลอดภัย เมื่ออยู่ในกลุ่มแล้วสมาชิกกลุ่มก็จะเริ่มกล้าเสี่ยงที่

จะเปิดเผยเรื่องราวและปัญหาของตนเองแก่กลุ่ม เป็นผลให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน อันทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น

2.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเสมือนการเปิดเผยตนเองรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงการรับรู้และความใส่ใจที่สมาชิกกลุ่มมีต่อกัน ซึ่งทำให้สมาชิกกลุ่มได้รู้จักตนเองมากขึ้นจากมุมมองของเพื่อนสมาชิก และทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้ทักษะในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนสมาชิก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป

2.3 การสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันและใกล้ชิดกัน (Building cohesiveness and closeness) เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิกกลุ่มและความใกล้ชิดสนิทสนมให้เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตระหนักในความเป็นกลุ่ม (Groupness) และอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกผูกพัน

2.4 การเรียนรู้ที่จะยอมรับตนเอง (Learning to accept self) องค์ประกอบในส่วนนี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดการยอมรับตนเอง โดยการแสดงเอกลักษณ์และความเป็นตัวของตัวเอง ภายใต้บรรยากาศแห่งความสนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อสมาชิกกลุ่มได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้ว สมาชิกกลุ่มก็จะเกิดตามความตระหนักในตนเองและ เกิดความต้องการที่จะยอมรับตนเองตามมา เป็นผลให้สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจและเห็นคุณค่าของตนเองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้เพื่อนสมาชิกเกิดการยอมรับตนเองด้วย นอกจากนี้ การยอมรับตนเองยังทำให้สมาชิกกลุ่มได้เปิดกว้างมองเห็นตนเองในด้านที่ไม่พึงปรารถนาด้วย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป

2.5 การเรียนรู้ที่จะยอมรับผู้อื่น (Learning to accept others) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความไวต่อความรู้สึกระหว่างเพื่อนสมาชิก โดยมีผู้นำกลุ่มคอยสังเกตให้กำลังใจและยอมรับสมาชิกกลุ่มในขณะที่พวกเขาเปิดเผยตนเองต่อกลุ่ม อันเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกว่าคุณค่า เพราะเพื่อนสมาชิกมองเห็นคุณค่าในตัวเขาและต้องการการยอมรับจากเขา

ในการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมิใช่เพียงการยอมรับเพียงด้านใดด้านหนึ่งของแต่ละคนเท่านั้นหากแต่เป็นการยอมรับภาพรวมของแต่ละคน ซึ่งผู้นำกลุ่มอาจจะใช้กิจกรรม “ฉันคือใคร” และ “คุณคือใคร” เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสเปิดเผยตนเองต่อกลุ่มมากขึ้น แต่ผู้นำกลุ่มหลายคนมักรวมกันสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยกับขั้นสร้างการยอมรับไว้ด้วยกัน โดยใช้กิจกรรมร่วมแบ่งปันความรู้สึกส่วนตัว (Personal-sharing activities) ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น อันเป็นผลให้เกิดการเปิดเผยตนเองมากยิ่งขึ้นตามมา โดยเฉพาะถ้าสมาชิกพบว่าสิ่งที่ตนเองเปิดเผยมีความคล้ายคลึงกับเพื่อนสมาชิกก็จะทำให้สมาชิกเกิด

ความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้สึกซึ่งกันและกันมากขึ้น อันเป็นผลให้กลุ่มเกิดพัฒนาการไปสู่ขั้นที่สามต่อไป

3. ขั้นเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง (The responsibility stage) ในขั้นนี้ สมาชิกกลุ่มจะมีความเคลื่อนไหวจากการยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น ไปสู่การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ถึงแม้ว่าขั้นที่สองและสามจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่การยอมรับตนเองได้ก็ช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักในตนเองมากขึ้น และถ้าสมาชิกไม่เกิดการหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบที่มีต่อตนเอง สมาชิกก็จะสามารถเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะของความงอกงามได้ ดังนั้นในขั้นนี้ผู้นำกลุ่มจึงควรเอื้อให้สมาชิกเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบของตนเอง ภายใต้อารมณ์แห่งความมีอิสระในการค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพของตัวเอง สมาชิกเอง โดยเน้นสิ่งที่เป็นปัจจุบัน (Here and Now) และในการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองนั้น ควรจะเป็นกระบวนการทีละขั้นตอน (Step-by-step) โดยอาจเริ่มจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้บอกกล่าวความรู้สึก และการรับรู้ที่มีต่อตนเอง และผู้อื่นก็จะเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการเรียนรู้ที่จะรับผิดชอบต่อกลุ่มต่อไป กล่าวคือ การมุ่งให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเองจะเป็นผลให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองตามมา นอกจากนี้ผู้นำกลุ่มยังควรช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้มีความสนใจในความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ในขณะที่เข้าร่วมกลุ่มมากกว่าจะสนใจที่เหตุการณ์ บุคคล หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายนอกกลุ่ม ในขั้นนี้ถึงแม้ว่าจะมุ่งให้สมาชิกเกิดการยอมรับและรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่มเป็นสำคัญแต่สมาชิกจะเป็นเช่นนั้นหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของสมาชิกเอง ถ้าสมาชิกเกิดการยอมรับและรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่มแล้ว สมาชิกก็จะรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และมีความรับผิดชอบต่อมากขึ้น อีกทั้งจะมีการแสดงออกถึงความพึงพอใจผู้อื่นลดลงด้วย

ในขั้นสร้างความรับผิดชอบ ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพัฒนาการกลุ่มออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้คือ

3.1 การประเมินตนเอง (Individual assessment) ซึ่งเป็นช่วงที่สมาชิกกลุ่มได้มองเห็นความเหมือนและต่างกันระหว่างตนเองกับเพื่อนสมาชิก ทำให้สมาชิกกลุ่มตระหนักในการประเมินตนเองอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองตามมา

3.2 การตระหนักในความเป็นเจ้าของของตน (Recognizing ownership) เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเอง อันหมายรวมถึง ความคิด ความรู้สึก และ

พฤติกรรมการแสดงออกของตนเองทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วมในปัญหาของคุณ และเกิดความรับผิดชอบต่อการแก้ไข

3.3 การมีประสบการณ์และการสร้างความรับผิดชอบ (Experiencing and building responsibility) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรับผิดชอบอันเกิดจากความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งมีใจเพียงการบอกว่าจะรับผิดชอบ อีกทั้งช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรับผิดชอบทั้งในและนอกกลุ่มด้วย

3.4 การให้ความเคารพ (Giving respect) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่กลุ่มจะส่งเสริมให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดความตระหนักในความต้องการและสิทธิต่าง ๆ ของเพื่อนสมาชิก การเคารพซึ่งกันและกันของสมาชิกมีความจำเป็นต่อพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของสมาชิกแต่ละคน

3.5 การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันของสมาชิก (Doing a fair share) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคน ได้รับประสบการณ์จากกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน อันเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนและช่วยให้พวกเขาตระหนักถึงความสมดุลระหว่าง การใส่ใจตนเอง และการรับผิดชอบต่อสังคม

4. **ขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไข (The working stage)** เมื่อสมาชิกเกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่มแล้ว สมาชิกก็จะเกิดการเรียนรู้ว่าชีวิตมิใช่มีแต่สิ่งที่น่าพึงพอใจเสมอไปและพวกเขาสามารถจะได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้สมาชิกจะเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตนเองเพื่อให้เกิดการเจริญส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การสำรวจตนเองอย่างชัดเจนและการได้รับข้อมูลต่าง ๆ ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรจะเอื้อให้กลุ่มมีบรรยากาศแห่งสัมพันธภาพ และส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อันเป็นเหตุให้สมาชิกเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น สมาชิกแต่ละคนจะเป็นทั้งผู้ให้และรับความช่วยเหลือดังกล่าว ทำให้สมาชิกรู้สึกรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

ในขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทรอตเซอร์ (Trotzer, 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพัฒนาการกลุ่มออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

4.1 การแก้ไขปัญหา (Problem solving) เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาซึ่งประกอบด้วย กระบวนการดังต่อไปนี้

4.1.1 การกำหนดปัญหา การทำให้กระจ่างและการเข้าใจปัญหา

4.1.2 ช่วยเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา

4.1.3 ประเมินวิธีการต่าง ๆ ในข้อ 4.1.2 โดยพิจารณาจากกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการตรวจสอบความจริง

4.1.4 การตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา

4.1.5 การวางแผนเชิงปฏิบัติการ

4.1.6 การลงมือปฏิบัติการ โดยทดลองกระทำพฤติกรรมใหม่ในกลุ่ม

4.2 การระดมพลังของกลุ่ม (Mobilizing group resource) เป็นช่วงที่สมาชิกกลุ่ม มีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และรับความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เป็นผลให้สมาชิกกลุ่มมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้ และรับความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เป็นผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น และในที่สุด ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มก็สิ้นสุดลงโดยที่ความต้องการและปัญหาของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนได้รับผลสำเร็จในการแก้ไขอย่างดีที่สุด

4.3 การตรวจสอบความจริง (Reality testing) เป็นการทำให้แน่ใจว่าการ ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มสามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาคิดจริง เมื่อออกจากกลุ่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพจิตของสมาชิกกลุ่มและเป็นการเพิ่มโอกาสให้สมาชิกรับประสบการณ์กลุ่มไปใช้พัฒนาตนเองในชีวิตประจำวันได้จริง กลุ่มจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาคิดและข้อมูลที่เป็นจริงแก่สมาชิกกลุ่ม

ขั้นนี้จึงเป็นเสมือนขั้นเตรียมพร้อมเพื่อให้สมาชิกรับประสบการณ์กลุ่มที่ตนได้ เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองภายหลังยุคกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกแต่ละคนคงจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไข และพัฒนาตนเองได้เพียงลำพังโดยปราศจากกำลังใจและแรงสนับสนุนจากบุคคลอื่นซึ่งจะกล่าวในขั้นยุคกลุ่มต่อไป

5. **ขั้นยุคกลุ่ม (The closing stage)** ในขั้นสุดท้าย ของกระแสความเคลื่อนไหว ของกลุ่มจะเป็นช่วงที่เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มให้กำลังใจซึ่งกันและกันโดยผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ การพูดให้กำลังใจและการส่งเสริมสนับสนุนกันในรูปแบบอื่น ๆ ถึงแม้สมาชิกจะผ่านประสบการณ์กลุ่มไปได้ด้วยดีเกิดความงอกงามทางจิตใจมากขึ้น ท่ามกลางบรรยากาศกลุ่มอันเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ แต่เมื่อสมาชิกต้องกลับไปอยู่ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อม ที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ซึ่งไม่มีบรรยากาศอันเอื้ออำนวยเหมือนในกลุ่ม สมาชิกจึงจำเป็นต้องอาศัยกำลังใจ และแรงเสริมต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกยังคงความงอกงามทางจิตใจอยู่ได้ แต่ก็เป็นการยากที่จะบอกได้ว่าผลของการเข้าร่วมกลุ่มจะคงอยู่ได้นานเพียงใด ดังนั้นจึงมีการติดตามผล (Follow-up) ภายหลังการยุติกลุ่มด้วย

ในชั้นยุคกลุ่ม ทรอดเซอร์ (Trotzer, 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพัฒนาการกลุ่มออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

5.1 การให้กำลังใจ (Giving support) เป็นการทำให้สมาชิกกลุ่มมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองภายหลังยุคกลุ่ม ซึ่งกำลังใจดังกล่าวอาจแสดงออกมาในรูปแบบของการพูดส่งเสริมสนับสนุน การเสริมแรงหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา อันเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มมีการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่พึงปรารถนาในชีวิตประจำวัน โดยไม่สร้างความรู้สึกพึงพิงให้แก่สมาชิก

5.2 การยอมรับและยืนยันในความงอกงาม (Affirming and confirming growth) เป็นการทบทวนสรุปและให้การเสริมแรงเมื่อสมาชิกกลุ่มผ่านกระบวนการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มแล้ว อันเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการพึ่งพาตนเองมากกว่ากลุ่ม ซึ่งการยอมรับในความงอกงามที่เกิดขึ้นนั้น อันจะเห็นได้จากกรณีที่สมาชิกกลุ่มเกิดการเรียนรู้ที่จะเปิดเผยตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ส่วนการยืนยันในความงอกงามนั้น เห็นได้จากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากกลุ่มและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนหรืออาจเห็นได้จากการได้รับความเชื่อถือและเห็นคุณค่าจากเพื่อนสมาชิก

5.3 การกล่าวคำอำลา (Saying good-bye) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้กล่าวคำอำลาแก่กันเพื่อแสดงการสิ้นสุดการเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มและถึงเวลาที่จะกลับเข้าสู่ชีวิตนอกกลุ่มต่อไป

5.4 การติดตามผล (Follow-up) เป็นส่วนของการเตรียมการติดต่อสมาชิกกลุ่มภายหลังยุคกลุ่ม เพื่อประเมินว่าสมาชิกกลุ่มได้กระทำในสิ่งที่เคยตั้งใจไว้หรือไม่ และมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง หรือนำประสบการณ์กลุ่มมาใช้หรือไม่ นอกจากนี้การติดตามผลยังถือเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายหลังยุคกลุ่ม

นอกจากจะมีการประเมินผลภายหลังยุคกลุ่มทันทีแล้ว สิ่งที่น่าจะมีความสำคัญยิ่งกว่าก็คือการติดตามประเมินผลในช่วงเวลาต่อมา (Cohn, 1967 cited in Trotzer, 1977 : 200) ซึ่งโดยปกติแล้วการติดตามผลมักใช้ช่วงเวลา 3 เดือน และ 6 เดือนภายหลังยุคกลุ่ม (Trotzer, 1977 : 200)

องค์ประกอบของกลุ่ม

ในการวางแผนการดำเนินกลุ่มให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ควรจะมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Trotzer, 1977: 181-188)

1. ความเหมือนและความแตกต่างกันของสมาชิกในกลุ่ม (Homogeneity versus Heterogeneity) ทั้งความเหมือนหรือต่างกัน ของสมาชิกภายในกลุ่มต่างก็มีทั้งข้อดี และข้อเสีย โดย

ทั่วไปการจัดกลุ่มจึงควรพิจารณาถึง ธรรมชาติของปัญหา และสมาชิกกลุ่มเป็นสำคัญ เนื่องจากการจัดกลุ่มที่เหมาะสมก็จะเป็นการเอื้อให้พัฒนาการของกลุ่มเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าสมาชิกภายในกลุ่มมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งมากเกินไป ก็อาจจะทำลายกระบวนการกลุ่ม และทำให้กลุ่มดูไม่น่าสนใจได้ บาค (Bach, 1954 cited in Trotzer, 1977) กล่าวว่า ยิ่งภายในกลุ่มมีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันมากเท่าใด พวกเขาก็จะมีประสบการณ์ การเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น แต่ มาห์เลอร์ (Mahler, 1969 cited in Trotzer, 1977) กล่าวว่า ถ้าสมาชิกมีความแตกต่างกันมากขึ้น ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพมากขึ้นตามมา ส่วนเนลสัน ดัสติน และจอร์จ (Nelson, 1971 and Dustin and George, 1973 cited in Trotzer, 1977) มีแนวคิดที่ว่าภายในกลุ่มควรจะมีสมาชิกที่มีลักษณะเหมือน และแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ กลุ่มควรมีสมาชิกที่มีลักษณะต่างกันพอสมควร จึงจะทำให้กลุ่มดูน่าสนใจ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ควรมีสมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกันพอสมควรด้วย เพื่อให้พวกเขารู้สึกสบายใจ และไม่โดดเดี่ยว ดังนั้น การจัดกลุ่มโดยให้สมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกันอยู่กลุ่มเดียวกัน จึงเหมาะกับกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น กลุ่มที่ทำงานกับเด็กที่มีพฤติกรรมแยกตัว และในทำนองเดียวกัน การจัดกลุ่มโดยให้มีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันอยู่กลุ่มเดียวกัน จึงเหมาะสำหรับ การทำงานกับกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์กว้างไม่เฉพาะเจาะจง เช่น การทำงานกับบุคคลในด้านความสามารถทางสังคม เป็นต้นจากที่กล่าวมา ผู้นำกลุ่มจึงควรพิจารณาถึงรูปแบบของประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์มากที่สุด สำหรับสมาชิก รวมถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะความเป็นผู้นำกลุ่มอันจะเอื้อให้กลุ่มดำเนินไปได้อย่างราบรื่นด้วย

2. อายุ และวุฒิภาวะ (Age and Maturity) โดยทั่วไปการจัดกลุ่มควรประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีอายุ และวุฒิภาวะ ใกล้เคียงกันหรือประเภทเดียวกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่น

3. เพศ (Sex) สำหรับสมาชิกที่อยู่ในช่วงก่อนวัยรุ่นจะพึงพอใจ เมื่อได้อยู่ในกลุ่มของเพื่อนสมาชิกที่มีเพศเดียวกันมากกว่า ส่วนในสมาชิกที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น และผู้ใหญ่ควรจัดให้มีทั้งเพศชายและหญิง อยู่ในกลุ่มจะเป็นผลดีต่อการเรียนรู้ เนื่องจากมีสภาพเช่นเดียวกับในสังคมโดยทั่วไป

4. ความเป็นเพื่อน (Friendship) เป็นข้อหนึ่งที่จะใช้พิจารณาในการจัดกลุ่ม เนื่องจากถ้านำบุคคลที่เป็นเพื่อนสนิทกัน อยู่ในกลุ่มเดียวกันอาจจะเป็นผลเสียต่อพัฒนาการของกลุ่ม เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะสนับสนุน ซึ่งกันและกันในทางที่ไม่ถูกต้องได้ แต่ในทางกลับกัน ก็อาจเป็นผลดี ในส่วนของการทำให้พวกเขากล้าแสดงออกมากขึ้น

5. ความสมัครใจในการเข้าร่วมกลุ่ม (Voluntary) สมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ผู้ที่สมัครใจ ผู้ที่สมัครใจกึ่งถูกบังคับ และผู้ที่ถูกบังคับ ซึ่งโดยปกติแล้วผู้ที่สมัครใจจะได้รับประโยชน์จากกลุ่มมากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจ สำหรับผู้ที่สมัครใจกึ่งถูกบังคับ ส่วนใหญ่จะเข้า

ร่วมกลุ่ม เพราะถูกเพื่อนชักชวน ดังนั้นพวกเขาจึงต้องใช้เวลามากขึ้นในการที่จะเกิดความไว้วางใจ และยอมรับกลุ่ม ส่วนผู้ที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกลุ่มนั้น มักเป็นผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือแต่ไม่ต้องการเข้าร่วมกลุ่มด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

6. กลุ่มแบบเปิด และกลุ่มแบบปิด (Opened versus Closed groups) กลุ่มแบบเปิดคือกลุ่มที่มีสมาชิกใหม่เข้ามาเพิ่ม ระหว่างดำเนินกลุ่มได้ ส่วนกลุ่มแบบปิด คือกลุ่มที่มีสมาชิกกลุ่มเป็นคนเดียวกัน ตั้งแต่เริ่มเปิดกลุ่มจนปิดกลุ่ม ซึ่งการจัดกลุ่มควรเป็นกลุ่มแบบปิดจะเป็นผลดีต่อพัฒนาการของกลุ่มมากกว่า เนื่องจากการพัฒนานี้ ต้องอาศัยเวลาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้น การมีสมาชิกใหม่เข้ามาอาจจะขัดขวางพัฒนาการของกลุ่มได้

7. ขนาดของกลุ่ม (Group size) โดยทั่วไปควรมีสมาชิกไม่เกิน 10 คนจึงจะทำให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง สำหรับกลุ่มสมาชิกที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ควรมีสมาชิก 6 - 10 คน ส่วนสมาชิกที่อยู่ในช่วงก่อนวัยรุ่นควรมีสมาชิกกลุ่มละ 4 - 6 คน เพื่อให้ผู้นำกลุ่มสามารถนำกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับกลุ่มจิตวิทยาเพื่อภาวะสังการแห่งตนเอง (Shostrom, 1976 : 211 - 213) กล่าวว่า จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมที่สุดควรเป็น 8 คน

8. ระยะเวลา และความถี่ของการเข้าร่วมกลุ่ม (Length and Frequence of meeting) ในการเข้าร่วมกลุ่มควรมีระยะเวลาพบบัน แต่ละครั้ง (Session) 1.5 - 2 ชั่วโมง ส่วนจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสัปดาห์ และธรรมชาติของสมาชิกกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดควรเข้าร่วมกลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง และพบบันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

9. การจัดตาราง (Scheduling) ควรมีการจัดตารางเวลาเข้าร่วมกลุ่มให้ตรงกับช่วงที่สมาชิกว่างจากกิจกรรมส่วนตัว

10. การจัดสถานที่ (Physical arrangements) การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะต่อการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ดังนั้นห้องที่ใช้ในการเข้าร่วมกลุ่มจึงควรมีความเป็นส่วนตัว (Privacy)

แนวคิดเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

อัลเบอร์ตี และ เอ็มมอนส์ (Alberti and Emmons, 1974 : 10 – 23, 1995 : 50) ได้แบ่งรูปแบบการแสดงออกของบุคคลไว้ 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ ความไม่กล้าแสดงออก (Non – assertiveness) ความก้าวร้าว (Aggressiveness) และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป

ความไม่กล้าแสดงออก (Non – assertiveness)

อัลเบอร์ตี และ เอมมอนส์ ได้กล่าวถึงความไม่กล้าแสดงออกว่า เป็นการแสดงออกด้วยความรู้สึกวิตกกังวลเกินควร หรือการไม่สามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดและความต้องการต่าง ๆ ของตนเอง ตามสิทธิอันพึงมี ซึ่งแบ่งความไม่กล้าแสดงออกเป็น 2 รูปแบบตามการแสดงออก คือ ความไม่กล้าแสดงออกโดยทั่วไป (Generalized non – assertiveness) และความไม่กล้าแสดงออกเฉพาะสถานการณ์ (Situational non – assertiveness) ดังจะกล่าวโดยละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความไม่กล้าแสดงออกโดยทั่วไป (Generalized non – asseertiveness) หมายถึง การที่บุคคลมีความไม่กล้าแสดงออกในเกือบทุกสถานการณ์ โดยทั่วไปพวกเขาจะมีลักษณะ ขี้อาย (shy) ขลาดกลัว (timid) สงบเสงี่ยม (reserved) อีกทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองไม่สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงและไม่สามารถปกป้องสิทธิของตนได้ ไม่ว่าจะในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม นอกจากนี้พวกเขามักจะไม่กล้าที่จะรบกวนหรือขอร้องผู้อื่น เพราะพวกเขาจะรู้สึกเกรงใจจนเกินไปและรู้สึกผิดที่จะให้ผู้อื่นทำสิ่งใดเพื่อพวกเขา ดังนั้นพวกเขาจึงมักจะกระทำตามความต้องการของผู้อื่นเสมอ ทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองไม่มีไม่มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง และถูกผู้อื่นข่มขู่ได้ง่าย ในขณะที่บุคคลอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะแสดงความปกป้องสิทธิของตนเองบ้าง เมื่อพวกเขารู้สึกว่าถูกละเมิดสิทธิอันพึงมี แต่บุคคลที่ไม่แสดงออกจะไม่ทำอะไร และมักจะกล่าวโทษตนเอง เนื่องจากพวกเขาเกรงว่าจะไม่ได้รับการยอมรับ และไม่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ซึ่งเป็นเหตุให้พวกเขามักถูก ผู้อื่นเอาเปรียบอยู่เสมอ ดังนั้น พวกเขาจึงมีความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง (Self – esteem) อยู่ในระดับต่ำ มีความวิตกกังวลในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในเกือบทุกสถานการณ์ และมีสุขภาพกายไม่ค่อยแข็งแรง อันเนื่องมาจากความวิตกกังวลดังกล่าว ซึ่งในการพัฒนาสุขภาพส่วนนี้ จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อให้พวกเขาเกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ความไม่กล้าแสดงออกเฉพาะสถานการณ์ (Situational non – assertiveness) หมายถึง การที่บุคคลมีความไม่กล้าแสดงออกเมื่อเผชิญกับบางสถานการณ์ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วพวกเขามักจะมีความกล้าแสดงออกอยู่แล้ว ซึ่งถ้าพวกเขาตระหนักและได้รับการพัฒนาให้มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว จะเป็นผลให้พวกเขาสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตมากยิ่งขึ้น

ความก้าวร้าว (Aggressiveness)

อัลเบอร์ติ และ เอมมอนส์ ได้กล่าวถึงความก้าวร้าวว่าเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลด้วยความรู้สึกวิตกกังวล แต่มีลักษณะการแสดงออกที่คุกคามต่อสิทธิของผู้อื่น ซึ่งแบ่งความก้าวร้าวออกเป็น 2 รูปแบบตามการแสดงออก คือ ความก้าวร้าวโดยทั่วไป (Generalized aggressiveness) และความก้าวร้าวเฉพาะสถานการณ์ (Situational aggressiveness) ดังจะกล่าวโดยละเอียดต่อไปนี้

1. ความก้าวร้าวโดยทั่วไป (Generalized aggressiveness) หมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกอย่างก้าวร้าวในเกือบทุกสถานการณ์ ซึ่งความก้าวร้าวถือเป็นความกล้าแสดงออกรูปแบบหนึ่งแต่เป็นผลมาจากความวิตกกังวล เช่นเดียวกับความไม่กล้าแสดงออก โดยบุคคลที่ก้าวร้าวจะกระทำการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมตนเองด้วยความรู้สึกดูถูกผู้อื่น โดยทั่วไปมักมีการเข้าใจผิดว่าความก้าวร้าว เป็นความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แต่ในความเป็นจริงนั้น รูปแบบการแสดงออกของทั้งสองรูปแบบนี้ ต่างกันตรงที่การแสดงความก้าวร้าวจะทำให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวดหรือเสียใจ แม้จะมีบ่อยครั้งที่ผู้แสดงความก้าวร้าวจะไม่มีเจตนาที่จะทำร้ายผู้อื่น แต่พวกเขาไม่ทราบว่าจะแสดงออกอย่างไรจึงจะเหมาะสม เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา

ดังนั้นบุคคลที่มีความก้าวร้าวจึงมีความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับต่ำทั้งที่การแสดงออกดูเหมือนเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ได้รับในสิ่งที่ต้องการ มีความแข็งแรง มีความเป็นผู้นำ และสามารถเผชิญกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ แต่การแสดงออกของพวกเขา ก็มักจะเป็นไปในทางข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น จึงทำให้ผู้ที่คบค้าสมาคมด้วยเกิดความรู้สึกลำบากใจ และเสียใจเสมอ นอกจากนี้พวกเขามักมีความไวในการรับรู้ (Sensitive) และมีอารมณ์รุนแรงเปลี่ยนแปลงง่าย เมื่อพวกเขาทราบว่าถูกปฏิเสธจกผู้อื่นหรือถูกผู้อื่นละเมิดสิทธิแม้เพียงเล็กน้อยพวกเขาก็จะแสดงความเป็นปรีภัยออกมาทันที ดังนั้นพวกเขาจึงมักอยู่อย่างโดดเดี่ยว ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ยาก เนื่องจากถูกมองว่าเป็นคนที่ขี้หงุดหงิดและโกรธง่าย นอกจากนี้จากการที่พวกเขามีท่าทีคุกคามต่อผู้อื่น จึงทำให้พวกเขามีเพื่อนน้อย และไม่ค่อยถูกมองว่ามีคุณค่าในสายตาของบุคคลรอบข้าง ทั้งที่พวกเขาต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่นเป็นอย่างมาก แต่ขาดทักษะบางอย่างในการแสดงออก บ่อยครั้งที่พวกเขาพยายามจะเข้าถึงผู้อื่น แต่ในที่สุดพวกเขาก็ต้องเกิดความรู้สึกคับข้องใจตามมาเนื่องจากพวกเขาแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมา ซึ่งในชีวิตประจำวันพวกเขาก็จะรู้สึกวิตกกังวล ที่จะเผชิญกับสภาพการณ์ทางสังคมเกือบทุกสถานการณ์เช่นเดียวกับ

บุคคลที่ไม่กล้าแสดงออก เนื่องจากพวกเขาไม่สามารถแสดงออกซึ่งอารมณ์ ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และมักจะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อโกหกตัวเองและผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นในการพัฒนาศักยภาพส่วนนี้ จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อให้พวกเขามีพฤติกรรมที่เหมาะสมและสามารถมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น

2. ความก้าวร้าวเฉพาะสถานการณ์ (Situational aggressiveness) หมายถึงการที่บุคคลมีการแสดงออกอย่างก้าวร้าวในบางสถานการณ์ ซึ่งถ้าพวกเขาตระหนักและมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงแก้ไขการแสดงออกดังกล่าว ก็จะทำให้พวกเขามีการแสดงออกที่เหมาะสมมากขึ้น แต่ทั้งนี้ควรอยู่ภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญในการฝึก

นอกจากนี้ อัลเบอร์ติ และ เอ็มมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 50, 193) ยังแบ่งความก้าวร้าวแต่ละรูปแบบตามลักษณะการแสดงออก เป็น 2 ลักษณะย่อย ๆ กล่าวคือ ความก้าวร้าวที่มีการแสดงความก้าวร้าวโดยตรง (Direct aggression) และความก้าวร้าวที่มีการแสดงความก้าวร้าวโดยอ้อม (Indirect aggression) ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ซึ่งหมายถึง การที่แสดงความก้าวร้าวออกมาในรูปของการยอมตามผู้อื่น (Passive) หรือไม่แสดงความก้าวร้าวโดยตรง กล่าวคือการพูดต่อเสียด (snaky) ปากว่าตาขีป (sly) หรือพูดเป็นนัย (double entendre) โดยส่วนใหญ่จะมีทำที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มหรือแสดงความเห็นด้วย แต่ก็แฝงไว้ด้วยการกระทำแบบแทงข้างหลัง (back – stabbing action) หรือบ่อนทำลาย (undermining action) ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้คือ เป็นกลุ่มที่อยากแก้การพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญในการฝึก

ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

อัลเบอร์ติ และ เอ็มมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 6) ได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ดังนี้

ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงออก ซึ่งความรู้สึกนึกคิดหรือความต้องการของตนตามสิทธิอันพึงมีอย่างเหมาะสมต่อบุคคลและสถานการณ์ โดยปราศจากความวิตกกังวลเกินควร และไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ ได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ดังนี้

โวลเป้ (Wolpe, 1968 cited in Foder, 1982: 502) ได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมว่าเป็นการแสดงออกที่ไม่ก้าวร้าวมากหรือน้อยเกินไป และแสดงถึงความเป็นมิตร ความมีเมตตา โดยปราศจากความวิตกกังวล

เฟนส์เตอร์ไฮม์ และแบร์ (Fensterheim and Bear, 1975 อ้างถึงใน พรธรรมราช ทรัพย์ะประภา, 2527: 12-13) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมว่าเป็นความสามารถในการพูดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จริงใจ และมีความเหมาะสมในสิ่งที่กำลังคิดรู้สึก

แลงก์ และจาคุโบวสกี (Lang and Jakubowski, 1976: 203) ได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมว่าเป็นความสามารถในการสื่อถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความต้องการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา จริงใจ และเหมาะสมเพื่อป้องกันสิทธิของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

บาวเออร์ และบาวเออร์ (Bower and Bower, 1976: 4) ได้ให้ความหมายของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมว่าเป็นความสามารถในการแสดงออกซึ่งความรู้สึก และความต้องการต่าง ๆ ของตนเอง และกล้ายืนยันสิทธิของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ปรัชญาพื้นฐานของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

อัลเบอร์ตี และ เอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น มีปรัชญาพื้นฐานมาจากการที่มนุษย์ทุกคน มีสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ (Fundamental human rights) โดยเท่าเทียมกันไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเพศ อายุ ศาสนา บทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่การงานแต่อย่างใด มนุษย์ทุกคนสามารถจะแสดงการปกป้องหรือยืนยันสิทธิต่าง ๆ ของตนได้ตลอดเวลาตราบใดที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น สำหรับบุคคลที่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น อัลเบอร์ตี และ เอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 8) ได้กล่าวถึงผลดีที่เกิดขึ้นเมื่อแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ดังนี้

1. มีความเครียด และวิตกกังวลในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลดลง
2. มีความเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่นเพิ่มขึ้น
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

4. มีความสามารถในการแสดงออกได้อย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น
5. มีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น (สัมพันธภาพแห่งความเท่าเทียมกัน)
6. ได้รับการชื่นชมจากผู้อื่นมากขึ้น

ในทางกลับกัน เมื่อบุคคลไม่สามารถแสดงความสามารถอย่างเหมาะสมแล้วก็จะ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความเครียดและมีอาการเจ็บป่วยทางกายตามมาได้ กล่าวคือ มีอาการปวด ศีรษะ อ่อนเพลีย มีผดผื่น มีอาการหอบหืด และมีความผิดปกติเกี่ยวกับกระเพาะอาหาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า การแสดงความสามารถอย่างเหมาะสม จะมีผลดีดังที่ กล่าวมาข้างต้น ก็ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ไม่สามารถแสดงออกดังกล่าวได้ ซึ่งอัลเบอร์ตีและ เอ็มมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 7) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่สามารถแสดง ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ 3 ประการคือ

1. ความไม่เชื่อว่าตนเองมีสิทธิที่จะแสดงออก
2. ความกลัวหรือวิตกกังวลเกินควรในการแสดงความสามารถ
3. ขาดทักษะในการแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อัลเบอร์ตีและเอ็มมอนส์ ยังกล่าวถึงปัจจัยภายในบุคคลอีก 2 ประการ ที่ทำให้บุคคลไม่กล้าแสดงออก กล่าวคือ 1) การมีความคิด (Thought) ทางลบต่อตนเอง และผลที่ เกิดจากการแสดงออก ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ต่ำลง 2) การมีทัศนคติ (Attitude) ทางลบต่อตนเองและการแสดงออกของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลมีความ รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ต่ำลง ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและการแสดง ออกของตนเองแล้ว บุคคลจะเกิดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามมา และเมื่อบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับทางบวกจากบุคคลอื่น จะเป็นผลให้บุคคลยังมีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและการแสดง ออกของตนเองเพิ่มมากขึ้น ดังวงจรต่อไปนี้ ทัศนคติ-การแสดงออก-ได้รับข้อมูลย้อนกลับ-ทัศนคติ (Alberti and Emmons, 1995: 84-91, 104-105)

นอกจากปัจจัยภายในบุคคลดังกล่าวแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีความกล้าแสดง ออกนั้น ก็คือการทำบุคคลมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น (Relationship) (Alberti and Emmons, 1974 : 34) ดังนั้น ในการที่บุคคลจะสามารถแสดงความสามารถอย่างเหมาะสมจึงต้องอาศัย การพัฒนาศักยภาพภายในบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) ความคิด (Thought) 2) ความเชื่อ (Belief) 3) ความรู้สึก (Feeling) 4) ทัศนคติ (Attitude) 5) ทักษะ (Skill) ในการแสดงออก และ 6) สัมพันธภาพ

ระหว่างบุคคล (Relationship) ควบคู่กันไป จึงจะทำให้บุคคลเกิดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้อย่างเป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Alberti and Emmons, 1995: 7, 83)

ขอบเขตของการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

โดยทั่วไปแล้ว ความกล้าแสดงออกของบุคคลขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบุคคล (person) และสภาพการณ์ (situation) ที่เกิดขึ้นแต่ละขณะ ไม่มีใครที่จะมีชีวิตอยู่โดยแสดงแต่ความไม่กล้าแสดงออก (Non – assertiveness) ความก้าวร้าว (Aggressiveness) หรือความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) แบบใดแบบหนึ่งตลอดเวลา ถึงแม้ว่าการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมจะเป็นรูปแบบของการแสดงออกที่พึงประสงค์สำหรับบุคคล และสภาพการณ์โดยทั่วไปแต่บุคคลก็มีสิทธิที่จะไม่แสดงออกเช่นนั้นได้ ถ้าบุคคลพิจารณาแล้วว่าการแสดงออกแบบอื่นน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในขณะนั้น และการแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น มิใช่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการเสมอไป ซึ่งสิ่งสำคัญก็คือ บุคคล จะต้องเกิดความรับผิดชอบต่อการแสดงออกของตนเอง (Alberti and Emmons, 1995: 32, 78)

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่านอกจากความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมจะขึ้นอยู่กับบุคคลและสภาพการณ์แล้ว การที่บุคคลจะตัดสินใจ ที่จะแสดงออกเช่นไร ในครั้งต่อ ๆ ไปยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกครั้งก่อน ๆ ด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเคยแสดงออกเช่นไรแล้ว ได้ผลดี บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงออกเช่นนั้น แต่ถ้าไม่ได้รับผลดี บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงออกเช่นนั้นอีกหรือแสดงออกเช่นนั้นลดลง ดังทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลเนื่องมาจากผลกรรม (Consequences) ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น (สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2536: 32)

ลักษณะของการแสดงออกอย่างเหมาะสม (Types of Assertion)

แลงจ์และจาคุโบวส์กี (Lange and Jakubowski, 1976: 14-21) ได้เสนอลักษณะของการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้คือ

1. การแสดงออกอย่างเหมาะสมขั้นพื้นฐาน (Basic Assertion) คือการแสดงออกเพื่อสื่อถึงความเชื่อความรู้สึก ความคิดเห็น และเพื่อรักษาสิทธิ ต่าง ๆ ของตนเอง ด้วยคำพูดง่าย ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะทางสังคมร่วมด้วย ตัวอย่างเช่น เมื่อมีบุคคลอื่นพูดแทรกขึ้นมาในขณะที่คุณ

กำลังพูดอยู่ คุณอาจจะพูดว่า “ขอโทษค่ะ.....ขอฉันพูดให้จบก่อนนะคะ” นอกจากนี้ การแสดงออกในรูปแบบนี้ยังหมายรวมถึงการแสดงความรู้สึกพึงพอใจและชื่นชมต่อบุคคลอื่นอีกด้วย ตัวอย่างเช่น “ฉัน รู้สึกเป็นห่วงคุณมากนะคะ” หรือ “การที่มีเพื่อนอย่างคุณทำให้ฉันรู้สึกมีความสุขค่ะ”

2. การแสดงออกอย่างเหมาะสมในลักษณะที่ความร่วมมือรู้สึก (Empathic Assertion) คือ การแสดงออกที่สื่อถึงการรับรู้ความรู้สึกและสภาพการณ์ของบุคคลอื่นก่อนที่จะกล่าวถึงการยืนยันสิทธิของตนเองตามมา ตัวอย่างเช่น เมื่อมีบุคคล 2 คน พูดคุยกันเสียงดัง ในขณะที่ประชุม คุณอาจจะพูดว่า “ขอโทษนะคะ...คุณอาจมีเรื่องที่ต้องคุยกันตอนนี้ แต่ฉันฟังการประชุมไม่ค่อยรู้เรื่องเพราะได้ยินเสียงที่คุยกันด้วย...ช่วยกรุณาเบาเสียงลงหน่อยได้ไหมคะ?” ถึงแม้ว่าการแสดงออกในรูปแบบนี้มักจะได้รับการตอบสนองที่ดี เพราะผู้พูดแสดงความเข้าใจต่อสภาพการณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้พูดก็ควรพูดด้วยความรู้สึกเคารพในความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างจริงใจด้วย มิใช่กระทำไปเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองเท่านั้น เป็นเสมือนการแสวงทำให้บุคคลอื่นเชื่อว่า ผู้พูดมีความตระหนักในความรู้สึกของเขาอย่างแท้จริง เช่นพูดว่า “ฉันเข้าใจว่าคุณรู้สึกอย่างไร แต่...”

3. การแสดงออกอย่างเหมาะสมในลักษณะการเพิ่มระดับ (Escalating Assertion) คือ การแสดงออกที่มีระดับของความหนักแน่นมากขึ้นกว่าเดิมเมื่อการแสดงออกครั้งแรก ๆ ไม่ได้ได้รับความสนใจ และบุคคลรู้สึกว่าคุณยังได้รับการคุกคามสิทธิจากผู้อื่น ตัวอย่างเช่น ในขณะที่ผู้หญิง 2 คน กำลังสนทนากันในร้านเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่ง แล้วมีผู้ชายคนหนึ่งเสนอตัวที่จะซื้อเครื่องสำอางค์มาให้ ผู้หญิงคนหนึ่งจึงพูดว่า “ขอบคุณในความมีน้ำใจของคุณมากนะคะ แต่พวกเราที่นี่เพื่อคุยกันเท่านั้นค่ะ” ผู้ชายคนนั้นยังคงยืนยันที่จะซื้อเครื่องสำอางค์ให้ ผู้หญิงจึงพูดอีกว่า “ไม่ล่ะค่ะขอบคุณ...พวกเราต้องการมาคุยกันเท่านั้นเอง” แต่เมื่อผู้ชายยังคงยืนยันที่จะซื้อเครื่องสำอางค์ให้ ผู้หญิงจึงพูดว่า “ นี่เป็นครั้งที่สามแล้วที่ฉันบอกคุณและขอให้ครั้งสุดท้ายนะคะที่ฉันจะบอกกับคุณว่า พวกเราไม่ต้องการเครื่องสำอางค์จริงๆ ค่ะ กรุณาอย่าทำเช่นนี้ต่อไปอีกเลย” ซึ่งจากตัวอย่างนี้ จะเห็นว่า ผู้หญิงมีการพูดปฏิเสธที่มีความหนักแน่นมากขึ้นเรื่อย ๆ จนมีการแสดงออกของคำพูดในเชิงก้าวร้าว แต่ก็ถือว่าเป็นความเหมาะสมกับสภาพการณ์ดังกล่าว เพราะการพูดปฏิเสธครั้งแรก ๆ ไม่ได้ได้รับความสนใจจากอีกฝ่ายหนึ่ง

4. การแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบเผชิญหน้า (Confrontive Assertion) คือ การแสดงออกที่อธิบายถึงสิ่งที่บุคคลอื่นพูดหรือกระทำจริง ๆ ในขณะนั้น แล้วตามด้วยการพูดถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งมีได้เป็นคำพูดที่แสดงถึงการตัดสินใจกระทำของผู้อื่น ตัวอย่าง เช่น “ฉัน ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจสอบโครงร่างในขั้นตอนสุดท้ายก่อนส่งพิมพ์ แต่ตอนนี้ฉันเห็นว่าเลขา กำลังพิมพ์มันอยู่ ที่จริงก่อนที่เขาจะลงมือพิมพ์ ฉันต้องการตรวจดูและแก้ไขเพิ่มเติมเสียก่อนซึ่งฉันคิดว่าเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นในครั้งต่อไป ฉันขอให้นำโครงร่างมาให้ฉันตรวจดูก่อนที่จะส่งไปให้เขาพิมพ์นะคะ”

5. การแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบใช้คำว่า “ฉัน” (I - Language Assertion) คือ การแสดงออกที่ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงความรู้สึกทางลบออกมาได้ อีกทั้งช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะตรวจสอบความรู้สึกของตนเองเมื่อบุคคลได้รับการคุกคามต่อสิทธิหรือความรู้สึกจากบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังใช้ในกรณีที่บุคคลเกิดความรู้สึกทางลบอันเนื่องมาจาก การที่บุคคลอื่นพยายามขัดเยียด คุณค่าหรือความคาดหวังต่าง ๆ มาให้ตนเองด้วย

กอร์ดอน (Gordon, 1970 cited in Lange and Jakubowski, 1976: 18) ได้กล่าวไว้ว่าการแสดงออกในรูปแบบนี้ จะใช้ประโยคที่ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

- 5.1 ส่วนที่เป็นสภาพการณ์ หมายถึง ส่วนที่บุคคลบอกพฤติกรรมที่บุคคลอื่นกระทำต่อตนเองอย่างชัดเจน
- 5.2 ส่วนที่เป็นผลที่เกิดขึ้น หมายถึง ส่วนที่บุคคลบอกผลหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อตนเองจากพฤติกรรมดังกล่าว
- 5.3 ส่วนที่เป็นความรู้สึก หมายถึง ส่วนที่บุคคลบอกความรู้สึกของตนเอง
- 5.4 ส่วนที่เป็นความต้องการของบุคคล หมายถึง ส่วนที่บุคคลบอกสิ่งที่ตนเองต้องการ

ตัวอย่างเช่น มีบุคคล 2 คนที่ใช้โต๊ะทำงานเดียวกัน โดยคนแรกจัดของเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่คนที่สองวางของไม่เป็นระเบียบ วันหนึ่งคนแรกได้รับรายงานของคนที่สองจากอาจารย์ แล้วพบว่ารายงานบางส่วนของตนขาดหายไป เพราะคิดไปกับรายงานของคนที่สอง คนแรกจึงพูดกับคนที่สองว่า “ความไม่เป็นระเบียบของโต๊ะคุณเป็นปัญหาของฉันจริง ๆ ฉันรู้สึกเสียใจมากที่เป็นเช่นนี้ ดังนั้นฉันจึงอยากขอให้คุณฟังข้อเสนอแนะของฉัน คือ จัดโต๊ะให้เป็นระเบียบ เพื่อที่ปัญหาเช่นนี้จะได้ไม่เกิดขึ้นอีก” หรือ อาจพูดว่า “ฉันต้องการให้คุณจัดของบนโต๊ะด้านของคุณให้เป็นระเบียบกว่านี้ได้ไหมคะ?”

6. ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและการชักจูง (Assertion and Persuasion) คือ การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ เวลา (timing) และวิธีการ (tact) ที่แสดงออกให้เห็นถึงความจริงใจของผู้พูด

เวลาถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ควรพิจารณาก่อนแสดงความคิดเห็นใด ๆ โดยตัดสินใจให้แน่นอนก่อนว่าจะพูดถึงประเด็นใดก่อน ซึ่งควรเป็นประเด็นที่สำคัญ แต่ถ้ามีการตัดสินใจผิดพลาด อาจเกิดผลทางลบได้ เช่น ถ้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องที่ประชุมอาจถูกผู้อื่นมองว่าผู้พูดต้องการแสดงออกว่ารู้ทุกเรื่องที่ประชุม ซึ่งจะเป็นเหตุให้ความคิดเห็นดังกล่าวไม่ได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่สำคัญก็ตาม นอกจากนี้ในการเสนอความคิดเห็นควรจะต้องใช้คำพูดที่ชัดเจน สุภาพ และไม่ทำให้คุณค่าในตนเองลดลง เช่น “ฉันไม่แน่ใจว่าความคิดเห็นดังกล่าวมีสิ่งใดผิดพลาด และอาจจะเกิดจากตัวฉันเอง เพราะฉันมีความรู้สึกว่าจะมีอะไรบางอย่างผิดพลาดสำหรับเรื่องที่เกิดขึ้น” ซึ่งลักษณะการพูดดังกล่าวเป็นการถ่อมตัวของผู้พูดที่รู้สึกว่าคุณเองไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่พูด ทำให้ประสิทธิภาพของการเสนอความคิดเห็นนั้นลดลง ดังนั้นจึงควรพูดว่า “จากที่ฉันพิจารณาความคิดเห็นดังกล่าว ฉันเห็นว่าเป็นการยากที่จะชี้ชัดสิ่งใดลงไป มีใครรู้สึกเช่นนี้บ้างไหมคะ” นอกจากนี้ ภาษาพูดที่สื่อออกไปควรสอดคล้องกับภาษาท่าทางด้วย เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับสิ่งที่พูดด้วย

สำหรับวิธีการพูดนั้นก็ถือเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะเมื่อต้องการแสดงความไม่เห็นด้วยกับความคิดของผู้อื่น ผู้พูดควรใช้วิธีการพูดที่แสดงถึงความเข้าใจต่อประเด็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างเฉพาะเจาะจง โดยแยกประเด็นที่ไม่เห็นด้วยออกมาก่อน และกล่าวถึงจุดดีของความคิดเห็นนั้น แต่ต้องมีใจแสดงถึงการยอมรับ เช่น “ผมเห็นด้วยที่ว่าโปรแกรมการจัดการบริหารเวลายังไม่ได้ใช้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังมีปัญหาบางประการในโปรแกรมนั้นด้วย อย่างไรก็ตามจากผลการทดลองนั้นทำให้ผมคิดว่าโปรแกรมนั้นคุ้มค่าที่จะลองใช้ดู”

พฤติกรรมแสดงออกของผู้มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

บาวเออร์ และ บาวเออร์ (Bower and Bower, 1976: 4-5) ได้แบ่งพฤติกรรมแสดงออกของผู้มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไว้ 12 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพูดแสดงความรู้สึก (Use feeling - talk) คือ การที่บุคคลสามารถแสดงออกซึ่งความชอบหรือความสนใจของตนเองได้อย่างเป็นธรรมชาติ แทนที่จะแสดงออกอย่างเป็นกลาง ๆ เช่น พูดว่า “ฉันชอบน้ำแกงขามนี้” หรือ “ฉันชอบเสื้อที่คุณใส่” แทนที่จะพูดว่า “น้ำแกงขามนี้รสชาติดี” นอกจากนี้ยังสามารถขึ้นต้นประโยคด้วยคำพูดที่ว่า “ฉันคิดว่า.....” หรือ “ฉันรู้สึกว่า.....” ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น ๆ

2. การพูดเกี่ยวกับตนเอง (Talk about yourself) คือ การที่บุคคลสามารถพูดหรือเล่าสิ่งที่ตนเองสนใจหรือภาคภูมิใจให้ผู้อื่นได้รับรู้ โดยไม่ผูกขาดการสนทนาไว้แต่เพียงผู้เดียว (Monopolize) อีกทั้งยังสามารถเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนเองได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น ๆ ด้วย

3. การกล่าวทักทายปราศรัย (Make greeting - talk) คือ การที่บุคคลสามารถกล่าวทักทายผู้อื่นที่ตนเองเคยรู้จักหรือต้องการทำความรู้จัก เมื่อมีโอกาสได้พบกัน โดยบุคคลจะกล่าวทักทายผู้อื่นด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม และมีน้ำเสียงที่แสดงถึงความยินดีต่อการพบกัน เช่น พูดว่า “สวัสดีค่ะ.....ฉันรู้สึกดีใจที่ได้พบคุณอีกครั้งนะคะ” แทนที่จะพูดว่า “สวัสดีค่ะ” ด้วยท่าทีที่เฉยชา หรือเพียงแต่ยิ้มให้หรือมองกันเฉย ๆ

4. การยอมรับคำชมเชย (Accept compliments) คือ การที่บุคคลสามารถกล่าวยอมรับคำชมเชยของ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น เมื่อมีคนชมเสื้อที่ตนใส่ บุคคลอาจจะพูดว่า “ขอบคุณค่ะ.....ฉันก็ชอบเสื้อตัวนี้เช่นกัน” แทนที่จะพูดว่า “โอ๊ย.....เสื้อเก่า ๆ อย่างนี้นะคะ ?” ซึ่งเป็นการแสดงความไม่เห็นด้วยกับผู้ที่กล่าวชม ดังนั้นการกล่าวยอมรับคำชมเชย จึงถือว่ามีเหมาะสมกว่าการกล่าวไม่เห็นด้วย ซึ่งเป็นเสมือนการตำหนิผู้ที่กล่าวชมว่าชมผิด

5. การแสดงสีหน้าประกอบอย่างเหมาะสม (Use appropriate facial talk) คือ การที่บุคคลสามารถแสดงออกทางสีหน้าและน้ำเสียงที่สื่อได้ตรงกับความรู้สึกนึกคิดในขณะนั้น ประกอบกับสามารถสบตากับคู่สนทนาได้ด้วย

6. การแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Disagree mildly) คือ การที่บุคคลสามารถแสดงความไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นด้วยท่าทีที่สุภาพ เช่น การมองไปทางอื่น การทำหน้าบึ้ง การเลิกคิ้ว การส่ายหน้า หรือการเปลี่ยนเรื่องสนทนา แทนที่จะแสร้งทำว่าเห็นด้วยเพื่อป้องกันความขัดแย้งกับผู้อื่น

7. การขอให้แสดงความกระจ่าง (Ask for clarification) คือ การที่บุคคลสามารถขอให้ผู้อื่นชี้แจง แนะนำ หรือ อธิบาย ในสิ่งที่ตนไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง แทนที่จะออกจากสภาพการณ์นั้น ด้วยความรู้สึกสับสน หรือไม่เข้าใจต่อไป เช่น พูดว่าฉันยังไม่ค่อยแน่ใจในสิ่งที่คุณให้ทำ คุณจะช่วยชี้แจงให้ฟังอีกครั้งได้ไหมคะ?”

8. การถามเหตุผล (Ask why) คือ การที่บุคคลสามารถที่จะถามเหตุผลของผู้อื่นที่มาขอให้ตนทำบางสิ่งบางอย่างที่ตนไม่สนใจ หรือ รู้สึกว่าไม่สมเหตุผลผลที่จะทำ เช่นถามว่า “เพราะเหตุใดคุณจึงต้องการให้ฉันทำสิ่งนี้ล่ะคะ?”

9. การกล่าวแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างจริงจัง (Express active disagreement) คือ การที่บุคคลสามารถกล่าวแสดงความไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น เมื่อมีความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจ

ในสิ่งนั้น เช่นพูดว่า “ฉันมีมุมมองที่ต่างออกไป คือฉันเห็นว่า...”หรือ “ฉันคิดว่านอกจากความคิดเห็นที่คุณเล่ามานั้นยังมีประเด็นอื่น ๆ ที่ยังมีได้พิจารณา เช่น...”

10. การกล่าวเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง (Speak up for your right) คือ การที่บุคคลสามารถกล่าววาจาเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง เมื่อรู้สึกว่าการกำลังถูกเอาเปรียบจากผู้อื่น เช่น สามารถตอบปฏิเสธผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกละอาย หรือ สามารถเรียกร้องสิทธิ หรือ ความเป็นธรรมต่าง ๆ ได้ เช่นพูดว่า “กรุณาอย่าเรียกรังแกข่มขู่ฉันนะค่ะ” หรือ “ขอโทษนะค่ะ...ตอนนี้คุณคงต้องกลับไปก่อนเพราะฉันมีนัดอย่างอื่นนะค่ะ” นอกจากนี้บุคคลยังสามารถแสดงความคับข้องใจของตนได้อย่างหนักแน่น โดยไม่ทำลายบรรยากาศในขณะนั้นด้วย

11. การแสดงการยืนกราน (Be persistent) คือ การที่บุคคลสามารถทำสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องสมควรนั้นต่อไป จนกว่าจะพอใจ ถึงแม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อีกทั้งไม่ยอมให้ผู้อื่นเป็นสาเหตุให้คุณต้องล้มเลิกการทำสิ่งที่ต้องการได้

12. การหลีกเลี่ยงที่จะแสดงเหตุผลเพื่อทำให้ทุกความคิดเห็นของตนเองถูกต้อง (Avoid justifying every opinion) คือ การที่บุคคลสามารถยุติการถามของผู้อื่น โดยการปฏิเสธที่จะแสดงเหตุผลต่อไป หรือใช้วิธีการถามผู้อื่นกลับเมื่อมีผู้คอยแต่จะถามเหตุผลของตนหรือคอยโต้แย้งตลอดเวลา เช่น พูดว่า “ฉันรู้สึกเช่นนี้ละค่ะ” หรือ “นั่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับฉัน” หรือ “ฉันไม่ต้องการจะบอกเหตุผลต่าง ๆ สำหรับทุกสิ่งที่คุณพูดมาค่ะ” หรือ “ถ้าเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคุณมาก คุณจะลองหาเหตุผลดูบ้างสิว่าทำไมคุณจึงไม่เห็นด้วยกับฉันไปเสียทุกอย่าง”

องค์ประกอบของการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

อัลเบอร์ตี และ เอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 68 – 77) ได้กล่าวว่า ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การแสดงออกทางด้านภาษาพูด (Verbal) และภาษาท่าทาง (Non-verbal) ดังจะกล่าวรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสบตา (Eye contact) ในการสนทนากัน การที่ผู้พูดสบตาผู้ฟังนั้นเป็นการสื่อถึงความจริงใจของผู้พูด และเป็นการบ่งบอกอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่าผู้พูดอยู่กับผู้ใด แต่ถ้าผู้พูดหลบตา มองลงต่ำหรือมองไปทางอื่น ก็อาจจะแสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นผลให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพลดลงได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้พูดจ้องมองผู้ฟังมากเกินไป อาจทำให้ผู้ฟังรู้สึกไม่สบายใจที่จะสนทนาด้วยก็ได้

ในส่วนของผู้ฟังก็เช่นกัน การที่ผู้ฟังสบตาผู้พูดก็แสดงถึงความสนใจต่อเรื่องที่พูดและเป็นการให้เกียรติผู้พูดด้วย แต่ทั้งนี้ก็ไม่ควรจ้องมองผู้พูดมากเกินไปหรือมองไปทางอื่นตลอด

เวลาเช่นเดียวกัน ดังนั้นในการสบตากันของคู่สนทนาอย่างเหมาะสมนั้น ควรเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ สลับกับการมองไปทางอื่นบ้างเพื่อให้ทั้งคู่รู้สึกสบายใจที่จะสนทนากันยิ่งขึ้น

2. ท่าทาง (Body posture) ในการสนทนาไม่ว่าจะเป็นทำยืนหรือนั่งก็ตาม การหันหลังให้กัน หรือการเผชิญหน้ากันตรง ๆ ก็คงดูแปลกและไม่เหมาะสมสำหรับการสนทนากันโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งวิธีการที่ให้ผลดีก็คือ การยืนหรือนั่งโดยหันด้านข้างลำตัวเข้าหากันเล็กน้อย (ทำมุมประมาณ 30 องศา) แล้วหันหน้าเข้าหากัน หรือกรณีที่คู่สนทนามีความสูงต่างกันมาก ผู้ที่สูงกว่าก็ควรจะโค้งตัวและศีรษะลงมาเล็กน้อย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสนทนากันมากขึ้น แต่ถ้าเป็นกรณีที่คู่สนทนาต้องการยืนย่นตัวเองหรือเรียกร้องสิทธิบางสิ่งบางอย่างกับผู้ใดผู้หนึ่ง การเผชิญหน้ากันตรง ๆ จะมีส่วนทำให้เกิดความหนักแน่นของสารที่ต้องการสื่อสารมากยิ่งขึ้นได้

3. ระยะห่างและการสัมผัสทางกาย (Distance / Physical contact) ในส่วนนี้ความเหมาะสมจะขึ้นกับวัฒนธรรมทางสังคมของแต่ละแห่งเป็นสำคัญ แต่โดยทั่วไปผู้ที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมากกว่า ก็มักจะมียุทธศาสตร์ในการสนทนากันน้อยกว่า และมีการสัมผัสทางกายได้มากกว่า ผู้ที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันน้อยกว่า หรือในกรณีของความแตกต่างทางเพศโดยทั่วไปคู่สนทนาที่เป็นเพศเดียวกันก็มักจะมีความรู้สึกสบายใจที่จะสัมผัสทางกายมากกว่า และมีระยะห่างในการสนทนากันน้อยกว่า คู่สนทนาต่างเพศกัน เป็นต้น

4. ท่าที (Gesture) การแสดงท่าทีที่เหมาะสมประกอบกับการสื่อสารทางคำพูด จะทำให้สารนั้นมีความหนักแน่นมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ท่าทีที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมด้วยเช่นกัน การมีท่าทีที่เรียบง่ายนั้นก็สามารทำให้สารที่สื่อ้นดูมีพลังยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การแสดงท่าทียังแสดงให้เห็นถึงการเปิดเผย ความเป็นธรรมชาติและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้สื่อสารด้วย

5. การแสดงออกทางสีหน้า (Facial expression) ในการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีประสิทธิภาพนั้น การแสดงออกทางสีหน้า ควรจะมีความสอดคล้องกับอารมณ์ความรู้สึกที่ต้องการสื่ออย่างแท้จริง เช่นถ้าโกรธก็แสดงสีหน้าว่าโกรธ มิใช่ยิ้มหรือหัวเราะ ซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกสับสนกับการแสดงออกเช่นนั้นได้ และที่สำคัญการแสดงออกทางสีหน้า ควรจะมีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ มิใช่การเสแสร้ง

6. น้ำเสียง ระดับเสียง และการเน้นเสียง (Voicetone , Volume , Inflection) ในการสื่อสาร การใช้เสียง เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งแม้ว่าจะใช้คำพูดเดียวกัน แต่ใช้เสียงพูดต่างกัน ก็เป็นผลให้เกิดการสื่อความหมายที่ต่างกันออกไปได้ เช่น การพูดด้วยน้ำเสียงห้วน ๆ ก็อาจแสดงถึงความไม่พึงพอใจของผู้พูด การพูดด้วยเสียงอันแผ่วเบา ก็อาจจะแสดงถึงความไม่มั่นใจ หรือการพูดเน้นเสียงที่คำใดคำหนึ่ง ก็แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคำนั้น เป็นต้น

ดังนั้นการใช้เสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่ทำให้การสื่อสารมีความหนักแน่นมากยิ่งขึ้น

7. ความคล่องแคล่ว (Fluency) การพูดที่ต่อเนื่องราบรื่น ไม่ตะกุกตะกักหรือขาดช่วงไปนานจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกไม่เบื่อ และยังแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองของผู้พูดด้วย แต่ทั้งนี้ ความคล่องแคล่วมิได้หมายถึงการพูดอย่างรวดเร็วเป็นสำคัญ หากแต่เน้นที่การพูดอย่างชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำถึงแม้จะพูดช้าแต่สามารถสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ก็ถือว่ามีความมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร

8. จังหวะและเวลา (Timing) ในการส่งเสริมให้การแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้แสดงออกควรคำนึงถึงจังหวะและเวลาด้วย ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นให้เกิด การแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสภาพการณ์ในขณะนั้น อย่างทันท่วงที มิใช่ปล่อยให้สายเกินไป แต่ในบางกรณีเช่น ความต้องการแสดงการตักเตือน หรือต่อว่าผู้ใดผู้หนึ่งถึงแม้ว่าควรจะทำใน ขณะนั้น แต่ก็ควรจะทำในสถานที่อันเป็นส่วนตัว จึงจะเหมาะสมกว่าจะกระทำต่อหน้า สาธารณชน เป็นต้น

9. การฟัง (Listening) ในการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การฟังถือเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการฟังที่ดีเป็นการแสดงถึงความใส่ใจและให้ความสำคัญต่อ สิ่งที่ผู้พูดกล่าวออกมา รวมทั้งเป็นการแสดงถึงความให้เกิดใจผู้พูดด้วย

องค์ประกอบของการฟังที่ดี มี 3 ประการดังนี้

1. ความตั้งใจฟังอย่างจริงจัง (Tuning in) การฟังที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ฟังควรหยุด กระทำสิ่งต่าง ๆ หรือระวางสิ่งที่กระทำอยู่เสียก่อน แล้วหันมาฟังผู้พูดอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถ เข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2. แสดงออกถึงความใส่ใจฟัง (Attending) ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสบตา พยักหน้า หรือมีการสัมผัสทางกายบ้าง แล้วแต่สภาพการณ์ เพื่อให้ผู้พูดรับรู้ว่าคุณฟังกำลังฟังอยู่

3. พยายามทำความเข้าใจ (Attempting to understand) ในการฟังผู้อื่นพูดควรจะทำ ความเข้าใจทั้งคำพูดและอารมณ์ความรู้สึกที่แฝงอยู่ประกอบกันมากกว่าจะพยายามตีความหรือซัก ถามในสิ่งที่ผู้ฟังสนใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ฟังมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและสามารถตอบสนองได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมยังหมายรวมถึง การเคารพในสิทธิและ ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นอีกด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้ที่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าแสดงออกทั้งในด้านของการเป็นผู้ให้ (Assertive sending) และผู้รับ

(Assertive receiving) อีกด้วย ดังนั้น การเป็นผู้ฟังที่ดีจึงเป็นคุณสมบัติอันหนึ่งของผู้ที่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการมีสัมพันธภาพแห่งความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลอีกด้วย

1. ความคิด (Thoughts) ความคิดและทัศนคตินั้นถือเป็นสิ่งที่ซับซ้อนมากอย่างหนึ่งของมนุษย์ แต่การเปลี่ยนแปลงของความคิด และทัศนคติก็มีผลต่อความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และมีความคิดทางบวกต่อตนเอง แล้วบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ นั้นได้

2. เนื้อหาสาระ (Content) ในการสื่อสารเนื้อหาสาระของสารควรจะมีชัดเจน แต่ในการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น เนื้อหาสาระถือว่ามีความสำคัญน้อยกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เนื่องจาก ความสำคัญของการสื่อสารอยู่ที่ว่าบุคคลพูดอย่างไร มิใช่บุคคลพูดอะไร ดังนั้นถึงแม้ว่าบุคคลจะใช้คำพูดถูกต้องชัดเจนเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริง และมีความเป็นธรรมชาติได้สิ่งที่ สื่อไปนั้นก็จะมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากรูปแบบการแสดงออกทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าวมาแล้ว อัลเบอร์ตีและเอมมอนส์ (Alberti and Emmons, 1995 : 48) ได้เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก ผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และผู้ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว ทั้งในฐานะที่เป็นผู้กระทำ (sender) และผู้ถูกกระทำ (reciever) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก พฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและพฤติกรรมก้าวร้าว ในฐานะที่เป็นผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ (Alberti and Emmons, 1995 : 49)

ความไม่กล้าแสดงออก (Non – assertive behavior)	ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertive behavior)	ความก้าวร้าว (Aggressive behavior)
ในฐานะ ผู้กระทำ		
ปฏิเสธตัวเอง	ส่งเสริมตนเอง	ส่งเสริมตนเอง แต่ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน
ไม่กล้าแสดงออก	กล้าแสดงออก	
รู้สึกเสียใจ วิตกกังวล	รู้สึกดีต่อตนเอง	รู้สึกถูกผู้อื่น
ยอมให้ผู้อื่นกำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้	กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ตนเอง	กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้อื่น
ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ	อาจจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการแต่ทำให้ผู้อื่นเสียใจ
ในฐานะ ผู้ถูกกระทำ		
รู้สึกผิดและ โกรธ	ส่งเสริมตนเอง	ปฏิเสธตนเอง
ไม่พึงพอใจผู้กระทำ	กล้าแสดงออก	รู้สึกเสียใจ ต่อต้านและรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย
ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการแต่ผู้กระทำได้รับความเดือดร้อน	อาจจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ	ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก มีลักษณะของการปฏิเสธตนเอง และไม่กล้าแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา ทำให้พวกเขาแม้มีความรู้สึกวิตกกังวลและเสียใจที่ต้องยอมให้ผู้อื่นกำหนดสิ่งต่างๆ ให้ จึงมักไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ ส่วนผู้ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว ถึงแม้จะเป็นการส่งเสริมตนเอง และทำให้ตนเองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ แต่การแสดงออกของเขาทำให้ผู้อื่นเสียใจและรู้สึกว่าค่าตนเองต่ำลง เนื่องจากผู้ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวจะไม่คำนึงถึงความรู้สึกและสิทธิของคนอื่น ในทางกลับกันผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จะเป็นทั้งการส่งเสริมตนเอง ได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกที่แท้จริง และมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ในฐานะผู้ถูกกระทำ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่นด้วยพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกพวกเขาจะเกิดความรู้สึกผิดหรือโกรธที่เขาประสบความสำเร็จแต่ต้องทำร้ายผู้อื่น ส่วนบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่นด้วยพฤติกรรมก้าวร้าว มักทำให้พวกเขาารู้สึกเสียใจ ถูกตนเองและบางครั้งจะแสดงความก้าวร้าวตอบได้ ในทางกลับกันบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากบุคคลอื่นด้วยพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม พวกเขาจะรู้สึกว่า เป็นการส่งเสริมตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ทั้งบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก และบุคคลที่ได้รับการตอบสนองด้วยพฤติกรรมก้าวร้าว จะเกิดความรู้สึกเสียใจอันเนื่องมาจากการปฏิเสธตนเอง แต่บุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำมักจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่มีบุคคลใดเสียใจ (Alberti and Emmons, 1995 : 50-51)

ความสัมพันธ์กันระหว่างแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

จากแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ และแนวคิดเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ดังที่กล่าวมาจะเห็นว่า ถึงแม้แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลดังกล่าวจะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางด้านมนุษยนิยม ส่วนความคิดเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางด้านพฤติกรรมนิยม แต่ในการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ หรือปัจจัยภายในบุคคลอีกหลายประการ ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ 1) ความคิด (Thought) ทางบวกต่อตนเอง และต่อผลจากการแสดงออกของตนเอง 2) ทศนคติ (Attitude) ที่มีต่อตนเองและการแสดงออกของตนเอง 3) ความเชื่อ (Belief) ว่าตนเองมีสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

4) ความรู้สึก (Feeling) ไม่กลัวหรือวิตกกังวลเกินควรในการแสดงออก และ 5) ทักษะ (Skill) ในการแสดงออกที่เหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งนอกจากการพัฒนาศักยภาพภายในบุคคลดังกล่าวแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้นั้น คือ สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล (Relationship) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้นต้องอาศัยการพัฒนาทั้งศักยภาพภายในบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่ม การเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของ ทรอดเซอร์ที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดความงอกงาม (Growth) อย่างเต็มศักยภาพ โดยการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล (Intrapersonal) ควบคู่ไปกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal)

นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าการแสดงความสามารถอย่างเหมาะสมจะมีได้ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ตามความต้องการเสมอไป แต่การที่บุคคลไม่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมนั้น ทำให้บุคคลไม่สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา จึงเป็นผลให้โอกาสที่บุคคลจะประสบความสำเร็จตามความต้อการยิ่งน้อยลงไป ซึ่งจากแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ จึงทำให้เห็นว่าถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้น ๆ แล้ว โอกาสที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไปจึงเป็นไปได้ยาก และเป็นผลให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะบุคคลที่สมบูรณ์หรือเข้าถึงภาวะสัจการแห่งตน (Self-actualization) ได้

ยิ่งไปกว่านั้น การที่บุคคลไม่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ยังทำให้บุคคลไม่เป็นที่ชื่นชมหรือยอมรับจากบุคคลอื่นและไม่สามารถมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลตามมา เนื่องจากการที่บุคคลไม่สามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจได้ นอกจากนี้ การที่บุคคลไม่สามารถมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือประสบการณ์ระหว่างกันนั้น ยังทำให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหน้าต่างโจฮารีที่แสดงให้เห็นถึงผลอันเกิดจากการที่บุคคลได้เปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน (Feedback) อันทำให้ส่วนเปิด (open area) ของบุคคลขยายกว้างขึ้น และทำให้ส่วนซ่อนเร้น (hidden area) ส่วนจุดบอด (blind area) และส่วนต่างก็ไม่รู้ (unknow area) ของบุคคลแคบลง ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากขึ้น สัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลจึงเกิดขึ้นตามมา

จากกระบวนการกลุ่มที่เน้นให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ของตนเอง และมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นนั้น จึงทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมในระหว่างเข้าร่วมกลุ่มได้ และได้รับการเสริมแรงทางบวกจากกลุ่ม เนื่องจากความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางด้านพฤติกรรมนิยม ที่มีความเชื่อว่าบุคคล

มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ เพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคคลได้รับแรงเสริมทางบวกจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ดังนั้น เมื่อสิ้นสุดการเข้าร่วมกลุ่ม บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้นกับบุคคลและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระ สุขวราห์ (2532) ได้ศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอดเซอร์ ต่อการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ จำนวน 20 คน แบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 10 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างจะต้องผ่านการตอบแบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบวัดที่มีมาตรประเมินค่าเป็น 6 ระดับ กลุ่มทดลองต้องเข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเป็นเวลา 3 วัน 3 คืน รวม 26 ชั่วโมง หลังจากผ่านการทดลองแล้วกลุ่มตัวอย่างจะต้องสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การคำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบระดับความมีนัยสำคัญโดยใช้การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มทดลองมีคะแนนความเชื่อมั่นในตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) 2) คะแนนความเชื่อมั่นในตนเองของกลุ่มทดลองในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) 3) กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม มีคะแนนความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) 4) กลุ่มควบคุมมีคะแนนความเชื่อมั่นในตนเองก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

รัชณี ดันติเสวี (2532) ได้ศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของทรอดเซอร์ที่มีต่อการลดพฤติกรรมก่อนกวนในชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล อ.เมือง จ.อุดรธานี ซึ่งสมัครใจและเต็มใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 12 คน สุ่มเป็นกลุ่มทดลอง 6 คน และกลุ่มควบคุม 6 คน นักเรียนกลุ่มทดลองเข้ารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเป็นระยะเวลา 10 วัน ติดต่อกันวันละ 1 ชั่วโมง โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำกลุ่ม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบมีกลุ่มควบคุม ซึ่งมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ใช้การบันทึกพฤติกรรมแบบช่วงเวลา ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยร้อยละของจำนวนครั้งของช่วงเวลาของ พฤติกรรมก่อนกวนในชั้นเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่าในระยะติดตามผล พฤติกรรมก่อนกวนในชั้นเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองซึ่งได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มลดต่ำกว่าในระยะเสถียร และใน



ระยะติดตามผล พฤติกรรมก่อนในชั้นเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองลดต่ำกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

พัชรา ลิ้มอำไพ (2536) ได้ศึกษา ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามรูปแบบของ ทรอดเซอร์ที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของบุคคลผู้ที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่ไม่เกี่ยวกับการพูดและการเขียน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการพระประแดงที่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย จำนวน 18 คนจากจำนวน 90 คน ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 8 คน (ชาย 8 คน หญิง 2 คน) โดยวิธีการสุ่ม กลุ่มทดลองเข้าร่วมกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวม 16 ชั่วโมง โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบวัดไฟโร – บี ของซูสท์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วยวิธีการทดสอบค่าที ผลการวิจัยแสดงว่าภายหลังการเข้ากลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยา กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดไฟโร-บี ทั้ง 3 ด้าน คือด้านการมีส่วนร่วม ด้านการควบคุม และด้านการผูกพัน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกลุ่ม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เครือวัลย์ สุขเจริญ (2525) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลตาม การรับรู้ของตนเอง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1-3 หลักสูตรปริญญาตรีประจำปีการศึกษา 2525 ของสถานศึกษาพยาบาล กองงานวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในต่างจังหวัด และสถานศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวนทั้งสิ้น 411 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัดความกล้าแสดงออกระดับวิทยาลัย ซึ่งวงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี (2523) ได้แปล และดัดแปลงจาก The College Self-Expression Scale ของ John P. Galassi และคณะ (1974) จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางและการทดสอบของนิวแมนคูลส์ ผลปรากฏว่า 1) พฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง ชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 ของสถานศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถานศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในต่างจังหวัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และนักศึกษาพยาบาลของทั้งสองสังกัด เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมาก 2) พฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ของทั้งสองสังกัดไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แต่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ของสถานศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับน้อย ในขณะที่นักศึกษา

พยาบาลชั้นปีที่ 1 ของกระทรวงกลาโหม เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมาก 3) พฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 ของทั้งสองสังกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาพยาบาลทั้งสองสังกัดเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมาก 4) พฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ของทั้งสองสังกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาพยาบาลทั้งสองสังกัดเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมาก 5) พฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และปีที่ 3 ของทั้งสองสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาพยาบาลทั้งสองสังกัดเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมาก อย่างไรก็ตามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1

วัฒนา พันธุ์เมฆา (2527) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2527 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,055 คน ซึ่งการวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ประเภทโรงเรียน ระดับการศึกษาของพ่อแม่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกโดยใช้เครื่องมือทั้ง 3 ชุด คือ 1) แบบวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่งสร้างโดย รังสรรค์ เฟิงหู 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ซึ่งสร้างโดย สุภัญญา กุลอึ้ง (2535) และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองซึ่งสร้างโดย วันทนา ศิริรัตน์ จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง และการเปรียบเทียบรายคู่ ผลปรากฏว่า (1) นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบคุ้มครองมากเกินไป และนักเรียนที่ได้การอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมกล้าแสดงออกระหว่างนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความคุ้มครองมากเกินไป และนักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง (2) นักเรียนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมกล้าแสดงออกระหว่างนักเรียนชั้นมัธยมต้น และนักเรียนชั้นมัธยมปลาย (4) นักเรียนโรงเรียนสาธิตและนักเรียนโรงเรียนสหศึกษา มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนโรงเรียนหญิงล้วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) นักเรียนที่ฐานะทางเศรษฐกิจของ

ครอบครัวต่ำมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) นักเรียนที่ผู้ปกครองมีการศึกษาสูง มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่านักเรียนที่ผู้ปกครองมีการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมฤดี โภคประเสริฐ (2529) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ปีที่ 2 ของวิทยาลัยพลศึกษา ปีการศึกษา 2527 จำนวน 900 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างเป็นระบบจากวิทยาลัยพลศึกษา 9 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ คือแบบวัดความกล้าแสดงออก ระดับวิทยาลัย ซึ่งดัดแปลงมาจาก The College Self – Expression Scale ของ John P. Galassi และคณะ (1974) จากผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษามีพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองในระดับสูง (คะแนนสูงกว่า 1 SD. ขึ้นไป) มีจำนวนร้อยละ 14.00 มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองระดับกลาง (คะแนนระหว่าง - 1 SD. ถึง + 1 SD.) มีจำนวนร้อยละ 72.67 และพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองระดับต่ำ (คะแนนต่ำกว่า - 1 SD.) มีจำนวนร้อยละ 72.67 และพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองระดับต่ำ (คะแนนต่ำกว่า - 1 SD.) มีจำนวนร้อยละ 72.67 และพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองระดับต่ำ (คะแนนต่ำกว่า - 1 SD.) มีจำนวนร้อยละ 13.33 2) จากการศึกษาวิเคราะห์ จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่เป็นนักกีฬาตัวแทนวิทยาลัย และทีมมิได้เป็นนักกีฬาตัวแทนวิทยาลัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) จากการศึกษาวิเคราะห์จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองทั้ง 3 ระดับ โดยใช้สแควร์พบว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่เป็นนักกีฬาตัวแทน วิทยาลัยประเภททีม และประเภทเดี่ยวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2530) ได้ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จำนวน 30 คน จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2529 แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองที่ 1 จำนวน 7 คน และกลุ่มทดลองที่ 2 จำนวน 8 คน และได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ส่วนกลุ่มควบคุมมิได้รับการฝึกใด ๆ ทั้งสิ้น โปรแกรมการฝึกนั้นดัดแปลงมาจากรูปแบบของ David L. Sansbury ซึ่งประกอบด้วยการฝึก 4 ครั้ง สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 3

ชั่วโมง และมีเทปบันทึกภาพช่วยในการป้อนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ความกล้าแสดงออกระดับวิทยาลัยของกาแลซซีและคณะ แบบสำรวจบุคลิกภาพ ซี พี ไอ (ฉบับดัดแปลง) ของ แฮริสัน จี กัฟ และแบบประเมินผลกิจกรรมการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลปรากฏว่า 1) นิสิตปริญญาตรีที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านการแสดงออกที่เหมาะสมมากขึ้น และมากกว่านิสิตปริญญาตรีที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นิสิตปริญญาตรีที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ในสังคม และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสูงขึ้น และสูงกว่านิสิตปริญญาตรีที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 6 ด้านจากจำนวน 12 ด้าน ได้แก่ ความสามารถที่จะบรรลุถึงสถานภาพ การเข้าสังคม การวางตัวในสังคม การยอมรับตนเอง ความรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นอยู่ดี และการสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น

จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล (2531) ได้ศึกษาผลของการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2531 ที่อาสาสมัครเข้าร่วมงานวิจัย จำนวน 16 คน ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน (ชาย 4 คน หญิง 4 คน) โดยวิธีการสุ่มจากนั้น กลุ่มทดลองที่ได้เข้าโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1.00-1.30 ชั่วโมง เป็นจำนวน 10 ครั้ง โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำการฝึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งแปลจากแบบสำรวจความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ ฉบับใช้กับนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-15 ปี (Coopersmith Self-Esteem Inventory School Form) และแบบสอบถามประเมินผลการจัดโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการทดลองสองกลุ่ม ทดสอบก่อนการทดลองและทดสอบหลังการทดลอง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของคะแนนรวมในครั้งทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) และคะแนนรวมครั้งทดสอบหลังการทดสอบ (Posttest) ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่าการเข้าโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกมีผลต่อการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นฤมล สิริพันธ์ (2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ลำดับการเกิด เพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,270 คน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบคัดเลือกตัวแปรเป็นลำดับขั้น ผลปรากฏว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี นักเรียนชาย และบุตรคนรองจะเป็นคนที่มีความกล้าแสดงออกสูง 2) นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี นักเรียนชาย และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จะเป็นคนที่มีความก้าวร้าวสูง 3) นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในทางที่ไม่ดี นักเรียนหญิงและบุตรคนแรก จะเป็นคนที่มีความไม่กล้าแสดงออกสูง

สุรีย์ มากบุญประเสริฐ (2534) ได้ศึกษา ภาพพจน์ต่อเพศชาย และเพศหญิงและการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะกล้าแสดงออกของเอกัตบุคล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพพจน์ที่ว่า “เพศชายมีลักษณะนิสัยกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง” และ การตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะนิสัยกล้าแสดงออกของเอกัตบุคลเป็นดังนี้ 1) ในสถานการณ์ที่มีข้อมูลเพศเพียงอย่างเดียว เพศชายได้รับการตัดสินใจว่าลักษณะนิสัยกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ ($P < .001$) และการตัดสินใจดังกล่าว มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับภาพพจน์ที่มีต่อเพศชายและเพศหญิงของกลุ่มตัวอย่าง 2) ในสถานการณ์ที่มีข้อมูลเพศและข้อมูลพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ลักษณะนิสัยกล้าแสดงออก เพศชายได้รับการตัดสินใจว่ามีลักษณะนิสัยกล้าแสดงออกไม่แตกต่างจากเพศหญิง 3) ในสถานการณ์ที่มีข้อมูลเพศและข้อมูลพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ลักษณะนิสัยกล้าแสดงออก เพศชายได้รับการตัดสินใจว่ามีลักษณะนิสัยกล้าแสดงออกไม่แตกต่างจากเพศหญิง

ศรินวล วิวัฒน์คุณูปการ (2535) ได้ศึกษา โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับนักศึกษาพยาบาล จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2534 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 36 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมการฝึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เวลา 16 สัปดาห์ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา สุขารมณ และคณะ (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมกล้าแสดงออก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่กำลังศึกษาในภาคต้น ปีการศึกษา 2534 จำนวน 391 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ภูมิหลังทางครอบครัว แบบสอบถามการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา แบบสอบถามพฤติกรรมกล้าแสดงออก และแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์การวิเคราะห์ข้อมูล หาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู ความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา กับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา กับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีภูมิหลังทางครอบครัวต่างกัน โดยสถิติทดสอบ (t-test) สำหรับกรณีที่มีการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไปใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลปรากฏว่า 1) ในกลุ่มนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก โดยที่นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสูง จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกน้อย แต่ในกลุ่มนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคล่องแคล่วและความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก โดยที่นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสูง มีความคิดคล่องแคล่วและมีความคิดสร้างสรรค์จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก สำหรับการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา แบบมีเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกในทั้งสองประเภทโรงเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออก ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา กับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่านักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 เมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม ภูมิหลังทางครอบครัว ในแต่ละประเภทโรงเรียน พบว่า โดยเฉพาะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก แตกต่างกัน โดยที่นักเรียนหญิงจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่านักเรียนชาย สำหรับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ไม่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างเพศในการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออก นักเรียนโรงเรียนมัธยม

ศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาที่ครอบครัวมีรายได้ แตกต่างกันมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากกว่า นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า ส่วนการศึกษาและอาชีพของบิดา มารดา ในแต่ละประเภท ของโรงเรียนไม่พบว่า ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกแตกต่างกัน

เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2536) ได้ศึกษาผลของการฝึกการแสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่ม ตามแนวของเลนจ์ และจากคูโบว์สกี ที่มีต่อพฤติกรรมความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลของหัวหน้างาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานของบริษัท อาร์ เอ็ม กรุ๊ป จำกัด ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 16 คน ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่ม 8 คน โดยวิธีการสุ่ม จากนั้นจะให้กลุ่มทดลองได้เข้ารับการฝึกการแสดงออกที่เหมาะสมดังกล่าวสัปดาห์ละ ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 ครั้ง โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำการฝึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแปลจากแบบประเมิน ไฟโร-บี ของซูทส์ และแบบสอบถามพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการทดลองแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลองโดยมีกลุ่มควบคุม และทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนของกลุ่มทดลองโดยใช้ค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัย ปรากฏว่า หัวหน้างานที่ได้รับการฝึกการแสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่มตามแนวของเลนจ์ และจากคูโบว์สกี มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านการมีส่วนร่วมที่แสดงออกต่อตน และมีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 ด้าน คือ ด้านการควบคุมที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตน ส่วนด้านการควบคุมที่แสดงออกต่อผู้อื่นนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุมาลี อุดมผล (2536) ได้ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมตาม โปรแกรมของเคลลี่ต่อพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวพระเจดิม พระเกียรติ วิทยาเขตยศเส จำนวน 16 คน ที่ทำแบบวัดพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม ในระดับวิทยาลัย (CSES) ได้คะแนนต่ำของกลุ่มและต่ำกว่าเกณฑ์กลางของแบบวัดและสมัครใจ เข้าร่วมการวิจัยสุ่มแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด กลุ่มทดลองเข้ารับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโปรแกรมของเคลลี่เป็นเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง รวมเวลาทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำ การฝึก กลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกมีการเรียนการสอนตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบวัดพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม (CSES) ฉบับภาษาไทยซึ่งคุณวรางค์กัญญ์ พันธุ์ศรี แปลจาก The College Self-Expression Scale: (CSES) ของ Galassi และคณะ

และดัดแปลงข้อความบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย รูปแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มควบคุมทดสอบก่อนหลัง และติดตามผลหลังเสร็จสิ้นการฝึก 1 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองและกลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ซึ่งวัดก่อนหลังและระยะติดตามผล 1 เดือน ด้วยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเพิ่มมากกว่าเข้ารับการฝึกและคงอยู่ในระยะติดตามผล 1 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน

ระวีวรรณ แก้วทอง (2539) ได้ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในปีพุทธศักราช 2538 ซึ่งมีอายุ 14-18 ปี ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เป็นบุคคลปัญญาอ่อน ไม่เคยมีประวัติว่ามีอาการทางจิตหรือโรคทางกายที่ส่งผลให้เกิดอาการทางจิตและก่อกวนศึกษาอยู่ที่โรงเรียนในสถานสงเคราะห์ จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกโดยโปรแกรมการฝึกซึ่งประกอบด้วยฝึก 12 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมก้าวร้าว แบบประเมินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก แบบประเมินผล กิจกรรมการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก และแบบบันทึกพฤติกรรมก้าวร้าว ผลการวิจัยแสดงว่า 1) กลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีระดับพฤติกรรมก้าวร้าวต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) กลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกฝนพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีระดับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) หลังจากกลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีระดับพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิตา ฤกษ์ศิริรัตน์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาล และปัจจัยบางประการ ได้แก่ อึดมโนทัศน์ การอบรมเลี้ยงดู

สภาพแวดล้อมทางคลินิกที่เป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรมการแสดงออก รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลและศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 233 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Cluster Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางคลินิก 3) แบบวัดอัถมโนทัศน์ และ 4) แบบวัดพฤติกรรมการแสดงออก จากการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลปรากฏว่านักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกร้อยละ 69.9 รองลงมามีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก ร้อยละ 22.3 พฤติกรรมก้าวร้าวทางอ้อม ร้อยละ 4.8 และพฤติกรรมก้าวร้าวทางตรง ร้อยละ 3.0 ส่วนอัถมโนทัศน์และการอบรมเลี้ยงดู ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาล แต่สภาพแวดล้อมทางคลินิกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมแสดงออกของ นักศึกษาพยาบาล และอัถมโนทัศน์ สภาพแวดล้อมทางคลินิกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมแสดงออกของนักศึกษาพยาบาล และอัถมโนทัศน์ สภาพแวดล้อมทางคลินิกที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมแสดงออก ของนักศึกษาพยาบาล

หุติยรัตน์ รื่นเริง (2540) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล กับกลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติตามประมวลรายวิชาโดยไม่ได้รับการฝึก โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี จำนวน 40 คน ที่มีคะแนนแบบประเมินพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลต่ำกว่า 50 % แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบประเมินพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม และโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ (The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test และ The Mann-Whitney U Test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม

มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติ ตามประมวลรายวิชาโดยไม่ได้รับการฝึกโดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมในระยะ 2 สัปดาห์หลังการฝึกมากกว่าระยะหลังการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Kearney (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาลประจำห้องผ่าตัด กับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำห้องผ่าตัดจำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้คือ The Minnesota Satisfaction Questionnaire และ The Rathus Assertiveness Schedule จากผลการวิจัยพบว่าความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำห้องผ่าตัด

Sato (1985) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของโปรแกรมทางการพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลหญิงที่ได้เกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป มีอายุอยู่ระหว่าง 18-50 ปี จำนวน 150 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 50 คน เท่ากัน โดยมีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และกลุ่มควบคุม 2 กลุ่มที่ได้ เข้าโปรแกรมทางการพยาบาลในระดับที่ 1 หรือ 2 เครื่องมือที่ใช้คือ The Rathus Assertiveness Schedule จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลหญิงกลุ่มทดลองมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสูงกว่านักศึกษาพยาบาลหญิง กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Barr (1989) ได้ศึกษาผลการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และการแสดงบทบาททางเพศของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 จำนวน 21 คน ที่เข้าร่วมการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นเวลา 6 สัปดาห์ ต่อเนื่องกัน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) The College Self-Expression Scale 2) The Performance Self-Esteem Scale และ 3) The Bem Sex Role Inventory จนผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาพยาบาลมีคะแนนความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมในระยะหลังทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่า ในระยะก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 3) ความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและ 4.) ลักษณะความเป็นเพศชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองและความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

Baietto (1983) ได้ศึกษาผลของเพศและอายุของบุคคลที่มีใช้นักศึกษา ที่มีต่อความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ความไม่กล้าแสดงออกและความก้าวร้าว กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลทั่วไปที่มีใช้นักศึกษา จำนวน 230 คน เป็นเพศชาย 107 คน และเป็นเพศหญิง 123 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 16-75 ปี (อายุเฉลี่ย = 36.6 ปี) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งอายุออกเป็น 3 ช่วงคือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยกลางคน และวัยสูงอายุ เครื่องมือที่ใช้คือ Semantic Differential Scale จากการศึกษาพบว่า ทั้งความแตกต่างระหว่างเพศ และอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของบุคคล

Workman (1982) ได้ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ที่มีต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง แหล่งการควบคุม (Locus of Control) และความวิตกกังวลของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหญิง จำนวน 64 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 3 กลุ่ม โดยกลุ่มทดลองจะได้เข้ารับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 9 สัปดาห์ ต่อเนื่องกัน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) The Tennessee Self-Concept Scale 2) The Rotter Internal-External Scale 3) The State-Trait Anxiety Inventory 4) The Rathus Assertiveness Schedule และ 5) The Personal Evaluation Scale ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากผลการวิจัยพบว่านักศึกษาหญิง กลุ่มทดลองมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และแหล่งการควบคุมสูงกว่านักศึกษาหญิงกลุ่มควบคุม นอกจากนี้นักศึกษาหญิงกลุ่มทดลองยังมีความวิตกกังวลลดลง มากกว่านักศึกษาหญิงกลุ่มควบคุมภายหลังการทดลองอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Martinez (1981) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบกลุ่มกับการบำบัดเพื่อส่งเสริมความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองแบบกลุ่มที่มีต่อการลดลงของความวิตกกังวลความซึมเศร้า ความก้าวร้าวและการเพิ่มขึ้นของความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ส่วนคือ บุคคลที่กำลังอยู่ในช่วงการบำบัดหรือมีประวัติว่ามีปัญหาเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตรกับบุคคลอื่น ความไม่กล้าแสดงออกหรือความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างนี้มีทั้งเพศ

ชาย และเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 18-63 ปี ที่มีอาชีพ สถานภาพทางสังคม และการศึกษาในระดับต่างๆ กัน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 22 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อเข้าร่วมการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จำนวน 11 คน และเข้าร่วมการบำบัดเพื่อส่งเสริมความรู้เห็นคุณค่าของตนเอง จำนวน 11 คน โดยใช้เวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที ใน 1 สัปดาห์ เท่ากัน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) The Multiple Affect Adjective Checklist (MAAC) 2) The Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) และ 3) The Alberti and Emmons ' Assertiveness Inventory จากผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้นภายหลังการทดลอง โดยกลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการบำบัดเพื่อส่งเสริมความรู้เห็นคุณค่าของตนเอง (2) กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และความก้าวร้าวลดลงภายหลังการทดลอง (3) กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าของตนเองและอัตลักษณ์แห่งตนเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการบำบัด เพื่อส่งเสริมความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าของตนเอง และ (4) ความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามส่วนใหญ่ยกเว้น อัตลักษณ์แห่งตน

Lee – Gilmore (1981) ได้ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามแนวความคิดทางพุทธิปัญญา-พฤติกรรมนิยมให้กับพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 80 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 42 คนและกลุ่มควบคุม 38 คน โดยกลุ่มทดลองจะได้เข้ากลุ่มการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามแนวความคิดทางพุทธิปัญญา-พฤติกรรมนิยมของ Albert Ellis เป็นเวลา 10 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน รวมใช้เวลา 25 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. The Assertion Inventory 2. The Rational Behavior Inventory 3. The Internal External Locus of Control Scale 4. The State Trait Anxiety Inventory 5. The Wahler Physical Symptoms Inventory และ 6. The Rational Assertiveness Training Questionnaire ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภายหลังการทดลอง 1) ความรู้สึกลำบากใจในการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมลดลง 2) ความน่าจะเป็นในการตอบสนองลดลง 3) การแสดงพฤติกรรมอย่างมีเหตุผลเพิ่มขึ้น 4) ขอบเขตในการควบคุมตนเองลดลง 5) ความวิตกกังวลลดลง 6) ลักษณะของการมีความวิตกกังวลลดลง และ 7) อาการเจ็บป่วยทางการลดลง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังรายงานว่า การแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมทำให้พวกเขาได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างและได้รับการตอบสนองทางบวกด้วย

Burton (1987) ได้ศึกษาผลของการประยุกต์ใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มในการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมให้กับเด็กวัยรุ่นลูกครึ่งเกาหลี-อเมริกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กวัยรุ่น

รุ่นลูกครึ่งเกาหลี-อเมริกัน จำนวน 85 คน มีอายุระหว่าง 14-18 ปี โดยแบ่งกลุ่มการฝึกออกเป็น 3 รูปแบบคือ 1) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมโดยฝึกด้านความรู้สึก 2) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมโดยฝึกด้านพฤติกรรม และ 3) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมโดยฝึกด้านความคิด อีกทั้งในการวิจัยครั้งนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1. ความเข้าใจเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 2. ความตระหนักในการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 3. การแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และ 4. สภาวะของความรู้สึก เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) The Basic Assertiveness Concepts 2) The Rathus Assertiveness Scale 3) The Behavior Check Score และ 4) The Depression Adjective Check List จากการศึกษาพบว่า การฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมโดยฝึกด้านความคิดเป็นผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ดีกว่าการฝึกในรูปแบบอื่นๆ ส่วนด้านความตระหนักในการแสดงความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกันในการฝึกรูปแบบต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่า เด็กวัยรุ่นหญิงจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และสภาวะของความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นมากกว่าเด็กวัยรุ่นชาย ส่วนในด้านความตระหนักในการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมพบว่าเด็กวัยรุ่นหญิงมีคะแนนเพิ่มขึ้นมากกว่าของเด็กวัยรุ่นชาย เมื่อฝึกกับผู้นำกลุ่มเพศชาย และเด็กวัยรุ่นชาย มีคะแนนเพิ่มขึ้นมากกว่าเด็กวัยรุ่นหญิงเมื่อฝึกกับผู้นำกลุ่มเพศหญิง

Fraggetti (1990) ได้ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อพฤติกรรมของพ่อแม่ โดยประเมินจากแสดงพฤติกรรมตอบสนองแบบกล้าแสดงออกและแบบก้าวร้าวในสัมพันธภาพระหว่างพ่อแม่กับลูกวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพ่อหรือแม่จำนวน 30 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 35-50 ปี (อายุเฉลี่ย 42 ปี) ที่มีลูกอายุเฉลี่ย 15 ปี (อยู่ในช่วงอายุ 13-17 ปี) และไม่เคยมีประวัติติดสุราหรือสารเสพติดอื่นๆ อีกทั้งไม่เคยเป็นโรคทางจิตมาก่อน การศึกษานี้มีกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 2) กลุ่มที่ได้รับการปรึกษาทางจิตวิทยาทั่วไป และ 3) กลุ่มที่ได้รับฟังเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการแสดงพฤติกรรมตอบสนองแบบกล้าแสดงออกและแบบก้าวร้าวของพ่อแม่ แต่ละกลุ่มจะมีสมาชิก 10 คนเท่ากัน และได้รับการเข้ากลุ่มสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ติดต่อกัน 5 สัปดาห์ โดยพบกับผู้นำกลุ่มคนเดิมทุกครั้ง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ The Interpersonal Behavior Survey (IBS) และ The Parent Inventory จากการศึกษาพบว่า การฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมในกลุ่มที่ 1) มีผลให้พ่อแม่มีพฤติกรรมตอบสนองแบบกล้าแสดงออกเพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมตอบสนองแบบก้าวร้าวลดลงมากกว่าการฝึกใน

กลุ่ม 2) และ 3) ซึ่งเป็นผลมาจากมีการฝึกรูปแบบของทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและการอภิปรายสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการฝึก

Lee (1987) ได้ศึกษาผลของการเผชิญความเครียดที่มีต่อระดับความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามประสบการณ์ของพยาบาลในไต้หวัน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมร่วมกับการพัฒนาการแก้ปัญหาที่มีต่อระดับความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 90 คน สุ่มเพื่อเข้ากลุ่ม 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามแนวคิดของ Lange and Jakubowski 2) กลุ่มที่ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมร่วมกับการพัฒนาการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยการให้แนวความคิดและทักษะเกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม กระบวนการแก้ปัญหา และการบริหารเวลา และ 3) กลุ่มควบคุม ซึ่ง กลุ่ม 1) และ 2) จะได้เข้าร่วมกลุ่ม 6 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 2 สัปดาห์เท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1 The Perceived Stress Scale (PSS) 2. The Maslach Burnout Inventory (MBI) 3. The Rathus Assertiveness Schedule (RAS) และ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานพยาบาล ระยะเวลาในการทำงานอื่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และประวัติของการศึกษา จนผลการวิจัยพบว่าทั้งการฝึกกลุ่มที่ 1) และ 2) มีประสิทธิภาพต่อการบำบัดพยาบาลในไต้หวันที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก มีความเครียดและมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Hong (1982) ได้ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบกลุ่มที่มีต่อความกล้าแสดงออกและความวิตกกังวลของนักศึกษาชาวเกาหลี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชาวเกาหลีที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 และ 2 จำนวน 65 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทดลอง 2) กลุ่มทดลองหลอก (Placebo group) และกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบกลุ่มเป็นเวลา 10 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 5 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน ส่วนกลุ่มทดลองหลอกจะให้เข้าร่วมการอภิปรายกลุ่มในหัวข้อเรื่องต่างๆ ไป เป็นเวลา 5 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้คือ 1) The College Self-Expression Scale (CSES) ของ Galassi, Delo และ Galassi (1979) 2) A Subjective Units of Disturbance Scale (SUDS) สำหรับประเมินความวิตกกังวลผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีความกล้าแสดงออกเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มทดลองหลอกและกลุ่มควบคุมอีกทั้งพบว่านักศึกษาเกาหลีเพศชายในแต่ละกลุ่มมีความกล้าแสดงออกสูงกว่านักศึกษา

เกาหลีเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า ความวิตกกังวลของแต่ละกลุ่มภายหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกันความวิตกกังวลของนักศึกษาเกาหลีเพศชาย และเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายหลังการทดลอง

Donison (1984) ได้ศึกษาความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองและความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของเด็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กนักเรียนเกรด 6 จำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้คือ The Children's Assertive Behavior Scale (CABS) และ Self-Esteem Inventory (SEI) จากผลการวิจัยพบว่า 1. เด็กนักเรียนที่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองสูงกว่าเด็กนักเรียนที่มีความก้าวร้าวและนักเรียนที่ไม่กล้าแสดงออก 2. เด็กนักเรียนที่มีความก้าวร้าวมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองสูงกว่า เด็กนักเรียนที่ไม่กล้าแสดงออก และ 3. เด็กนักเรียนหญิงและเด็กนักเรียนชายมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Yeager (1982) ได้ศึกษาผลของการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และความก้าวร้าวของผู้ติตสุรา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ติตสุราที่กำลังอยู่ในช่วงบำบัดรักษา จำนวน 62 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 32 คน เพื่อเข้ารับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นเวลา 8 ชั่วโมง ส่วนกลุ่มควบคุม 30 คน จะได้รับความรู้เกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เครื่องมือที่ใช้คือ The Interpersonal Behavior Survey ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) Assertiveness 2) Aggressiveness 3) Passive-Aggressiveness 4) Dependency 5) Shyness และ 6) Impression Management จากผลการทดลองพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความก้าวร้าวหลังการทดลองไม่แตกต่างจากก่อนการทดลอง 3. กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความก้าวร้าวที่แสดงออกมาในลักษณะความไม่กล้าแสดงออก ความรู้สึกฟุ้งเฟิงและความอายลดลงภายหลังการทดลอง แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. กลุ่มควบคุมมีคะแนนการแสดงความรู้สึกประทับใจเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มทดลอง และ 5. เพื่อประเมินในระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทดลองจำนวน 12 คน มีคะแนนความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับในระยะหลังการทดลอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมยังคงอยู่ในระยะติดตามผล

Williams (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาด้านการพยาบาล และความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลหญิง ปี 1, 2 และ 4 จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) The Nurses' Assertiveness Inventory (NAI) 2) Rathus Assertiveness Schedule (RAS) 3) The Marlowe – Crowne Social Disirability Scale (SDS) และ 4) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลแต่ละชั้นปีมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกันยกเว้น นักศึกษาพยาบาลชั้นปี 2 มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสูงกว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปี 1 อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าการศึกษาด้านพยาบาลไม่ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

Freeman (1992) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อการรับรู้ พลังอำนาจส่วนบุคคลและพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 65 คน ซึ่งเข้ารับการฝึก ตามโปรแกรมการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามรูปแบบของ Lange and Jakubowski (1975) จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามรูปแบบดังกล่าวมีผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการรับรู้พลังอำนาจส่วนบุคคล และมีความรู้เกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Olczak และ Goldman (1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสัจการแห่งตน กับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับวิทยาลัย เพศชาย จำนวน 69 คน และเพศหญิง จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) The College Self-expression Scale ของ Galassi และคณะ (1974) 2) The Rathus Assertiveness Scale ของ Rathus (1973) และ 3) The Personal Orientation Inventory ของ Shostrom (1965, 1966) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะสัจการแห่งตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และนักศึกษาชายกับนักศึกษาหญิงมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและภาวะสัจการแห่งตนไม่แตกต่างกัน

Crandall และคณะ (1988) ได้ศึกษาผลการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อภาวะสัจการแห่งตน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 82 คน (นักศึกษาหญิงประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม โดย 4 กลุ่มแรก ได้เข้ารับการฝึกความ

กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 6 สัปดาห์ต่อเนื่องกัน สำหรับกลุ่มที่ 5 ได้รับการฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นเวลา 2 วันต่อเนื่องกัน หลังจากสิ้นสุดการฝึก 9 วัน กลุ่มตัวอย่างได้รับการทดสอบหลังการทดลอง และมีการทดสอบในระยะติดตามผลภายหลังการฝึก 8 เดือน 22 เดือน และ 23 เดือน ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้คือ The Brief Self-Actualization Scale ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจาก Shostrom's Personal Orientation Inventory (1975) จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีผลในการเพิ่มขึ้นของภาวะสังการแห่งตน อย่างน้อย 1 ปี ภายหลังการทดลอง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ ทำให้เห็นว่า กลุ่มดังกล่าวสามารถพัฒนาให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นมากขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความงอกงาม ส่วนหนึ่งที่เอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ นอกจากนี้ กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลดังกล่าวยังมีประสิทธิภาพในการลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมก่อวินในชั้นเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีกรนำกลุ่มดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมาก่อน

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ทำให้เห็นว่า โดยส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมักจะใช้วิธีการที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านพฤติกรรมนิยม เช่น โปรแกรมการฝึกต่าง ๆ ซึ่งเน้นที่การฝึกหรือพัฒนาที่พฤติกรรมโดยตรง แต่ยังมีส่วนน้อยที่ใช้วิธีการประยุกต์ใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านมนุษยนิยม ซึ่งก็สามารถทำให้บุคคลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่ากลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ น่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของบุคคลได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมอีกหลายงานวิจัยยังทำให้ทราบว่า ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ มากมาย เช่น ตัวแปรเพศ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า บุคคลเพศหญิงมักจะมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมต่ำกว่าบุคคลเพศชาย จึงทำให้เห็นว่า น่าจะมีการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมให้บุคคลเพศหญิงมากขึ้น ยิ่งไปกว่านี้ ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง การรับรู้พลังอำนาจในตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน แหล่ง

การควบคุมตนเอง และภาวะสังการแห่งตน เป็นต้น และที่สำคัญมีบางงานวิจัยพบว่า การศึกษาในวิชาชีพพยาบาลนั้น ไม่ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่าที่ควร ซึ่งเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะส่งเสริมความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมให้กับนักศึกษาพยาบาลหญิง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ที่มีต่อความกล้าแสดงออกของนักศึกษาพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

1. นักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์จะมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ภายหลังจากเข้าร่วมกลุ่มสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกลุ่ม
2. นักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์จะมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ภายหลังจากเข้าร่วมกลุ่มสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่ไม่ได้เข้าร่วมกลุ่ม

คำจำกัดความในการวิจัย

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคล หมายถึง กระบวนการกลุ่มที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามทางจิตใจ และสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยอาศัยการเปิดเผยตนเอง ความใกล้ชิดผูกพัน ความรู้สึภิศระในการแสดงออก และความใส่ใจต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์ หมายถึง กลุ่มการเจริญส่วนบุคคลรูปแบบหนึ่งที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาทั้งในด้านศักยภาพส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยอาศัยการสร้างสัมพันธภาพและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกกลุ่ม โดยกลุ่มจะประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 8 คน และมีผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะคอยเฝ้าอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดระยะเวลาในการดำเนินกลุ่ม รวม 20 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน

ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการที่แท้จริงของบุคคลตามสิทธิอันพึงมีอย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ โดยปราศจากความวิตกกังวล และไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ประเมินความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้จาก แบบวัดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

นักศึกษาหญิง หมายถึง นักศึกษาพยาบาลหญิงของคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้นปีที่ 1 ถึง 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ภาคปลาย ปีการศึกษา 2542 ซึ่งได้คะแนนจากแบบวัดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ต่ำกว่า -1 SD.

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาพยาบาลเพศหญิง ของคณะพยาบาลศาสตร์ศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดลที่กำลังศึกษาอยู่ ภาคปลาย ปีการศึกษา 2542 ซึ่งได้คะแนนจากแบบวัดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ต่ำกว่า -1 SD. และสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็นกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองจำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ การเข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอตเซอร์

ตัวแปรตาม คือ คะแนนความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ได้จากแบบวัดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถเป็นตัวแทนของนักศึกษาพยาบาลทั้งหมดได้ เนื่องจากผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามที่ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ (Purposive Sampling)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าการเข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอคเซอร์มีผลต่อการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลหญิงหรือไม่อย่างไร
2. ทำให้ได้แบบวัดความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการประเมินความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษากลุ่มอื่น ๆ ต่อไป
3. ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของกลุ่มการเรียนรู้ส่วนบุคคลตามรูปแบบของทรอคเซอร์ และการพัฒนาความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสำหรับการศึกษาและวิจัยต่อไป