



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มีจุดมุ่งหมายถึงวิถีทางที่จะพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สารระประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของมนุษย์ก็คือ การที่มนุษย์จะมีระดับการพัฒนาไปสู่ศักยภาพของตน (Develop of Potential) หรือพัฒนาความเจริญของบุคคลนั้นเอง โดยมีความสามารถในการปรับตัว มีชีวิตอยู่ในสังคมและมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างมนุษย์ อันใดแก่ ลักษณะของบุคคลในทางบุคลิกภาพด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมนั่นเอง

การที่บุคคลจะมีระดับการพัฒนาไปสู่ศักยภาพของตนได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการเรียนรู้ระหว่างกัน ในสภาพการณ์ซึ่งมีบรรยากาศของความไว้วางใจกัน มีความจริงใจ มีโอกาสเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือและร่วมมือกัน สิ่งที่ได้กล่าวมานี้ได้ปรากฏอยู่ในการจัดประสบการณ์แบบเข้มข้นในทางจิตวิทยา (Intensive Group) "และลักษณะหนึ่งของประสบการณ์ก็คือ การฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training) ซึ่งเป็นการฝึกแบบทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อใช้อำนวยให้สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง พร้อม ๆ กับการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นด้วย ดังที่ เวชเลอร์ เมซซาริก และเทเนนแบม (Weschler Massarik and Tennenbaum)<sup>1</sup> ได้กล่าวไว้

<sup>1</sup>Irring Weschler, Fred Massarik and Robert Tennenbaum, Inside a Sensitivity Group. (Los Angeles: Institute of Industrial Relations, University of California, 1960), pp.34-35.

การฝึกความไวในการรับรู้ เป็นการฝึกเอื้ออำนวยบุคคลให้เกิดความเข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับมนุษย์ และเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อใ้บุคคลได้เข้าใจตนเอง รู้จักตนเองอยู่ถูกต้อง นำไปสู่การพัฒนาการในตนเองอย่างเต็มที่และค้นหาความหมายที่แท้จริงของชีวิต

ซึ่งสอดคล้องกับที่เบอร์นาร์ด ลูบิน และวิลเลียม เอ็ดดี้ (Bernid Lubin and William Eddy)<sup>1</sup> ได้กล่าวถึงการฝึกความไวในการรับรู้ไว้เช่นเดียวกันว่า

การฝึกความไวในการรับรู้เป็นตัวอย่างหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) กับบุคคลปกติ ซึ่งในภาวะปัจจุบันเป็นสิ่งที่คนบางจะแน่นอนว่า ช่วยส่งเสริมบุคคลในด้านความถูกต้องที่จะมีประสบการณ์เกี่ยวกับบุคคล และสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น ทั้งการรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง เตียงตรง และพบกับความหมายของชีวิตอันเป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคลอย่างเต็มที่

การฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training) ได้เข้ามามีบทบาทในทางจิตวิทยา ในฐานะที่เป็นประสบการณ์หนึ่งที่นำกระบวนการกลุ่มมาใช้เพื่อพัฒนามนุษย์ เป็นการบำบัดรักษาสำหรับคนปกติ (Therapy for Normal)<sup>2</sup> ในประเทศไทย การฝึกความไวในการรับรู้มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น

กลุ่มฝึกความไวต่อการรับรู้<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Bernard Lubin and William Eddy, "The Laboratory Training Model: Rationale, Method, and Some Thoughts For the Future," Journal of Group Psychotherapy 20 (July, 1970): 305-309.

<sup>2</sup> Ibid p.46.

<sup>3</sup> เพียงใจ สิ้นฐานคร, ผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย

การฝึกความไวเป็นกลุ่ม<sup>1</sup>

การฝึกฝนประสาทรับความรู้สึก<sup>2</sup>

การฝึกอบรมแบบควบคุมอารมณ์อ่อนไหว<sup>3</sup>

นอกจากนี้ยังมีผู้ใช้อีก เช่น การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้<sup>4</sup> ซึ่งเป็น  
การจัดประสบการณ์กลุ่ม ที่มีการฝึกการรับรู้ความรู้สึกเช่นกัน

การฝึกความไวในการรับรู้มีรากฐานอยู่บนงานของเมอร์โน (J.H.  
Mereno) ผู้ซึ่งคิดค้นจิตละคร (Psychodrama) ซึ่งเป็นเทคนิคในการสำรวจและ  
พัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ของเอกบุคคลและกลุ่ม ในราวปี ค.ศ. 1914 ปรากฏว่า  
บุคคลผู้มีข้อเสียเกี่ยวกับการฝึกความไวในการรับรู้ส่วนมากเคยเป็นนักศึกษาหรือผู้

<sup>1</sup>ธีระ ประพฤทธิกิจ, "ผลของการฝึกความไวเป็นกลุ่มที่มีต่อत्मโนทัศน์ของ  
นักศึกษาวิทยาลัยครูจังหวัดเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519) (อักษำเนา), หน้า 1

<sup>2</sup>สุธีรพันธ์ กรดกันณ์, "Sensitivity Training," วารสารแนะแนว  
40 (สิงหาคม-กันยายน 2518): 48.

<sup>3</sup>เกศินี หงส์นันท์ และสิริจันทร์ สุจริตกุล, "ทฤษฎีกลุ่มย่อย" (กรุงเทพ  
มหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518) (อักษำเนา), หน้า 35.

<sup>4</sup>แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ  
องค์การ UNICEF? "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัด  
ครูระดับประถมศึกษา 2517-2521" (เอกสารรายงานการวิจัยของแผนกวิชาประถม  
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521) ครั้งที่ 1, หน้า 41.

ตั้งเหตุการณ์เมอร์โคโนมาก่อนทั้งสิ้น และต่อมาบุคคลดังกล่าวก็เป็นผู้ก่อตั้งสถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบทดลองซึ่งเรียกว่า The National Training Laboratory Institute หรือ NTL Institute บุคคลเหล่านั้นได้แก่ เคิร์ต เลวิน, โรนัลด์ ลิปพิทท์ และลีแลนด บราวฟอร์ด (Kurt Lewin Ronald Lippitt and Leland Bradford)<sup>1</sup>

ในระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940 การนำความรู้และวิธีการด้านจิตวิทยา สังคมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้มีแพร่หลายขึ้น ทั้งได้มีการพิจารณาถึงกระบวนการในการศึกษาว่า ควรจะมีองค์ประกอบเกี่ยวกับอารมณ์และสังคม ราวปี ค.ศ. 1938 ได้มีผลการศึกษาที่มีชื่อเสียงของลิปพิทท์ ไวท์ เป็นต้น ภายใต้การควบคุมดูแลของเลวิน เกี่ยวกับผู้นำที่มีลักษณะอัตตาธิปไตย ประชาธิปไตย และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เลวินเองได้ทดลองเกี่ยวกับศักยภาพของกลุ่มเล็ก (Small Group) ในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เขาได้พัฒนาทฤษฎีสถาน (Field Theory) และพัฒนาโครงการวิจัยหลายโครงการ<sup>2</sup>

ต่อมาในฤดูร้อน ปี ค.ศ. 1946 คณะกรรมการระหว่างชาติแห่งเมืองคอนเนคติกัตและศูนย์วิจัยเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ได้ร่วมกันจัดการประชุมอบรมและวิจัยเชิงปฏิบัติการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ บุคคลากรที่ทำหน้าที่

<sup>1</sup> Gilbert Schloss, Ellen Siroka, "Some Contemporary Origins of the Personal Growth Group,". Sensitivity Training & Group Encounter, ed. Robert W. Siroka and Gilbert A. Schloss (New York: The Universal Library Publishers, 1972) pp.3-4.

<sup>2</sup> Bernard Lubin and William B. Eddy, "The Laboratory Training Model: Rationale, Method, and Some Thought for the future," pp.305-309.

สอนหรือทำหน้าที่ทางศาสนสังคม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว รวมถึงการประยุกต์การเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ คณะผู้ฝึกอบรมได้แก่เบนเน็, แมคฟอร์ดและดิฟฟิต ส่วนผู้สังเกตการณ์และดำเนินการวิจัยคือ เลวิน, ดิฟฟิต และนิติบัตติกศึกษาสาขาจิตวิทยาสังคม<sup>1</sup> และในปีต่อมา (1947) เลวิน ได้ตั้งแลบอรัม บูรวมงานของเลวินต่างใดรวมมีอีกนัยทั้งสถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบทดลองขึ้น นั่นก็คือ The National Training Laboratory Institute โดยมีลีแลนค์ พี แมคฟอร์ด (Leland P. Bradford) นักจิตวิทยาสังคมและผู้อำนวยการพิเศษเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่และเป็นผู้นำที่ริเริ่มกลุ่มอบรม (T-Group) เป็นผู้อำนวยการ<sup>2</sup>

นับได้ว่า ปี 1947 เป็นปีเริ่มต้น T-Group คือ ได้มีการนำเอาการทดลองอบรมที่คอนเนคติกัต ในปี 1946 มาปฏิบัติที่ กุลด์ อคาเดมี เมืองปีเพด มลรัฐเมน โดยคณะผู้ฝึกหัดเดิม ส่วนผู้ที่เข้ารับการฝึกคือ ผู้นำจากวงการต่าง ๆ เช่น จากคณะรัฐบาลและมหาวิทยาลัย โดยเน้นการฝึกมนุษยสัมพันธ์และการเป็นผู้นำ<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup>Spenser Klaw, "Two Weeks in a T-Group," Fortune Magazine LXIV (August, 1961): 114-117.

<sup>3</sup>John W. Mc. David and Herbert Harari, Social Psychology Individual Group Societies, 2d ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1969) p. 238.

สถาบันแห่งชาติในการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง จัดได้ว่าเป็นศูนย์กลางของการฝึกความไวในการรับรู้ในช่วง 10 ปี สถาบัน NTL ได้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ในช่วงปี ค.ศ. 1940-1950 แนวโน้มของจิตวิทยาคลินิกเริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่จิตวิทยาสังคม กลุ่มต่าง ๆ เน้นถึงสภาพการณ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้นำ และแต่ละบุคคลในกลุ่ม<sup>1</sup> ในตอนปลายของทศวรรษที่ 50-60 รูปแบบของการฝึกความไวในการรับรู้ได้แบ่งออกเป็นลักษณะที่แตกต่างกัน กลุ่มหนึ่งเน้นถึงทักษะเกี่ยวกับทักษะทางองค์กร (Organizational Skills), ส่วนผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งเน้นถึงความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) จากความสนใจของคนที่จะเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์การฝึกความไวในการรับรู้ ในแง่ที่เป็นวิถีทางที่จะพัฒนาบุคคลก่อให้เกิดองค์การอิสระเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล (Human Growth Centers) เช่น สถาบัน NTL ซึ่งมีชื่อเสียงในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในช่วงสุดสัปดาห์หรือต่อเนื่องในหลายรูปแบบของการฝึกความไวในการรับรู้ โดยมีชื่อเรียกที่ต่างกันไปเช่น "The Courage to be" "Beyond the frontiers of Perception" "Your True Self" ซึ่งเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบันว่าเป็น ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับศักยภาพของมนุษย์ (Human Potential Movement)<sup>2</sup>

ศูนย์วิทยุทรัพยากร

<sup>1</sup> Kenneth D. Benne, "History of the T-Group in the Laboratory Setting," T-Group Theory and Laboratory Method, eds. Leland B. Bradford, Jack R. Gibb, and Kenneth D. Benne (New York: John Wiley Sons, 1964), pp. 80-136.

<sup>2</sup> Gilbert A. Schloss, Ellen Siroka "Some Contemporary Origins.....," p. 4-5.

การฝึกความไวในการรับรู้เริ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1947 และเผยแพร่ไปยังนานาประเทศ รวมทั้งในประเทศไทยด้วยในปีพุทธศักราช 2515 ดร.สุธีรพันธ์ กรลักษ์ ได้จัดการฝึกความไวในการรับรู้ขึ้นเป็นครั้งแรก<sup>1</sup> สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกกลุ่มการรับรู้ความรู้สึกในประเทศไทย ยังมีจำนวนน้อย ในปีพุทธศักราช 2518 ชีระ ประพฤติกิจ ได้ศึกษา "ผลของการฝึกความไวเป็นกลุ่มที่มีอ้อมโนทัศน์ของนักศึกษาวิทยาลัยครูจังหวัดเพชรบุรี" ซึ่งปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ได้รับการฝึกและไม่ได้รับการฝึกมีอ้อมโนทัศน์ด้านคุณค่าตนเอง เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลด้านการปรับตัวทางอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล<sup>2</sup> ต่อมาระหว่างปีพุทธศักราช 2517-2521 ได้มีรายงานวิจัยของแผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF เรื่อง "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัดครูระดับประถมศึกษา" มีรายงานวิจัยว่ากลุ่มที่ได้อบรมมีพัฒนาการทางทักษะและทัศนคติส่วนบุคคลสูงขึ้น และผลนั้นยังคงอยู่หลังการฝึก 6 เดือนต่อมา<sup>3</sup>

<sup>1</sup> สุธีรพันธ์ กรลักษ์, "Sensitivity Training" เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 4-8 กันยายน 2521 (อัคราเนา), หน้า 1.

<sup>2</sup> ชีระ ประพฤติกิจ, "ผลของการฝึกความไวเป็นกลุ่มที่มีอ้อมโนทัศน์ของนักศึกษาวิทยาลัยครูจังหวัดเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519) (อัคราเนา), หน้า 1.

<sup>3</sup> แผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และองค์การ UNICEF "การฝึกกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้สำหรับครูจากสถาบันฝึกหัดครูระดับประถมศึกษา 2517-2521" (เอกสารรายงานการวิจัยของแผนกวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521) ครั้งที่ 1, หน้า 41.

ในปีพุทธศักราช 2521 เพียงใจ สินธุนาคร ได้ศึกษา "ผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล" ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นสูงขึ้น และทักษะในการสื่อความหมาย การทำงานเป็นกลุ่ม และการแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบเพิ่มขึ้น ส่วนบุคลิกภาพในด้านการต้องการพึ่งตนเองมีสูงขึ้น<sup>1</sup>

ระยะเวลาประมาณ 9 ปี นับแต่ปีพุทธศักราช 2515 จนถึงปัจจุบันที่เริ่มมีการฝึกความไวในการรับรู้ ปรากฏว่า การวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกความไวในการรับรู้ในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัดอยู่ และรายงานการวิจัยยังมีข้อแตกต่างกันอยู่ จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลของการฝึกความไวในการรับรู้ในด้านการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวและการปฏิสัมพันธ์กับสังคม หรือ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในสถานที่เกี่ยวข้องกับสังคม

คำจำกัดความของการฝึกความไวในการรับรู้

การฝึกความไวในการรับรู้หมายถึง การที่บุคคลอุปถัมภ์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่มีขนาดย่อย ที่มีโครงสร้างและความสัมพันธ์แบบอิสระที่สมาชิกจะใคร่เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น (Personal - Interpersonal) โดยเน้นถึงกระบวนการ (Process) ในความสำคัญแก่การตระหนักรู้ ความไวในการรับรู้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นขณะที่อยู่ในกลุ่มอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาความหมายของชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> เพียงใจ สินธุนาคร, "ผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519) (อัครสำเนาะ), หน้า 1.



ข้อสังเกตวิจารณ์เกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์กลุ่มมีอยู่มากมาย ข้อกำหนด  
 ทาง ๆ ของแต่ละกลุ่มลวนแตกต่างกันจนเป็นการยากที่จะสืบสวนคนควาเกี่ยวกับ  
 ความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training  
 or T-Group) รวมทั้งกลุ่มสัมผัสใจ (Encounter Group) ซึ่งต่างก็เป็น  
 ลักษณะทั่ว ๆ ไปของกลุ่มที่ก่อให้เกิดพัฒนาการทางจิตใจ (Growth Group)  
 ในขณะที่การฝึกความไวในการรับรู้ เน้นการ เรียนรู้ เกี่ยวกับเอกลักษณ์บุคคลและการ  
 เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม กลุ่มสัมผัสใจ (Encounter Group)  
 เน้นความเจริญของบุคคล (Individual's Growth) ซึ่งทำให้เห็นได้ว่า  
 ไม่ได้มีลักษณะขัดแย้งตรงข้ามกัน หากแต่มีระดับแตกต่างกันทางสภาวะ (Matter  
 of degrees) กลุ่มสัมผัสใจใช้วิธีสัมผัสใจ Confrontation มากกว่าการ  
 ฝึกความไวในการรับรู้ ขณะที่การฝึกความไวในการรับรู้ให้ความสำคัญแก่การ  
 ตระหนักรู้ (Awareness) ความไวในการรับรู้ (Sensitivity) และการ  
 เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น

การฝึกความไวในการรับรู้มีแนวโน้มที่จะ เน้นกระบวนการ (Process)  
 มากกว่า ดังที่แบรดฟอร์ด และกิบป์ รวมทั้งเบนน์ (Bradford, Gibb and  
 Benne) โลกดาวเป็นคำจำกัดความของกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ได้ว่า

กลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ เป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างและความสัมพันธ์แบบอิสระ  
 ซึ่งสมาชิกจะเื้อเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับสมาชิกนั่นเอง หรือประสบการณ์ที่  
 เกิดขึ้นขณะที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าว ข้อมูลและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เป็น  
 ลักษณะเช่นเดียวกับสิ่งคมเล็ก ๆ ที่สมาชิกใดเผชิญกับความยากลำบากในการ  
 ดำรงชีวิต และอำนาจประโยชน์ต่อไป<sup>1</sup>

<sup>1</sup>George Henderson, Human Relations, (Norman: University  
 of Oklahoma Press, 1974), p. 259.

วิทแมน ( Roy M. Whitman ) อธิบายไว้คล้ายกันว่ากลุ่มฝึกความไวในการรับรู้เป็นการชุมนุมบุคคลต่าง ๆ ซึ่งต่างมีวัตถุประสงค์ที่จะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพลวัตกลุ่ม ( Group Dynamics ) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน การฝึกนี้จะทำให้บุคคลเพิ่มความไวในผลที่เกิดจากกระบวนการกลุ่มเกี่ยวกับตนเอง อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อตนและบทบาทของตน ซึ่งเป็นเหตุแห่งการตอบสนองของกลุ่มและของผู้อื่น

โรเบิร์ต ที. โทเลมบิวสกี และอาร์เธอร์ บลัมเบิร์ก ( Robert T. Colembiewski and Arthur Blumberg ) กล่าวว่า การฝึกความไวในการรับรู้

1. เป็นประสบการณ์ในสังคมซึ่งย่อส่วนลงมา
2. เป็นการมุ่งที่จะทำงานด้วยกระบวนการซึ่งเน้นการสำรวจค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรม
3. เป็นการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหมู่สมาชิก
4. มีบรรยากาศที่ปลอดภัยและได้อำนวยต่อการเรียนรู้
5. สมาชิกเป็นผู้กำหนดการเรียนรู้ ส่วนมากโดยที่ผู้นำกลุ่มให้การแนะนำเท่านั้น<sup>1</sup>

#### วัตถุประสงค์ของการฝึกความไวในการรับรู้

การฝึกความไวในการรับรู้ในการวิจัยนี้ มุ่งที่จะพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อันเป็นบุคลิกภาพของบุคคลในด้าน

<sup>1</sup>Robert T. Colembiewski and Arthur Blumberg, "The Concept of T-Group Learning Laboratory," Sensitivity Training and the Laboratory Approach, ed. Robert T. Colembiewski and Arthur Blumberg (Illinois:F.E. Peacock Publishers, Inc., 1976) p. 6.

ที่เกี่ยวข้องกับสังคม จากการอยู่ร่วมกันในกลุ่มซึ่งเปรียบเสมือนห้องทดลองทางพฤติกรรม ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลใครซักคนเองอย่างลึกซึ้ง เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภายในบุคคล เขาใจผู้อื่นมากขึ้น และรู้ถึงอิทธิพลของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม เพิ่มทักษะในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความไวในการรับรู้ ความต้องการของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งกระบวนการกลุ่ม มีความรู้ในเรื่องกลไกของการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพฤติกรรม

โกดัมบิวสกีและบลัมเบิร์ก<sup>1</sup> ได้กล่าวสนับสนุนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่ง ซี เอ็ม แฮมเพน และ เทอเนอร์ ( C.M. Hampden และ Turner) ได้กล่าวไว้ใน " An Existential Learning Theory and the Integration of T-Group Reserach" กลุ่มฝึกความไวในการรับรู้มีส่วนช่วยในการพัฒนาส่วนบุคคล ( Personal Growth) และพัฒนาใน 3 ประการคือ

1. สามารถจะปรับปรุงคุณภาพของความรู้ ความคิด รวมทั้งความไวในการรับรู้เกี่ยวกับความต้องการของตนเองและผู้อื่น มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและมีความสามารถที่จะพัฒนาแนวทางที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง
3. ช่วยให้บุคคลเพิ่มพูนคุณค่าของตนและเพิ่มพูนการยอมรับตนเองและผู้อื่น

ทัศนะดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวความคิดของสแตนเนอร์ ซึ่งกล่าวแยกวัตถุประสงค์ของกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้เป็น 2 ประการคือ

1. เพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวย หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจในกลุ่ม และองค์ประกอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนความรู้ลึกในกลุ่ม

<sup>1</sup> Robert T. Golemiewski and Arthur Blumberg, Sensitivity Training and the Laboratory Approach p. 11.

2. สมาชิกต่างก็ชักจูงให้เข้าเป็นประโยชน์ในการทดลอง พัฒนาตนเองจากสิ่งของตนเองเคยปฏิบัติมาเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาเหล่านั้นในกลุ่ม และในด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม<sup>1</sup>

ส่วนสถาบันแห่งชาติการฝึกอบรมแห่งชาติทดลอง ( National Training Laboratory Institute) ไท่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ว่า

1. เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง ( Self Insight)
2. เพื่อให้เข้าใจผู้อื่นดีขึ้นและรู้ถึงอิทธิพลของบุคคลที่มีต่อกันในกลุ่ม
3. เพื่อให้เข้าใจกระบวนการกลุ่มดีขึ้นและเพิ่มพูนทักษะในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเพิ่มพูนการรับรู้ลักษณะสังคมที่กว้างขึ้น
5. เพื่อให้มีความรู้เรื่องกลไกของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม<sup>2</sup>

แบรดฟอร์ด ( Leland P. Bradford ) ไท่กล่าวถึงลำดับวัตถุประสงค์ของการฝึกความไวในการรับรู้เป็นลำดับดังนี้<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ivan D. Steiner, "Interpersonal Behavior Influenced by Accuracy of Social Perception." Psychological Review, 62:4:1955

<sup>2</sup> Robert T. Golembiewski and Arthur Blumberg".....  
..... pp. 2-15.

<sup>3</sup> Bradford, "Membership and Learning Process," T\_Group Theory and Laboratory Method, ed Leland P. Bradford, Jack R. Gibb, Kenneth Benne (New York: John Wiley & Son Publisher, Inc., 1964) pp. 213-215.

ขั้นเรียนรู้ วิธีการในการเรียนรู้และเรียนรู้ที่จะช่วยผู้อื่น ( Learning How to Learn and Learning How to Give Help)

เริ่มจากการที่บุคคลใดเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยอาศัยการวิเคราะห์จากความรู้สึกและการรับรู้ในสภาพการณ์ที่จับขึ้น ( Feelings And Perceptions)

ขั้นพัฒนาความรู้สึกของการเป็นสมาชิกในกลุ่ม ( Growth in Effective Membership)

เป็นขั้นตอนมาของการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่จะทำใหกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ เรียนรู้ถึงการให้และการรับอิทธิพลของการยอมรับและวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในบรรยากาศของการช่วยเหลือ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา รวมทั้งกระบวนการเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นเพิ่มความไวต่อกระบวนการกลุ่ม ( Becoming Sensitive to Group Process)

ควยการมีประสบการณ์จริง ผ่านการวิเคราะห์ รวมทั้งเรียนรู้ถึงสภาพการณ์และการช่วยเหลือผู้อื่น ก็จะช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาความไวในการรับรู้ กระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

แบบทดสอบได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวัดกลุ่มนี้โดยรวม พร้อมแสดงภาพประกอบเป็นลำดับคือ

ขั้นต้น      เรียนรู้วิถีศึกษา      →      เรียนรู้ที่จะช่วยผู้อื่น

พัฒนาความรู้สึกการเป็นสมาชิก

ขั้นต่อมา

เรียนรู้อะไร      ↗ ↘      เรียนรู้ที่จะช่วยผู้อื่น

พัฒนาความรู้สึกการเป็นสมาชิก

ขั้นสุดท้าย      เรียนรู้วิถีศึกษา      ↔ ↔ ↔ ↔      เรียนรู้ที่จะช่วยผู้อื่น

มีความไวต่อกระบวนการกลุ่ม

การจัดการฝึกความไวในการรับรู้ตามแนวความคิดที่กล่าวข้างต้น ต่างก็มุ่งที่จะพัฒนาบุคคลผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม โดยให้ความสำคัญต่อการตระหนักรู้ ( Awareness ) ความไวในการรับรู้ ( Sensitivity ) และได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ( Personal- Interpersonal ) โดยวางโครงสร้างเป็นกระบวนการอย่างมีลำดับขั้น เพื่อให้ประสบการณ์ขณะที่อยู่ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาส่วนบุคคลอย่างเต็มที่

ศูนย์วิทยทรัพยากร

ทฤษฎีของการฝึกความไวในการรับรู้ ( Sensitivity Training )

การฝึกความไวในการรับรู้ ใช้วิธีการแบบห้องทดลอง ซึ่ง เฮอเบิร์ท เชปอาร์ด ( Herbert Shepard ) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่เที่ยงตรง การมีส่วนร่วมในการสังเกต การวิเคราะห์กระบวนการและการทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรมและโครงสร้างใหม่ ๆ เป็น

หัวใจของการประยุกต์วิธีการนี้<sup>1</sup> นอกจากนี้ นักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มอบรม ต่างก็ศึกษาถึงทฤษฎีในการฝึกอบรมในแนวที่แตกต่างกัน ดังที่ แจ็ค กิบบ์ ( Jack Gibb ) ได้กล่าวอ้างถึงลักษณะการศึกษาคนควาทฤษฎีของกลุ่มฝึกอบรมของนักจิตวิทยาหลายท่าน เช่น เบนนิส ( Bennis ) ได้พิจารณาเกี่ยวกับการพึ่งพาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วน กิบบ์ ( Gibb ) ได้พิจารณาถึงกระบวนการในการลดกลไกในการป้องกันตัวและความไว้วางใจ ส่วน แบริดฟอร์ด ( Bradford ) ได้เน้นถึงปัญหาเกี่ยวกับการไถ่มาซึ่งความรู้ของสมาชิก และวิทแมน ( Whitman ) จะเน้นในเรื่องกลไกของความขัดแย้งของการอยู่รวมกัน<sup>2</sup>

กิบบ์ได้กล่าวถึงทฤษฎีของการฝึกความไวในการรับรู้ว่าเป็นผลของการปฏิบัติและปัญหาทางการปฏิบัติโดยมีพื้นฐานทางจิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยวิทยา พฤติกรรมกลุ่ม รวมทั้งทฤษฎีการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( Process of Interpersonal Relationship)
2. ด้านพฤติกรรมภายในของบุคคล ( Dynamics of Interpersonal Behavior)
3. กระแสกลุ่ม ( Group Dynamics)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและกระบวนการทางสังคม ( Dynamics of Intergroup and Community Process)

<sup>1</sup> Herbert A. Shepard, "Explorations in Observant Participation,"

T-Group Theory and Laboratory Method, p. 393.

<sup>2</sup> Jack R. Gibb, "The Present Status of T-Group Theory,"

T-Group Theory and Laboratory Method, pp. 169-172.

ลักษณะของการฝึกความไวในการรับรู้ที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความสำคัญระหว่างบุคคล ( Personal - Interpersonal ) มีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งสำคัญยิ่งสำหรับสมาชิก เช่น แบบแผนในการดำเนินชีวิต และค่านิยม<sup>1</sup> สมาชิกได้รับความรู้และประโยชน์จากการเรียนรู้ระหว่างกัน ในบรรยากาศที่เปิดเผยมองไว้วางใจกันนี้ช่วยให้สมาชิกเข้าใจ ยอมรับและพัฒนาค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามการแบ่งของทฤษฎีการรวมกลุ่มแบบเลวิน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติบางประการของผู้เข้าร่วมกลุ่ม ดังนี้

1. ขั้นที่เกิ๓ภาวะไม่สมค๓ด ( Unfreezing ) การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ ทำให้บุคคลเกิดความวิตกกังวลและขาดการยืนยันในทัศนคติเดิม ในขั้นนี้กลุ่มจำเป็นต้องมีบรรยากาศที่มั่นคงปลอดภัยในระดับหนึ่ง มิฉะนั้น จะก่อให้เกิดการต่อต้านป้องกัน หรือคงสภาพเดิมอย่างเหนียวแน่นยิ่งขึ้น เดวินเรียกขั้นนี้ว่า
2. ขั้นเปลี่ยนแปลง ( Changing ) หลังจากที๓บุคคลรู้สึกปลอดภัยแล้ว จึงหวนขอ๓ูลใหม่ให้กับตนเองในการกำหนดความเชื่อเกี่ยวกับตนเองหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการพิจารณาดังสิ่งแวดลอมระหว่างบุคคลหรือกับแบบซึ่งเห็นว่าเหมาะสม ( Identify with a Model ) ขั้นนี้เรียกว่าขั้น Changing
3. ขั้นคงสภาพ ( Refreezing ) เมื่อบุคคลได้พิจารณา เปลี่ยนแปลงและพัฒนาความเชื่อใหม่ของตนเองก็จะนำ๓มาสู่ความรู้สึกและการตอบสนองทางพฤติกรรม และหากว่าทั้งความรู้สึกและการตอบสนองดังกล่าวซึ่งสามารถกลมกลืนกับบุคลิกภาพและ

<sup>1</sup> Bernard Lubin and William Eddy, "The Laboratory Training Model: Rationale, Method, and Some Thoughts for the Future," Sensitivity Training and the Laboratory Approach, p. 79.





และทัศนคติ หรือได้รับการรับรองให้แน่ชัด หรือได้รับแรงเสริมจากผู้อื่นแล้ว บุคคลจึงจะคงสภาพทัศนคติ (ความรู้สึกรัก, ความเชื่อ, การตอบสนอง) นั้นไวต่อไป<sup>1</sup>

### กระบวนการของการฝึกความไวในการรับรู้ (Process of Sensitivity Training)

กระบวนการของการฝึกความไวในการรับรู้จัดเป็นทั้งเนื้อหาและวิธีการของการพัฒนาความไวในการรับรู้รวมทั้งทักษะด้วย เซกการ เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทางกลุ่ม พฤติกรรมกลุ่ม พัฒนาการของกลุ่ม เป็นต้น นั่นคือ สมาชิกจะได้เรียนรู้ถึงการผ่านขั้นตอนของกลุ่มอบรมพร้อมกับการเรียนรู้ที่จะศึกษาและช่วยเหลือผู้อื่น พัฒนาทักษะของการเป็นสมาชิกและพัฒนาความไวในการเรียนรู้ เช่น ตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Awareness) วัตถุประสงค์ของการรับรู้ผู้อื่น สามารถที่จะวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาในกลุ่มที่เกิดขึ้นและมีความสามารถที่จะยอมรับและยอมรับความแท้จริง มีความรับผิดชอบในตนเองและสมาชิก

กระบวนการในการเรียนรู้ของกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้มีอยู่ 8 ขั้นตอน คือ

1. สภาพการณ์ที่คลุมเครือในกลุ่ม (Ambiguous Situation) ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม เป้าหมาย และวิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายและความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นภาวะที่คลุมเครือ
2. สภาพการณ์ที่เกิดความเครียด (Identity Stress) ความไม่แน่นอนข้างต้นทำให้สมาชิกเกิดความเครียดในตนเองบุคคลและสภาพของกลุ่ม สมาชิกจะถกเถียงในเรื่องกลุ่ม หรือการกระทำที่ไม่เกี่ยวข้องกับความกังวลในเวลานั้น

<sup>1</sup> Schien, E.H., & Bennis, W.G. "Personal and Organizational Change Through Group methods," The Laboratory Approach (New York: Wiley Press, 1965), pp. 275-276.

### 3. การมีส่วนร่วมในกลุ่ม (Collaboration and Learning From Peers)

การเรียนรู้และปรับปรุงจากส่วนมากที่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคลจนเป็นสมาชิกภาพก่อให้เกิดความพอใจในตนเองและมีส่วนช่วยกลุ่ม ในลักษณะนี้จะทำให้บุคคลได้เข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นและกลุ่มควย เขาจะพบถึงปัญหาที่ปิดกั้นการเรียนรู้และความเจริญงอกงาม (Growth)

### 4. การช่วยเหลือต่อกันและการเรียนรู้จากเพื่อนในกลุ่ม (Collaboration And Learning From Peers)

การที่สมาชิกกล้าที่จะเปิดเผยตนเองทำให้สมาชิกในกลุ่มมีแหล่งของข้อมูลจำนวนมาก สามารถสะท้อนข้อสังเกตวิจารณ์ได้มาก และมีความรับผิดชอบ การฝึกความไวในการรับรู้จะช่วยให้บุคคลรู้จักผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น ด้วยการให้บุคคลติดต่อสื่อสารกันควยความคิดและความเข้าใจมากขึ้น เมื่อมีการสื่อสารดีขึ้นแล้วความช่วยเหลือต่อกันและกันจะพัฒนาขึ้น ผลงานที่ใช้ในการยับยั้งความรู้สึกเสมอ ๆ นั้นก็นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

### 5. แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation For Learning)

เมื่อกลุ่มดำเนินต่อไป ผลงานที่ใช้เป็นแรงจูงใจในการป้องกันตัว (Defense Motivation) ถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหของแต่ละบุคคลและกลุ่ม ทำให้มีการสะสมและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น มีการทดลองและรับเอาพฤติกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ ความไว้วางใจในกลุ่มและสมาชิกอื่น ๆ จะก่อให้เกิดการช่วยเหลือผู้อื่น และสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดการเปิดเผยการยอมรับสังเกตวิจารณ์ การยอมรับความรู้สึก และมองเห็นถึงการที่จะทดลองการกระทำใหม่ ๆ

### 6. การทดลองพฤติกรรมและสังเกตวิจารณ์ (Experienced Behavior And Feedback)

สมาชิกพัฒนาความยินดีที่จะสำรวจพฤติกรรมของกลุ่มของตนเองรวมทั้งทัศนคติแล้ว เขาก็จะพร้อมที่จะรับฟังข้อสังเกตวิจารณ์จากกลุ่มเพื่อที่จะเรียนรู้และตรวจสอบกับการเรียนรู้ของตนเอง จากนั้นก็จะเกิดการคิดแปลงแก้ไขให้ดีขึ้นหลังจากที่ได้รับฟังรายงานการสังเกตวิจารณ์จากผู้อื่น

7. ความเจริญงอกงามและการพัฒนา (Group Growth And Development) จากโครงสร้างของกลุ่มเป็นองค์ประกอบให้กับการเรียนรู้และการค้นคว้า การพัฒนาการของกลุ่ม สมาชิกและผู้นำกลุ่มเป็นผู้ผลักดันให้กลุ่มพัฒนาขึ้น ด้วยวิธีการและกระบวนการที่นำมาใช้ รวมทั้งความสำเร็จและความรู้สึกที่เกิดขึ้น

8. การแทรกกลุ่มของผู้นำ (Trainer - Intervention) มีส่วนในการดำเนินของกระบวนการในกลุ่มในด้านการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและการเรียนรู้ผลต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่การเป็นครูที่มีอำนาจชัดเจนหรือผู้นำในการอภิปราย ไม่ทำหน้าที่ควบคุมกระบวนการ และไม่กำหนดลักษณะทิศทางของการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก แต่เป็นผู้ที่ช่วยให้กลุ่มดำเนินต่อเนื่องและพัฒนาไปด้วยการค้นคว้า การแสวงหา<sup>1</sup>

ผู้นำกลุ่ม (Trainer)

ในการฝึกความไวในการรับรู้ นั้น โคมีนกล่าวถึงบทบาทของผู้ฝึกหรือผู้นำกลุ่มในแง่ต่าง ๆ หลายประการ ที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทที่จะต้องสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยา ที่ให้ความปลอดภัยและมีอิสระในการแสดงออก ทั้งนี้ โรเจอร์ ได้กล่าวว่า นอกจากจะสร้างบรรยากาศดังกล่าวแล้ว ผู้นำกลุ่มจะต้องช่วยให้ลดโอกาสการป้องกันตนเอง (Defensiveness) ตลอดจนที่ละน้อย ลักษณะแบบของผู้นำ รวมทั้งแนวความคิดจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างในค่านิยมที่มีต่อสมาชิก รวมทั้งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Leland P. Bradfor, "Membership and Learning Process," T-Group Theory And Laboratory Method, pp. 190-209.

<sup>2</sup>Carl R. Rogers, Carl Rogers on Encornter Groups (New York: Harper & Row, 1973), pp. 7-8.

แบรดฟอร์ด (Bradford) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มเกี่ยวกับการจัดกลุ่มฝึกความไวในการรับรู้ ก็ได้อธิบายถึงผู้ฝึกไวดังนี้

1. ช่วยให้กลุ่มพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกความไวในการรับรู้ มีความเข้าใจและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกในสังคม
2. ช่วยทำลายกำแพงอันเป็นอุปสรรคสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเกี่ยวกับกลุ่ม และบุคคลอื่น ๆ
3. ช่วยพัฒนาบรรยากาศในกลุ่มให้เกิดการเรียนรู้ สำนวจถึงทัศนคติ พฤติกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ ด้วยความยอมรับ มีความไว้วางใจระหว่างกัน ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน
4. ช่วยให้กลุ่มคนพบและใช้ชีวิตที่เหมาะสมในการค้นคว้าเกี่ยวกับการกระทำ การสังเกต การให้ข้อสังเกตวิจารณ์ การวิเคราะห์การทดลองในทิศทางที่เอื้อให้กลุ่มพัฒนาไป รวมทั้งเกิดความเจริญของแต่ละบุคคล
5. ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในตนเอง (Internalize) และขยายความเข้าใจไปสู่บุคคลอื่น<sup>1</sup> (Generalize)

โกลด์บิวสกี และบลัมเบิร์ก (Golembiewski and Blumberg) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติบางประการของผู้นำกลุ่มว่า

1. Congruent คือ ทัศนคติเกี่ยวกับการแสดงออกและอารมณ์ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนสื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม
2. Empathic คือ สามารถเข้าใจโลกทัศน์ของบุคคลซึ่งต้องการความช่วยเหลือ และสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นทราบถึงความเข้าใจนั้น

<sup>1</sup> Leland P. Bradford, "Membership And the Learning Process,"

T-Group Theory and Laboratory Method, pp. 210-212.

<sup>2</sup> Golembiewski and Blumberg, "Sensitivity Training and Laboratory Approach, p. 171.

3. Unconditional Positive Regard คือ การยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไข มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่อบอุ่น

เทเนแบม, เวสเลอร์และมาซาริก (Tennebaum, Wesschler And Massarik) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ 5 ประการของผู้นำกลุ่ม ดังนี้

1. สร้างสรรค์สถานการณ์ ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้กับกลุ่ม
2. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยการพัฒนา กลุ่ม เช่น การยอมรับ คำวิพากษ์วิจารณ์ ความสามารถในการตามปัญหา การแสดงอารมณ์ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศ การยอมรับและการมีอิสระในกลุ่ม
3. เสนอแนะค่านิยมใหม่ ๆ แก่ผู้รับการอบรม
4. ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ การติดต่อกันในกลุ่ม
5. มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ<sup>1</sup>

ผู้นำการฝึกความไวในการรับรู้นั้น มีความสำคัญ เช่นเดียวกับกลุ่มฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์อื่น ๆ มีบทบาทที่จะต้องสร้างสรรค์บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ให้ ความรู้สึกปลอดภัยและมีอิสระในการแสดงออก รวมทั้งการจัดสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เขาต้องทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และเป็นแบบอย่างของการยอมรับผู้อื่น การยอมรับซึ่งคำวิจารณ์ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด การแสดงออกต่าง ๆ พร้อมกันนั้นผู้นำกลุ่มจะต้องสามารถเข้าใจถึงทัศนะของบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น และยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น ช่วยเหลือสมาชิกคนพบ

<sup>1</sup> Robert Tennebaum, Irring R. Weschler and Fred Massarik, "The Role of the Trainer," Sensitivity Training and Laboratory Approach, pp. 177-178.

และใช้วิธีการที่เหมาะสม ทั้งการสังเกต ค้นคว้า วิเคราะห์ในทิศทางที่เอื้อให้กลุ่มพัฒนาไปและก่อให้เกิดความเจริญงอกงามในส่วนของคุณคดียุ่เป็นสมาชิกนั้น ๆ

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการพื้นฐานในการฝึกความไวในการรับรู้

การศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกความไวในการรับรู้ได้มีข้อสรุปและแนวความคิดที่ค่อนข้างสอดคล้องกันคือ ลักษณะเป็นลำดับตั้งแต่วัตถุ ประสงค์ แนวความคิด ทฤษฎี กระบวนการ และผู้นำกลุ่ม โรเบิร์ต โกลัมบิวสกี ( Robert T. Golembiewski) ได้สรุปรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกความไวในการรับรู้ไว้อย่างน่าสนใจโดยแบ่งเป็นหมวดหมู่ ได้แก่

1. เป้าหมายและวิธีการของการฝึกความไวในการรับรู้
2. ประเภทของข้อมูล การเรียนรู้ และระดับการเรียนรู้

1. เป้าหมายและวิธีการพื้นฐานในการฝึกความไวในการรับรู้ (An Overview of Sensitivity Training)

เป้าหมายโดยพื้นฐาน

วิธีการพื้นฐานในการฝึก

การฝึกเป็นกลุ่มนี้เป็นการจัดโปรแกรมของ ทดลอง ซึ่งมุ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อย่างแท้จริง ควบคู่การเพิ่มพูนสิ่งต่าง ๆ คือ

1. ความตระหนักรู้ของบุคคล ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (Individual and Others)

การใช้การฝึกเป็นกลุ่มเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ แบบห้องทดลอง ควบคู่การที่ให้ผู้ทดลองได้

1. สำรวจ (Explore) ผลกระทบของพฤติกรรม รวมถึงค่านิยมของตนเอง ที่มีต่อผู้อื่น
2. กำหนด (Determine) ใ้ทราบว่าตนเองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและค่านิยมของตนเองหรือไม่

เป้าหมายโดยพื้นฐาน

วิธีการพื้นฐานในการฝึก

- |   |  |
|---|--|
| <p>2. ยอมรับผู้อื่น ( Acceptance of Others)</p> <p>3. ยอมรับตนเอง ( Acceptance of Self)</p> | <p>3. ทดสอบ (Test) พฤติกรรม และค่านิยมอันใหม่หากความบุคคลได้พิจารณาเห็นว่าพฤติกรรมและค่านิยมใหม่นั้น เป็นสิ่งที่น่าพอใจ</p> <p>4. พัฒนา ( Develop) ความตระหนักถึงพลังของกลุ่ม ทั้งในด้านการสนับสนุนหรือยับยั้งการคิด การตัดสินใจ รวมถึงความเจริญงอกงามของบุคคล</p> |
|---|--|

2. ประเภทของข้อมูล การเรียนรู้และระดับการเรียนรู้

ประเภทของข้อมูลที่ต้องการ  
ในสหวิทยาการ

ประเภทของการเรียนรู้

ระดับการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายสนใจเกี่ยวกับข้อมูลที่เปิดเผยในหมู่มหาชน (Public) และเน้น "ที่นี่ และขณะนี้" (Here-And - Now) ซึ่งใดแก

1. โครงสร้างบุคคลิกภาพเฉพาะด้านที่ได้รับการพัฒนา (Structures) เช่น อันติบคำแทนและ การเป็นผู้นำ

ปฏิสัมพันธ์ในการฝึกเป็นกลุ่ม ทำให้เกิดการเรียนรู้พื้นฐาน 3 ประการดังนี้

1. การเรียนรู้คววนความ คิดความเข้าใจ (Cognitive) เป็นส่วนใหญ่โดยอาศัยเทคนิควิธีการ เช่น วิธีการทำงานโดยคณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ

การนำมาประยุกต์ใช้แบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับแรก เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุด

1. การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning) โดยที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจากปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม การฝึก

ประเภทของข้อมูลที่ต้องการ  
ให้สมาชิกทราบ

2. กระบวนการ (Process) ของชีวิตกลุ่มที่มีความสนใจพิเศษเกี่ยวกับการทำให้กลุ่มเริ่มตามและดำเนินต่อไปได้ รวมทั้งการมีประสบการณ์ตอนมีกลุ่มซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
3. ปฏิกริยาทางอารมณ์เฉพาะด้าน (Emotional Reactions) ที่สมาชิกแสดงต่อพฤติกรรมของสมาชิกคนอื่นและต่อประสบการณ์ของสมาชิก
4. ความหลากหลายของท่วงท่าของการแสดงพฤติกรรมทั้งของบุคคลและของกลุ่ม เช่นท่วงท่าของการเผชิญหน้าหรือการเลี้ยงบางเรื่องที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่

ประเภทของการเรียนรู้

2. การเรียนรู้ที่ทำให้เข้าใจความต้องการทางอารมณ์ระดับลึก (Deep emotional need) ซึ่งตระหนักได้ในทางที่ต่างกันและเรียนรู้ถึงการสนองตอบความต้องการเหล่านั้น
3. การเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่อง "ค้างใจ" (Unfinished Business) ทำให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดความกดดันบีบคั้นซึ่งตรงกันข้ามกันกับจิตสำนึกที่มีเรื่องค้างใจอยู่ และวิธีที่จะผ่อนคลายลงไป

ระดับการเรียนรู้

2. การถ่ายทอดการเรียนรู้ (Transfer of Learning) เมื่อบุคคลขยายการเรียนรู้ส่วนบุคคลออกสู่สิ่งภายนอก เช่น ที่ทำงาน เป็นการเพิ่มพูนความเข้าใจหรือปรับปรุงการทำงาน
3. การเรียนรู้สิ่งแวดล้อม (Environmental Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้าง เช่นการจัดองค์กรเพื่อเพิ่มความพอใจ และเป็นรางวัลส่วนตัว รวมทั้งเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่บุคคลในองค์กร<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Robert T. Golembiewski, "Sensitivity Training Laboratory Approach," pp. 449-450.



## บุคลิกภาพตามการมีชีวิตรอยู่ในสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

บอสซาร์ด และสโตเบอร์ (Bossard and Stober) ไต่ถวิลถึงบุคลิกภาพว่าเป็นผลผลิตของสภาพสังคม เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลและเกิดจากการเรียนรู้ตามวัฒนธรรมของสังคมที่เขาอยู่<sup>1</sup>

การอยู่รวมกันในสังคม มนุษย์ทุกคนย่อมมีการติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อเกื้อกูล เอื้ออำนวยให้แก่กัน ในการแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่มพูนสติปัญญา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึกซึ่งกันและกัน พัฒนาการของความรูสึกซึ่งเป็นพัฒนาการทางจิตใจ การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันช่วยเสริมสร้างให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง รู้จักตนเองอย่างแท้จริงทั้งที่เป็นข้อดี และข้อที่ควรปรับปรุงส่งเสริมให้พัฒนาขึ้น มีความเข้าใจสิ่งแวดล้อม และบุคคลอื่น ๆ ดังเช่นที่ ซิลลิแวน (Sullivan) ไต่ถวิลว่า การที่มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตลอดจนการมีพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องสร้างสมขึ้นเรื่อย ๆ จนรวมกันเข้าเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน (Self System)<sup>2</sup> จากการศึกษาที่มนุษย์มีความเกี่ยวของ ต้องมีชีวิตรอยู่ในสังคมและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม สำหรับการศึกษามโนทัศน์ของมนุษย์ และเป็นต้นเหตุของบุคลิกภาพที่เน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter-personal Theory)

แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสังคมนี้ไต่เป็นที่กล่าวอ้างถึงกันอยู่มาก ดังเช่นที่ ดอนเนบายน์ (Donne Byne) ไต่อ้างถึง มาสโลว์ ไวท์

<sup>1</sup> James H. Bossard And Eleanor Stober, The Sociology of Child Development (New York: Harper and Row, 1966) p.5.

<sup>2</sup> Calvin S. Hall and Gardner Lindzey, Theories of Personality 1970. p. 118.

และ รอเจอร์ (Maslow, White, Roger) เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองไว้ว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่จะเติบโต เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองใหม่บรรลุถึงสัจการแห่งตน ( Self Actualization )<sup>1</sup> การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการดังกล่าว เป็นแนวทางเดียวกับที่เมอริย์ ( Murray ) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของบุคคลว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีลักษณะครอบคลุมพฤติกรรมทั้งอินทรีย์ และสร้างพัฒนาขึ้นตั้งแต่เริ่มมีชีวิตอยู่ จนถึงวาระสุดท้าย และบุคลิกภาพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในด้านโครงสร้าง<sup>2</sup> ไบน์ ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่ามีลักษณะคงที่ แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในทุกระดับอายุ

สำหรับความสามารถในการมีชีวิตอยู่ ปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลนั้น โกอจ ( Gough ) ได้พิจารณาเห็นว่า เป็นบุคลิกภาพของบุคคลในด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคม<sup>3</sup> จากที่กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพนั้น อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลิกภาพเป็นผลผลิตของสภาพสังคม

<sup>1</sup> Donne Byne, An Introduction of Personality, New Jersey: Prentice Hall, 1966) p 193-234.

<sup>2</sup> H.A. Murray, Towards Classification of Interaction, Cambridge: Harward Univ. Press, 1951) pp. 434 - 464.

<sup>3</sup>Gough, H.G., Manual for the California Psychological Inventory (Polo Attea La Lof: Connseling Psychologist Press, 1964), p.4.

บุคลิกภาพที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเกิดจากการเรียนรู้ตามวัฒนธรรม และถึงแม้ว่าบุคลิกภาพจะมีลักษณะคงที่แต่จะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพก็เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในทุกๆระดับอายุ การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพด้านที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการมีชีวิตรอยู่ในสังคมจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ในกรณีที่บุคคลได้มีโอกาสฝึกความไวในการรับรู้ ในสภาพการณ์แบบห้องทดลองทางพฤติกรรม ในบรรยากาศที่มีอิสระ ปลอดภัย เชื่ออาำนวยในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการกลุ่มโดยมีผู้นำที่ประสาน เชื่ออาำนวยให้กลุ่มได้ดำเนินไปโดยเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกความไวในการรับรู้

### รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกความไวในการรับรู้

เรดดี<sup>1</sup> (Reddy, 1973) ได้ศึกษาผลของการฝึกความไวในการรับรู้ที่มีต่อสัจการแห่งตน

(Self Actualization) และสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลงของสัจการแห่งตน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลระดับผู้บริหารของวายเอ็มซีเอจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้คือ

แบบสำรวจพีโอไอ (The Personal Orientation Inventory) และ (The Multiple

Affect Adjective Check List (MAACL) แบบ Today Form แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆละ 12 คน

มีผู้นำกลุ่มๆละ 2 คนโดยใช้แบบแผนมนุษยสัมพันธ์พื้นฐาน ได้แก่การบรรยาย การฝึกภาษาท่าทาง และ

การอยู่ร่วมกันตลอดเวลา 10 วัน พบว่า 1) ผู้เข้าร่วมกลุ่มมีคะแนนความเปลี่ยนแปลงสัจการแห่งตนอย่าง

ต่อเนื่องตลอดเวลา บางคนมีการเปลี่ยนแปลงทันทีหลังการฝึก บางคนเปลี่ยนเมื่อกลับไปอยู่ในสภาพ

แวดล้อมเดิม การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสัจการแห่งตนนี้ เกิดและเปลี่ยนแปลงในเวลาและอัตรา

ที่แตกต่างกัน 2) ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลและสัจการแห่งตน และพบว่าการฝึกความ

ไวในการรับรู้มีผลต่อการยอมรับตนเองแม้เวลาจะผ่านไปปี

งานวิจัยของเรดดี<sup>1</sup> สอดคล้องกับงานวิจัยของแมคอินไทร์<sup>2</sup> (Mcintire, 1973)

<sup>1</sup>Reddy W. Bredan . "The Impact of Sensitivity Training on Self Actualization. A One Year follow up. Small Group Behavior (November 1973):407-412.

<sup>2</sup>Mcintire, Walter G. " The Impact of T-Group Experience on level of Self Actualization." Small Group Behavior (November 1973):465-469

ซึ่งพบว่านิสิตบัณฑิตศึกษาซึ่งได้รับประสบการณ์การฝึกเป็นกลุ่มมีความเปลี่ยนแปลงในค่านักเรียนตัวเอง และการยอมรับตนเองมากขึ้น

คอรี<sup>1</sup> (Dore, 1975) ได้ศึกษาผลของการฝึกความเข้าใจในการรับรู้ที่มีต่อทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการไวต่อความรู้สึก การรับรู้ตนเอง การไวต่อความรู้สึกระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตบัณฑิตวิทยาลัยคาโรโรน่าเหนือจำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ The Personal Orientation Inventory (POI), Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF),

Fundamental Interpersonal Orientation Behavior Questionnaire (FIRO)

ผลการวิจัยพบว่าถ้ากลุ่มรวมตัวกันได้เห็นยวแน่นและใช้ไปในการเติบโตทางบวก

และมีการนำกลุ่มตามเทคนิควิธีการของสถาบันการฝึกอบรมแบบห้องทดลอง (National Training Laboratory)

) พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับความรู้สึกและการรับรู้ตนเองหลังจากการฝึกสิ้นสุดลง แต่ในกรณีที่สถานการณ์ไม่ดำเนินไปตามเงื่อนไขข้างต้น จะไม่พบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นยังคงอยู่หลังการฝึกประมาณ 3-4 เดือน และไม่มีผู้ใดได้รับความช่วยเหลือทางจิตใจจากประสบการณ์การฝึก

เวนิโน<sup>2</sup> (Venino, 1973) ศึกษาเปรียบเทียบผลของการนำกลุ่มแบบกำหนดโปรแกรมและกลุ่มที่ไม่กำหนดโปรแกรมที่มีต่อความเจริญส่วนบุคคลและสัจการแห่งตน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจพีไอไอ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษากิจการจำนวน 73 คน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพบว่าการใช้กิจกรรมการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองของผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถในการนำสูง เสริมสร้างความเจริญส่วนบุคคลและสัจการแห่งตนมากกว่าการไม่กำหนดกิจกรรม

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

<sup>2</sup>William Venino, "A Comparison of Two Encounter Group Approaches in Promoting Personal Growth and Self Actualization," Dissertation Abstract International 34 (May, 1974): 6989-6990

แม้ว่างานวิจัยที่กล่าวมาจะแสดงถึงประสิทธิภาพของการฝึกความไวในการรับรู้แต่มีผลงานวิจัยที่ขัดแย้งกับงานวิจัยดังกล่าว เช่น

คณะนักจิตวิทยาการปรึกษาและแนะแนวมหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์<sup>1</sup> ( Counseling Center

Staff University of Massachusetts, 1972)

ได้ศึกษาเปรียบเทียบการฝึกความไวในการรับรู้แบบที่มีต่อสัจการแห่งตน กลุ่มตัวอย่าง 42 คน แบ่งเป็นสามกลุ่ม กลุ่มแรกฝึก 5 ครั้ง ระยะเวลา 2 ชั่วโมง กลุ่มที่ 2 ฝึก 5 ครั้ง แบบไม่กำหนดเวลา และกลุ่มที่ 3 ฝึกแบบมาราธอนต่อเนื่องกัน 10 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจพีไอไอ จากการวิเคราะห์ ไม่พบความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสัจการแห่งตนของทั้งสามกลุ่ม

เซอร์รา<sup>2</sup> ( Cerra, 1973) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการฝึกความไวในการรับรู้แบบมีโครงสร้าง

และแบบไม่มีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้คือ The Personal

Orientation Inventory, The Tennessee Self Concept The Adjective Check List

นอกจากนี้ยังมีการประเมินความยึดเหนี่ยวในกลุ่มจากการรายงานของสมาชิกกลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ตัวแปรร่วมไม่พบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพของกลุ่ม และกลุ่มที่มีการนำอย่างมีโครงสร้างมีคะแนนใน Tennessee Self Concept Scale เปลี่ยนแปลงในทางลบ ส่วนกลุ่มทดลองที่ฝึกอย่างไม่มีการนำอย่างมีโครงสร้างมีคะแนนเปลี่ยนแปลงในทางบวก และสมาชิกมีความพอใจในกลุ่มมากกว่าและกลุ่มมีการยึดเหนี่ยวมากกว่า

<sup>1</sup> Counseling Center Staff University of Massachusetts, "Effect

of Three Types of Sensitivity Training Group on Changes in Measure of Self Actualization," Journal of Counseling Psychology 19(March, 1972):253-254.

<sup>2</sup> Victor Cerra, "A Comparison of Structured and Unstructured time Limited Limited Sensitivity Groups" Dissertation Abstract International, 33(May, 1973)

คาร์เรลล์<sup>1</sup> (Carrel, 1973) ศึกษาผลของการฝึกความไวในการรับรู้ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่าง  
เกณฑ์การรับรู้และเกณฑ์ตามอุดมคติ และความเจริญส่วนบุคคล ( Personal Growth )  
เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ KSU & SORT, 'The Bills' Index of Adjustment and  
Value IAV) , The D ( DeFFensiveness ) Scale

ผลการวิจัยไม่พบความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างเกณฑ์การรับรู้และเกณฑ์ตามอุดมคติ  
นอกจากนี้พบว่าผู้เข้าร่วมกลุ่มเกิดความสนุกสนาน รายงานว่าได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการมี  
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันรวมทั้งก่อให้เกิดความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ตนเองแบบใหม่ สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่าทำให้เขาเปลี่ยนไปแต่ไม่อาจจะระบุเป็นพฤติกรรมเฉพาะได้

ธีระ ประพฤติกิจ<sup>2</sup> ได้ศึกษาผลของการฝึกความไวในการรับรู้ที่มีต่อทัศนคติของนักศึกษา  
วิทยาลัยครูเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 24 คนซึ่งมีทัศนคติต่ำกว่า 25 เปอร์เซนต์  
ของกลุ่มนักศึกษา 240 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบว้อมโนภาพแห่งตนของสิดริโซค วรานูสันติกุลซึ่ง  
คัดแปลงจากแบบทดสอบของมิแอร์และแฮริสซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านคุณค่าความสัมฤทธิ์ผล 2) ด้าน  
การปรับตัวทางอารมณ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การฝึกความไวในการรับรู้ใช้เวลาารวมกัน  
24 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 3 วันๆละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างกัน  
ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกและไม่ได้รับการฝึก

ต่อมาในปี 2521 เพ็ญใจ สีนุนาคร<sup>3</sup> ได้ศึกษาผลของการฝึกความไวในการรับรู้ที่มีต่อการ  
เปลี่ยนแปลงทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการสำนักงานรักษาความสะอาด  
กรุงเทพมหานครแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 33 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบ

<sup>1</sup>Carrell, " Sensitivity Training : Effects on Percieved

Ideal - Self Congruence," Dissertation Abstract International "PP3863-3864

อีพีพีเอส ( The Edward Personal Preference Schedule ) ในการฝึกความไว

ในการรับรู้ ระยะเวลา 5 วัน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีความเปลี่ยนแปลงในด้าน ทักษะและทัศนคติส่วนบุคคลสูงขึ้น มีการเปิดเผยตนเองเพิ่มขึ้น เพิ่มสุนทิมะในการสื่อความหมาย การทำงานเป็นกลุ่มและมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเพิ่มขึ้น รวมทั้งความถี่ของการฟังตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 805

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการฝึกความไวในการรับรู้ ที่มีต่อทักษะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ในสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยใช้แบบสำรวจ ซีพีไอ

### สมมติฐานการวิจัย

คะแนนบุคลิกภาพด้านการปรับตัวและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งวัดโดยแบบสำรวจซีพีไอของกลุ่มที่ฝึกความไวในการรับรู้จะเพิ่มสูงขึ้นกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึกความไวในการรับรู้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึก

### ขอบเขตของการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มจำนวน 28 คน ชาย 14 คน หญิง 14 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำนวนเท่าๆกันทั้งหญิงและชาย

2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ( Variables ) ที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกความไวในการรับรู้ ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนจากแบบสำรวจซีพีไอและแบบสำรวจปลายเปิด

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสำรวจซีพีไอ ( California Psychological Inventory ) สำหรับวัดลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ในสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 2) การประเมินผลการฝึกความไวในการรับรู้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ ผู้นำกลุ่ม ลักษณะกิจกรรม เวลา สถานที่ ข้อคิดและประโยชน์ที่ได้รับ 3) การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 4 วัน รวม 35 ชั่วโมง

5) สถานที่ ได้แก่ ห้องเรียนคณะครุศาสตร์และสถานีวิจัยทางทะเลของคณะวิทยาศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คาบลาอังกีดา

### กล่าวจำกัดความของการวิจัย

การฝึกความไวในการรับรู้คือการจับประสบการณ์การฝึกซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ผสมผสานกับวิธีการแบบห้องปฏิบัติการ จากกลุ่มเป็นห้องทดลอง โดยการสำรวจตนเอง การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง การฝึกทักษะในการสื่อความหมาย มนุษยสัมพันธ์ การทำงานกลุ่มและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้ข้อสังเกตวิจารณ์ซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น เข้าใจตนเองดีขึ้น รับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ถูกต้อง อันนำไปสู่การพัฒนาทางบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพคือลักษณะ รวมของบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการอยู่ในสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่ง กัทซ์ (Gough) สร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบทดสอบ MMPI จำนวนครึ่งหนึ่งเพื่อใช้กับบุคคลปกติโดยทั่วไป

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ได้ทราบถึงผลของการฝึกความไวในการรับรู้ที่มีต่อลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ในสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยใช้แบบสำรวจจีพีไอ
- 2) ได้ทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์การฝึกความไวในการรับรู้ในด้านต่างๆ เช่น กิจกรรม การนำกลุ่ม เวลา สถานที่ และประโยชน์ที่ได้รับ
- 3) ได้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ประสบการณ์การฝึกความไวในการรับรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย