

ผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการสะท้อนคิดภายในตน ของพนักงาน

The Effects of Solution-Focused Brief Therapy on Employees' Self-Reflection

เพียว รื่นรวย*

payaoruenruay@yahoo.com

เพ็ญญา กลุณภาค**

drpennapha@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการสะท้อนคิดภายในตนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สุ่มกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 18 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 9 คน กลุ่มทดลองได้รับการปรึกษารายบุคคลทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น จำนวน 6 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 45 – 60 นาที เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดการสะท้อนคิดภายในตนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .88 (Alpha = 0.88) วัดผลการสะท้อนคิดภายในตน 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การสะท้อนคิดภายในตน / ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

Abstract

The purposes of this research were to study the effects of Solution-Focused Brief Therapy (SFBT) on employees' Self-Reflection . The samples were 18 employees who had self-reflection scores are lower 25 percentile , were divided into two groups of nine; experimental group and

*นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

controlled group. Self-Reflection Scale was developed by the researcher, the discrimination power were from 0.20 to up. The test had appropriate construct validity and reliability coefficient ($r = 0.88$). The data collection was divided into three phrases; pre-trial, post-trial and follow up.

The result shown that the self-reflection of the employees who received counseling based on SFBT was higher than the control group in post-trial and follow up period at .05 significance level. Moreover, the self-reflection of experimental group in post-trial and follow up period was higher than the pre-trial period at .05 significant level.

Keywords : Self-Reflection / Solution-Focused Brief Therapy (SFBT).

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสะท้อนคิดภายในตน (Self-Reflection) เป็นกระบวนการทบทวน ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ค้นหา สิ่งที่ตนเองสนใจ ซึ่งเกิดจากกระตุ้นของ ประสบการณ์ สถานการณ์ การกระทำ และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบุคคลจะสร้าง แยกแยะ ความหมายของ สิ่งที่ได้รับรู้ให้ชัดเจน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง มุมมอง แนวคิด ประสบการณ์ใหม่ นำไปสู่ความพอใจ ความเข้าใจ และเกิดการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ดังนั้น ผู้ที่มีการสะท้อนคิดภายในตน จึงเป็นบุคคลที่เปิดใจ กว้าง ทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทบทวน ไตร่ตรอง เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไปสู่แนวคิดและการปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม โดยองค์ประกอบ ของการสะท้อนคิดภายในตนมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดเริ่มต้นการสะท้อนคิดภายในตน (Engagement in Self-reflection) คือ การสร้างความตระหนักรู้ใน ตนเอง ความเข้าใจในตนเอง เกี่ยวกับความคิด อารมณ์ การกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) คือ ความจำเป็นในการสะท้อนคิดภายในตน (Need for Self-reflection) เป็นความรู้สึกลึกซึ้ง ตั้งใจ ให้ความสำคัญกับการทบทวน ความคิด อารมณ์ และการกระทำ ในสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) คือ การเข้าใจตนเอง อย่างลึกซึ้ง (Insight) คือ การที่บุคคลยอมรับที่จะรับรู้ เรียนรู้ เริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองจากไปจากวิถีคิดหรือวิถี

การดำเนินชีวิตแบบเดิม (Grant et al ,2002) และ เมื่อบุคคลมีการสะท้อนคิดภายในตนจะช่วยให้บุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ (Grant ,2001 cited in Grant et al ,2002) เกิดการมองเห็นประสบการณ์ และนำไปสู่การเรียนรู้ภายในตน (Self-Knowledge) ตลอดจนทำให้มีสุขภาพจิตของบุคคลดีขึ้น (Keisuke Takano,2011) พัฒนาทักษะสังคม และสามารถช่วย แก้ไขปัญหาเรื่องความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ (Joireman et al ,2002 cited in KeisukeTakano,2011) ซึ่งความขัดแย้งระหว่าง บุคคลนั้นเกิดขึ้นได้ในสังคม โดยเฉพาะในสังคมการทำงาน

พนักงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นภารกิจสำคัญของ พนักงานต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้ วางไว้ แต่ในสภาพการทำงานจริง พนักงานต้องเผชิญกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และระบบงานที่มีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตลอด เวลาเพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์ เป็นผลให้พนักงาน ต้องพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความ กัดดันในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ รวมทั้งปัญหา ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องจนกระทบกับการปฏิบัติงาน

ทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ผิดหวัง เครียด จนกระทั่งเกิดความเจ็บป่วย สอดคล้องกับข้อมูลการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลประจำบริษัท พบว่าพนักงานมีความเจ็บป่วยด้วยอาการที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น อาการปวดศีรษะ นอนไม่ค่อยหลับ วิตกกังวล และเมื่อสอบถามถึงสาเหตุพบว่าพนักงานมีความเครียดจากการทำงาน ในบางรายมาจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ การสื่อสาร นอกจากนี้ยังพบอีกว่า พนักงานมักมีความคาดหวังต่อสิ่งแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง เมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคิดจึงเกิดความเครียด วิตกกังวล ทำให้อนอนไม่หลับ ซึ่งตามที่ เลียร์ด (Laird, 1983 อ้างถึงใน ขวัญเรือน บุญปรางค์, 2550) กล่าวถึงสถานที่ทำงานว่า เป็นแหล่งก่อให้เกิดความเครียด ถึงแม้ว่าคนจะพอใจกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แต่ต้องรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว จะต้องทำความรู้จักกับผู้อื่น รับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานทั่วไปก็มักจะเกิดความเครียดในที่ทำงานซึ่งความเครียดดังกล่าวเป็นเหตุให้มีปัญหาสุขภาพจิตตามมา จากสถานการณ์ที่กล่าวมาทั้งนี้ หากพนักงานมีทักษะการทบทวนตนเอง ทบทวนเหตุการณ์ เพื่อสำรวจตรวจสอบหาต้นเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเองตามสภาพความเป็นจริง พนักงานจะสามารถค้นพบแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองได้ นั่นคือคุณสมบัติของบุคคลที่มีการสะท้อนคิดภายในตน (Self-Reflection) การสะท้อนคิดภายในตนนั้นจะช่วยให้พนักงานสามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้จัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม และกระบวนการที่จะช่วยให้พนักงานเกิดการสะท้อนคิดภายในตนได้นั้นอย่างเหมาะสมคือ การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy)

การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy) เป็นแนวคิดที่สามารถใช้พัฒนาการสะท้อนคิดภายในตนได้เป็นอย่างดี

ดี เนื่องจากทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลมีความเข้มแข็งและมีความสามารถที่จะสร้างทางออกให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสมภายใต้สมมติฐานที่ว่า บุคคลมีความสามารถในการจัดการความท้าทายที่เกิดขึ้นชีวิตได้ แต่บางครั้งอาจจะสูญเสียทิศทาง โดยไม่ได้ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง เบิร์ก (Berg) เชื่อว่า ผู้รับการปรึกษามีความสามารถที่จะมองเห็นความสามารถในตนเองโดยการสร้างมุมมองแง่บวกว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นเป็นไปได้ (West, Bubenzer, Smith & Hamm, 1997 cited in Corey, 2009) การสนับสนุนให้บุคคลใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองมากกว่าการพยายามค้นหาสิ่งที่ขาดหายไป ส่งเสริมความเข้มแข็งในตนเองมากกว่าการเฝ้าดูความอ่อนแอ (Metcalf, 2001 cited in Corey, 2009) ด้วยเทคนิคต่าง ๆ ของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดได้ เช่น การใช้คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question) จะช่วยให้เกิดการสะท้อนถึงสิ่งที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น การใช้คำถามขกเว้น (Exception Question) เพื่อให้บุคคลตระหนักถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รู้ว่าปัญหาคืออะไร จะหมดไปได้อย่างไร การใช้คำถามบอกระดับ (Scaling Question) ช่วยให้ผู้รับรู้อันดับความรุนแรงของสถานการณ์ ช่วยสร้างมุมมองด้านบวก เพื่อมุ่งใจให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามที่คาดหวัง การใช้คำถามตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) กระตุ้นให้ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างทางออกที่เป็นไปได้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จะช่วยให้ได้รู้ถึงสถานการณ์โดยรวมมองเห็นมุมมองใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาคต่อไป ด้วยเทคนิคดังกล่าว จะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนา การสะท้อนคิดภายในตนให้เกิดขึ้นได้ ด้วยกระบวนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy)

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดจะเห็นว่า ทั้งการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นและการ

สะท้อนคิดภายในตน มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือมุ่งเน้น การเกิดแนวคิดใหม่ การเรียนรู้ใหม่ การสร้างทางออก ใหม่ ๆ ให้กับบุคคล แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือ การปรึกษา ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้ให้การ ปรึกษาเป็นเครื่องมือในการช่วยค้นหาทางออกใหม่ แต่ การสะท้อนคิดภายในตนนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในตัว บุคคลเอง หากได้รับการกระตุ้น และจะคงอยู่ภายใน ตัวบุคคลนั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาการสะท้อน คิดภายในตนให้เกิดขึ้นกับพนักงานโดยใช้กระบวนการ ปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นตัวกระตุ้นให้ เกิดการพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตน อีกทั้งยังมี ลักษณะสั้นกระชับตรงประเด็น ซึ่งมีความเหมาะสม กับบริบทของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน เนื่องจาก กระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดแต่ได้ ประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาการ สะท้อนคิดภายในตน (Self-Reflection) ของพนักงาน โดยใช้กระบวนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy) ผลการศึกษา ที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการ พัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับผู้ ที่สนใจในการพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตนกับกลุ่ม ตัวอย่างอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก ระยะสั้นต่อการสะท้อนคิดภายในตนของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้น ทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม
2. กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้น ทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม

3. กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้น ทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาหลังการทดลองสูง ระยะเวลาก่อนการทดลอง

4. กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้น ทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาติดตามผลสูง ระยะเวลาก่อนการทดลอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ พัฒนาการ ความรู้ทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความรู้ความ เข้าใจในกระบวนการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น และพัฒนาเป็นแนวทางป้องกัน ส่งเสริมและแก้ไขปัญหา ตามแนวทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อไป
2. ด้านการนำไปปฏิบัติ ผลจากการวิจัย สามารถนำไปพัฒนาเป็นนโยบายขององค์กรและงาน บริหารบุคคล โดยสามารถกำหนดแผนการฝึกอบรม ประจำปีให้กับพนักงาน และประยุกต์ใช้กับการประเมิน ตนเองสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงาน ได้ตระหนักรู้ด้วยตนเองและพร้อมพัฒนาปรับปรุง พฤติกรรมการทำงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
3. ด้านการประยุกต์ใช้ ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันสำหรับผู้สนใจ ทั่วไปได้ เพื่อใช้พัฒนาตนในด้านต่าง ๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อศึกษาผลการปรึกษา ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการสะท้อนคิดภายใน ตนของพนักงานโดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่งที่มีคะแนนการสะท้อนคิด ภายในตนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 จำนวน 25 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่งที่มีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ที่ถูกสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้จำนวน 18 คน ทำการแบ่งกลุ่มด้วยการจับคู่คะแนนเข้ากลุ่มทดลอง 9 คน และกลุ่มควบคุม 9 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ วิธีการและระยะเวลาในการทดลอง

2.1.1 วิธีการ มี 2 วิธี คือ

2.1.1.1 การได้รับการปรึกษา
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

2.1.1.2 การไม่ได้รับการปรึกษา
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น

2.1.2 ระยะเวลาในการทดลอง แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1.2.1 ระยะก่อนการทดลอง

2.1.2.2 ระยะหลังการทดลอง

2.1.2.3 ระยะติดตามผล

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การสะท้อนคิดภายในตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสะท้อนคิดภายในตน (Self-Reflection) หมายถึง การที่บุคคลมีกระบวนการในการทบทวน ไตร่ตรอง วิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตที่ผ่านมา โดยบุคคลจะสามารถแยกแยะสิ่งที่รับรู้ให้ชัดเจน เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมอง แนวคิด สร้างประสบการณ์ใหม่ โดยใช้ประสบการณ์เดิมนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 จุดเริ่มต้นการสะท้อนคิดภายในตน (Engagement in Self-reflection) หมายถึง การที่บุคคลมีการตระหนักว่าสถานการณ์หรือเหตุการณ์

ที่เกิดขึ้นมีผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง และสามารถบอกผลที่เกิดขึ้นกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง หรือ บอกได้ว่าตนเองเป็นส่วนทำที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น โดยการจดจำเหตุการณ์ ความรู้สึกต่อเหตุการณ์และสามารถสื่อสารออกมาเป็นคำพูดหรือการเขียน

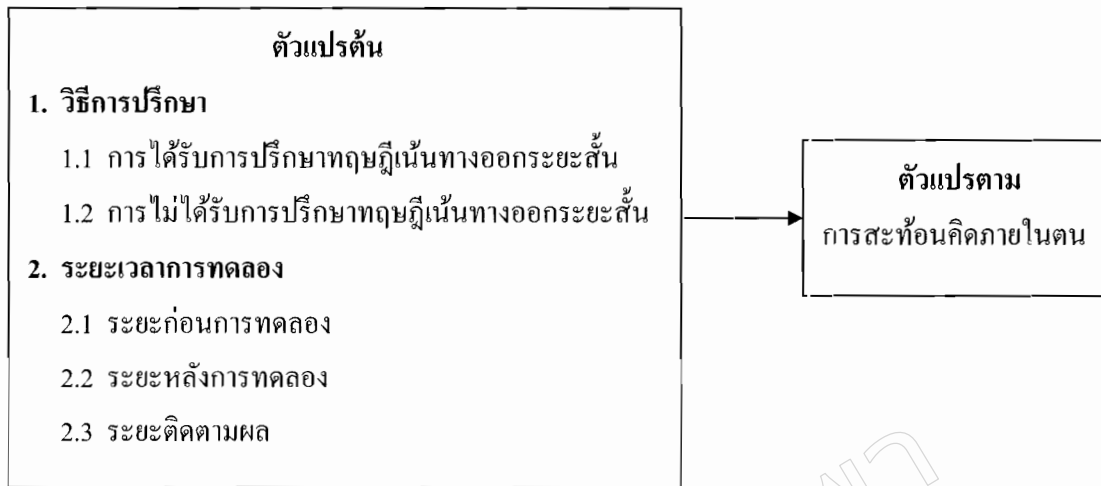
1.2 ความจำเป็นในการสะท้อนคิดภายในตน (Need for Self-reflection) หมายถึง การที่บุคคลมีความประสงค์ที่จะสำรวจ ทบทวน ไตร่ตรอง ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิด วิเคราะห์ รับรู้และบอกถึง ความคิด ความรู้สึกพฤติกรรมของตนเองได้ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไรมาจากสาเหตุใด

1.3 การเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง (Insight) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ ยอมรับ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง บอกได้ว่าเรียนรู้อะไรจากความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม หรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่วิธีการใหม่ ๆ สามารถเปลี่ยนความคิดใหม่ได้ และสามารถค้นพบมุมมองใหม่ ๆ ในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2. การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Solution-Focused Brief Therapy) หมายถึง วิธีการช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา โดยมุ่งเน้นคำตอบกระตุ้นให้เปลี่ยนจากการวิเคราะห์ธรรมชาติของปัญหา มาเป็นการมองหาวิธีการที่ทำให้สิ่งที่ต้องการนั้นเกิดขึ้น และไปสู่การค้นหาทางออกและลงมือแก้ไข โดยจะมีการปรึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ติดต่อกัน 3 สัปดาห์ รวมเป็น 6 ครั้ง ครั้งละ 45 - 60 นาที

3. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่งที่มีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาเครื่องมือเพื่อในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบวัดการสะท้อนคิดภายในตนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของแกรนท์ (Grant, 2002) แบบสอบถามมีทั้งหมด 25 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบตามความรู้สึก มี 6 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product-moment) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .88 ($\text{Alpha} = 0.88$)

2. โปรแกรมการศึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น โดยกำหนดให้พนักงานเข้ารับการศึกษาสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 45-60 นาที รวม 6 ครั้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การทดลองแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1.1 ระยะเวลาทดลอง ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่มีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 จำนวน 25 คน สอบถามความสมัครใจเข้าร่วมวิจัยจำนวน 22 คน สุ่มอย่างง่ายได้จำนวน 18 คน แบ่งกลุ่มโดยการจับคู่คะแนน เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 9 คน กลุ่มควบคุม 9 คน คะแนนในครั้งนี้เป็นคะแนนในระยะก่อนการทดลอง (Pre-test)

1.2 ระยะเวลาหลังการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดการสะท้อนคิดภายในตน และครั้งนี้นับเป็นคะแนนในระยะหลังการทดลอง (Post-test)

1.3 ระยะเวลาติดตามผล กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดการสะท้อนคิดภายในตนฉบับเดิมหลังจากการวัดผลในระยะหลังทดลอง 2 สัปดาห์ เพื่อเป็นคะแนนในระยะติดตามผล (Follow-up)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

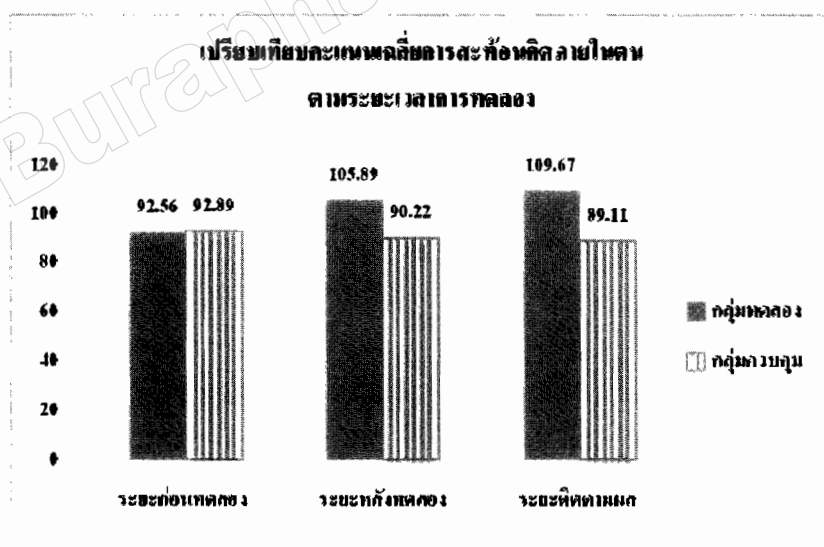
ผู้วิจัยวิเคราะห์คะแนนการสะท้อนคิดภายในตนของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นและกลุ่มควบคุม และแสดงผลด้วยตารางและภาพประกอบพร้อมทั้งอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ($n = 9$)

กลุ่ม	ระยะเวลาทดลอง	\bar{x}	SD
กลุ่มทดลอง	ก่อนทดลอง	92.56	3.50
	หลังทดลอง	105.89	6.01
	ติดตามผล	109.67	5.17
กลุ่มควบคุม	ก่อนทดลอง	92.89	1.96
	หลังทดลอง	90.22	4.35
	ติดตามผล	89.11	3.62

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตน ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล คือ 92.56, 105.89 และ 109.67 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.50, 6.01 และ 5.17 ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล คือ 92.89, 90.22 และ 89.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.96, 4.35 และ 3.62 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนสูงขึ้นในระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล ตามลำดับ ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมกลับมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนลดลงตามลำดับเช่นกัน



ภาพที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนตามระยะเวลาการทดลอง

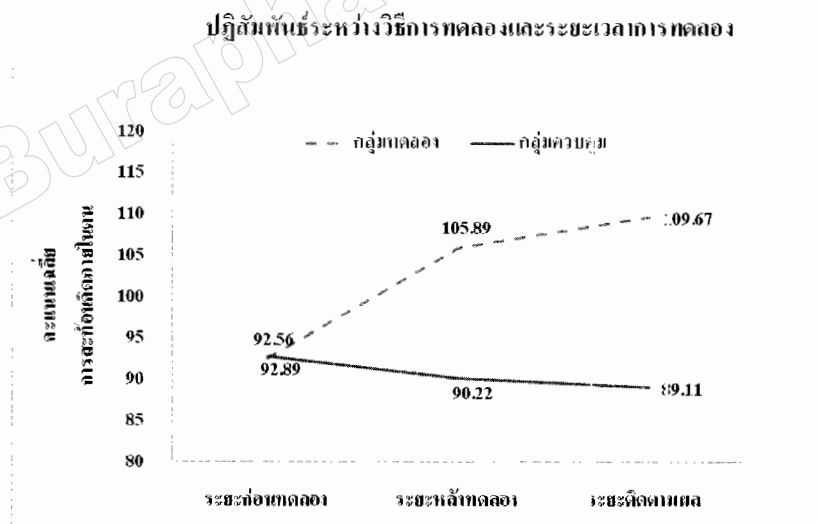
จากภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนตามระยะเวลาการทดลอง พบว่า พนักงานในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง

Source of Variation	df	SS	MS	F
Between subject	17	2346.83		
Group (G)	1	1932.01	1932.01	74.52*
SS w/in groups	16	414.81	25.92	
Within subjects	36	1996.00		
Interval	2	448.00	224.00	15.13*
IxG	2	1074.37	537.18	36.29*
IxSS w/in groups	32	473.63	14.80	
Total	53	4342.83		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง (I x G) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองส่งผลร่วมกันต่อคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการทดลองที่แตกต่างกัน (G) และระยะเวลาการทดลองที่แตกต่างกัน (Interval) มีผลต่อคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง ต่อคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตน

จากภาพที่ 2 แสดงว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง กล่าวคือ วิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองส่งผลร่วมกันต่อคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบผลย่อยของวิธีการทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล

Source of Variation	df	SS	MS	F
ระยะก่อนการทดลอง				
Between Groups	1	0.500	0.500	0.027
Within Groups	48	888.444	18.509	
ระยะหลังการทดลอง				
Between Groups	1	1104.500	1104.500	59.673*
Within Groups	48	888.444	18.509	
ระยะติดตามผล				
Between Groups	1	1901.389	1901.389	102.726*
Within Groups	48	888.444	18.509	

* $p < 0.05$ ปรับค่า df ได้ค่า = 4.065 ด้วยวิธีการของ Welch- Satterwaite (Howell, 1977, p. 470)

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบผลย่อยของวิธีการทดลองต่อคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนเองของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนี้ ในระยะก่อนการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ นั่นคือในระยะก่อนการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนเองไม่แตกต่างกัน

ส่วนในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนเองแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในการทดลอง ของกลุ่มทดลอง

Source of variation	df	SS	MS	F
Between subject	8	252.296		
Interval	2	1454.519	727.259	33.359*
Error	16	348.815	21.801	
Total	26	2055.630		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบผลย่อยของระยะเวลาในการทดลอง ของกลุ่มทดลอง พบว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างในการทดสอบผลย่อย จึงทำการทดสอบภายหลัง (Post-Hoc) ซึ่งในครั้งนี้นำมาใช้ได้เลือกวิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของบอนเฟอโรนี (Bonferroni) โดยแสดงผลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลด้วยวิธีทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของบอนเฟอโรนี (Bonferroni)

คะแนนเฉลี่ย	ระยะก่อนการทดลอง	ระยะหลังการทดลอง	ระยะติดตามผล
	92.55	105.88	109.66
ระยะก่อนการทดลอง (92.55)	-	13.33*	17.11*
ระยะหลังการทดลอง (105.88)	-	-	3.77
ระยะติดตามผล (109.66)	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนของกลุ่มทดลองในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลด้วยวิธีทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของบอนเฟอโรนี (Bonferroni) พบว่า พนักงานมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตนในระยะหลังการทดลองและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน และระยะติดตามผลและระยะก่อนการทดลองแตกต่างกัน

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะหลังการทดลอง มากกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนสูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดงให้เห็นว่าการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นสามารถสร้างกระบวนการสะท้อนคิดในภายในตนให้กับพนักงานในกลุ่มทดลองได้ โดยการปรึกษาแต่ละครั้ง ช่วยให้พนักงานได้สำรวจเรื่องราว ความคิด ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวทั้งในที่ทำงานและบ้าน ทำให้เกิดความเข้าใจในเหตุการณ์ ความคิด และความรู้สึกของตนเองได้อย่างชัดเจน นำไปสู่การค้นพบมุมมอง

ใหม่ที่สามารจัดการกับชีวิตได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ แอทกิน และเมอร์ฟี (Atkins & Murphy, 1993 อ้างถึงใน วันวิสา วงสาสนธ์, 2553) ที่กล่าวไว้ว่า ผลลัพธ์ของการสะท้อนคิดภายในตน คือ การพัฒนามุมมองใหม่ แนวคิดใหม่ในสถานการณ์นั้น ๆ คือ การเปลี่ยนแปลงของความรู้และทัศนคติซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จึงทำให้พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษาตามทฤษฎีทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนเฉลี่ยการสะท้อนคิดภายในตนสูงขึ้นในระยะหลังการทดลอง

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะติดตามผล มากกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ แม้ว่า

พนักงานในกลุ่มทดลองจะสิ้นสุดระยะการทดลองไปแล้ว แต่เนื่องจากการได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเพื่อพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตนเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์นั้น ช่วยพัฒนาให้พนักงานกลุ่มทดลองเกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางความคิด ด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question) ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นได้ ทำให้พนักงานค้นหาทางออกให้กับตนเอง ซึ่ง การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น ให้ความสนใจกับความเป็นไปได้ เน้นการสร้างเรื่องราวใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม จากลักษณะที่กล่าวมาจึงช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาเป้าหมายของตนเองที่ต้องการและเหมาะสมกับตนเองได้ สอดคล้องกับโอฮาลอนและไวเนอร์-เดวิส (O'Hanlon & Weiner-Davis, 2003 cited in Corey, 2009) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นไว้ว่า เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับสถานการณ์ เปลี่ยนการกระทำของสถานการณ์ปัญหา และส่งเสริมความเข้มแข็งและศักยภาพของผู้รับการปรึกษา ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นแล้ว พนักงานจึงสามารถสร้างมุมมองใหม่ในสถานการณ์เดิมได้ และมีความเข้มแข็งเกิดขึ้นในตนเองไปจนตลอดถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามมา สอดคล้องกับเป้าหมายของการสะท้อนคิดภายในตนของ แกรนท์ (Grant, 2001 cited in Grant, 2002) ที่กล่าวว่า การสะท้อนคิดภายในตนนั้น จะช่วยให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เกิดการมองเห็นประสบการณ์และนำไปสู่การเรียนรู้ภายในตน (Self-Knowledge) และช่วยให้สุขภาพจิตดีขึ้น (Takano, 2011) และยังช่วยให้ส่งเสริมทักษะสังคม แก้ไขปัญหาเรื่องความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Joireman et al .2002 cited in Takano, 2011)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนคิดภายในตนนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง ดังเช่นงานวิจัยของภาวิตา วัฒนาภิรมย์สกุล (2555) ได้ทำการศึกษาผลการสอน เรื่องทฤษฎีพัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยใช้วิธีการสะท้อนคิดกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 พบว่า การสอนโดยใช้วิธีการสะท้อนคิด ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยหลังการสอนโดยใช้วิธีสะท้อนคิด ทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม และงานวิจัยของ กุละวี วิวัฒน์ชีวิน (2541) ทำศึกษาผลการสะท้อนคิดภายในตนเองต่อความสามารถในการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ โดยใช้กระบวนการสะท้อนคิดด้วยตนเอง พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมโครงการ 1 เดือนและ 2 เดือน กลุ่มทดลองยังมีการพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยข้อมูลดังกล่าวทั้งหมดนี้ สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ว่าพนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะติดตามผล มากกว่ากลุ่มควบคุม

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะหลังการทดลอง มากกว่า ระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้อ 3 สนับสนุนแนวคิดที่ว่า สามารถพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตนให้กับพนักงานด้วยการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบโปรแกรมการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นและองค์ประกอบของการสะท้อนคิดภายในตน โดยเฉพาะการเริ่มต้นด้วยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยกับพนักงาน วอลเตอร์ และเพลเลอร์ (Walter & Peller, 1996 cited in Corey, 2009) กล่าวถึงบทบาทของผู้

ให้การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น (Therapist Function and Role) ว่า ผู้รับการปรึกษามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการปรึกษา หากพวกเขาเห็นตัวเองว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายของการสนทนา (Corey, 2009) ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นด้วยการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและผู้วิจัย เมื่อพนักงานรู้สึกผ่อนคลายโดยให้อิสระกับพนักงานที่เริ่มต้นสนทนาเมื่อพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานรู้สึกได้ว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางด้วยตัวเอง ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น นั่นคือ การสร้างความร่วมมือ (Establishing a Collaborative) จึงทำให้พนักงานกลุ่มทดลองสำรวจความคิด ความรู้สึกของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเขียนบันทึกประจำวันทำให้พนักงานได้สำรวจวิเคราะห์เหตุการณ์ ความคิด ความรู้สึกของตนเอง ต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้น เกิดการตรวจสอบการรับรู้ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อสถานการณ์นั้น เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคล การเขียนบันทึกประจำวันนี้ช่วยให้เกิดการสะท้อนคิดภายในตนได้ดี ทำให้มองเห็นเหตุการณ์ที่ผ่านความคิด ทบทวนตัวเองอีกครั้งจากการลงมือเขียน ซึ่งการเขียนเรื่องราวเป็นวิธีการฝึกการสะท้อนคิดภายในตนได้ ตามที่ แอทกิน และเมอร์ฟี (Atkins & Murphy, 1993 p.1189 อ้างถึงใน วันวิสา วงสาสน์, 2553) กล่าวว่า กระบวนการเกิดการสะท้อนคิดภายในตนนั้นต้องมีทักษะการจดจำรำลึกถึงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สุขสบาย โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่สะอึดใจ และสามารถสรุปออกมาด้วยการพรรณนา (Descriptive) โดยออกมาเป็นคำพูดหรือการเขียนเพื่อสะท้อนการคิดของตนเองให้ชัดเจน สอดคล้องกับ กนกนุช ชื่นเลิศสกุล (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การเขียน หรือการพูดด้วยภาษาและสำนวนที่เรียบเรียงขึ้นเองนั้นจะผู้เขียนหรือผู้พูดต้องคัดเลือกประเด็นหรือคำที่จะนำมาเขียนหรือพูด ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตนได้ เช่น การเขียนตอบแบบอัตโนมัติ

การเขียนบันทึกประจำวัน การสรุปประสบการณ์การเรียนรู้ การเขียนรายงานความก้าวหน้า การเขียนเรียงความ การเขียนกรณีศึกษา การพูดสรุปความ การจัดให้มีการอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นต้น และงานวิจัยของ กุละวี วิวัฒน์ชีวิน (2541) ศึกษาผลการสะท้อนคิดภายในตนเองต่อความสามารถในการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้ติชเชอเอชไอวี/เอดส์ ได้ให้กลุ่มตัวอย่างบันทึกแบบบันทึกเกี่ยวกับการดูแลตนเองของผู้ติชเชอเอชไอวี/เอดส์ พบว่า การบันทึกช่วยฝึกให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความสามารถในการสะท้อนคิดภายในตนเกี่ยวกับการคิด การตัดสินใจ การใช้ความรู้ ประสบการณ์เพื่อใช้ดูแลตนเองมากขึ้น ดังนั้น การที่พนักงานได้เขียนเรื่องราวของตนเอง และถ่ายทอดเรื่องราวออกมาด้วยการเขียนนั้น ทำให้เกิดการพัฒนาการสะท้อนคิดภายในตน รวมทั้งเทคนิคการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นที่เน้นทางออกของปัญหา จึงทำให้พนักงานเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางความคิดตลอดจนค้นพบทางเลือกที่เหมาะสมกับตนเองด้วยความรู้สึกเป็นอิสระจากปัญหา ทำให้พนักงานมีความเข้มแข็งในตนเอง เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นข้อมูลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ว่า พนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาหลังการทดลอง มากกว่าระยะก่อนการทดลอง

สมมติฐานข้อ 4 พนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน ระยะเวลาติดตามผล มากกว่า ระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในข้อนี้ สนับสนุนประสิทธิภาพของทฤษฎีการปรึกษานี้เน้นทางออกระยะสั้นเนื่องจากจุดเด่นของทฤษฎีนี้เน้นการสร้างทางออกในระยะเวลาที่กระชับ และรวดเร็วด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถทำให้สร้างมุมมองใหม่ หลุดพ้นจากการยึดติดกับความคิดในอดีต และสร้างทางออกให้กับตัวเองได้ เกิดการเรียนรู้ใหม่

เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเล็กน้อย ในทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยที่เกิดขึ้น ตามที่วอลเทอร์และเพลเลอร์ (Walter & Peller, 1992, 2000 cited in Corey, 2009) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ ทั้งหมดมีความสำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหาและปัญหาใดก็ตามสามารถคลี่คลายได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเทคนิคที่ช่วยให้พนักงานได้รับรู้ถึง การเปลี่ยนแปลงในตนเองที่ละเอียดละออนั้น คือ การใช้คำถามบอกระดับ (Scaling Question)

การใช้คำถามบอกระดับ (Scaling Question) มีส่วนช่วยให้ผู้รับการปรึกษารับรู้การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และมองเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน โดยคำถามมิได้ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพียงเท่านั้น แต่ถูกใช้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ และความคิดใหม่ให้กับผู้รับการปรึกษา (Freeman & Combs, 1996, cited in Sharry, 2006, อ้างถึงใน จิรพัฒน์ อุ่มมณุษย์ชาติ, 2552) สอดคล้องกับแนวคิดการสะท้อนคิดภายในตนเองของ แสแกนลอนด์และเซอร์โนมัส (Scanlon, J. M., & Chernomas, W. M. 1997) กล่าวว่าไว้ บุคคลต้องเกิดการรับรู้ (Awareness) ต่อความรู้สึก หรือความคิดของตนเอง และแสดงออกในรูปของความรู้สึกหรือความคิดในแง่บวก หากไม่มีการรับรู้ในขณะนี้ การสะท้อนคิดในตนเองก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อรับรู้แล้ว บุคคลจะทำการวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Analysis) ต้องใช้ทักษะการรู้จักตนเอง การบรรยาย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมิน ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้อีกครั้งก่อน ๆ และสุดท้ายจะเกิด การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งบุคคลพัฒนามุมมองสถานการณ์ในแง่มุมมองใหม่ และจากกระบวนการของการสะท้อนคิด ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทางด้านอารมณ์

ความคิดและบางที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมาด้วย

การสร้างทางออกให้กับปัญหา การใช้เทคนิคการสนทนาเกี่ยวกับทางออก (Solution Discourse) ด้วยคำถามปาฏิหาริย์ เพื่อสร้างการเชื่อมต่อระหว่างสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาปรารถนา จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาอธิบายอย่างชัดเจนว่าชีวิตของผู้รับการปรึกษาจะเป็นอย่างไรเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขหรือมีการจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น การได้ค้นพบความคิด และความรู้สึก รวมทั้งเป้าหมายของตนเองผ่านคำถามปาฏิหาริย์ นั้น นับว่าเป็นการปรับตัวทางบวก (Positive Orientation) สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่ง โอ ฮานลอน (O'Hanlon, 1994, p. 23 cited in Corey, 2009) ได้อธิบายการปรับตัวทางบวก (Positive Orientation) ไว้ว่า บ่อยครั้งที่ผู้รับการปรึกษามักตกอยู่ในสภาพของการปรับตัวต่อปัญหา (Problem Orientation) ดังนั้นการพิจารณาทางออกจะถูกปิดกั้นจากอิทธิพลของพยายามทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา เพราะผู้รับการปรึกษามักจะมีเรื่องราวที่เป็นปมของการตัดสินใจว่าเกิดอะไรขึ้นที่ผ่านมาในชีวิตเขาจะเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ในอนาคต การทำทายเป็นสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาประสบอยู่ด้วยการสนทนาเชิงบวก โดยเชื่อว่าพวกเขาทำได้โดยใช้ประโยชน์จากเป้าหมายที่มีอยู่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการยึดติดกับปัญหาไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เป็นไป กระตุ้นและท้าทายผู้รับการปรึกษาได้เขียนเรื่องราวที่แตกต่างจากเดิมที่จะนำไปสู่จุดหมายใหม่ที่พวกเขาต้องการได้

งานวิจัยของ โดแลน (Dolan, 1994 cited in Elnora D. Cunanan, 2003) ศึกษาประสิทธิภาพของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นกับผู้รับการปรึกษาที่มีประสบการณ์ถูกทำร้าย โดแลน กล่าวว่าเหยื่อที่ถูกทำร้ายนั้นจะพัฒนาไปสู่การยึดติดทางความคิดเกี่ยวกับการถูกทำร้าย มีผลทำให้เหยื่อไม่

สามารถค้นหาศักยภาพภายในตัวเองได้ การปรึกษา
ทฤษฎีเน้นทางออก สามารถช่วยให้เชื่อถูกทำร้าย
ได้มองเห็นมุมมองใหม่ในอนาคตและเป็นแรงผลักดัน
ให้พวกเขาสามารถก้าวข้ามประสบการณ์ที่เลวร้ายไป
ได้และสามารถค้นพบศักยภาพภายในตัวตนเพื่อที่จะ
จัดการกับความคิดที่ยึดติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
เป้าหมายในการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก คือเน้น
การเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เคยทำ การเข้าถึงเป้าหมาย
โดยเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถที่จะกำหนดเป้าหมาย
ส่วนบุคคลที่มีความหมายที่ดี และมีศักยภาพที่จะแก้ไข
ปัญหาของตนเอง มีเป้าหมายเฉพาะเป็นของตนเอง
และจะสร้างขึ้นในอนาคต (Prochaska & Norcross,
2007 cited in Corey, 2009) และเมื่อบุคคลได้รับ
การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นแล้ว ทำให้พวก
เขาได้มองเห็นเป้าหมายในอนาคต ทำให้บุคคลสามารถ
ค้นหาวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะกับตนเองเพื่อไปสู่เป้า
หมายที่พวกเขาปรารถนา จึงเป็นข้อมูลให้สนับสนุน
สมมติฐานข้อ 4 ที่ว่าพนักงานที่ได้รับการปรึกษาทฤษฎี
เน้นทางออกระยะสั้นมีคะแนนการสะท้อนคิดภายในตน
ระยะติดตามผล มากกว่า ระยะก่อนการทดลอง

และจากงานวิจัยของ ลินฟอส และ แมกนัสสัน
(Lindfors and Magnusson ,1997 cited in
Elnora D. Cunanan ,2003) ได้แสดงให้เห็นถึง
ประสิทธิภาพที่คงทนของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น
ได้อย่างชัดเจนอีกชั้นหนึ่ง โดยลินฟอส และ แมกนัส
สัน ได้ทำการศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก
ระยะสั้นต่อการกระทำผิดซ้ำของนักโทษที่ Stockholm
Regional Prison และ Probation Administration
at Hageby Prison โดยเริ่มทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่
เดือนมกราคม ปี 1993 นักโทษ 60 คน โดยแบ่งเป็น
กลุ่มทดลอง 30 คนได้รับการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก
ระยะสั้น (SFBT) โดยได้รับการปรึกษารายบุคคล 5
ครั้ง และติดตามผลโดยดูจากอัตราการกระทำผิดซ้ำ
หลังจากได้ออกจากเรือนจำ 12 เดือน และ 16 เดือน

มีอัตราการกระทำผิดซ้ำหลังจากได้ออกจากเรือนจำ 12
เดือน 53 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม มีอัตรา
76 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p = .033$) และหลังจาก 16 เดือน มีอัตราการ
กระทำผิดซ้ำ 60 เปอร์เซ็นต์ จาก 86 เปอร์เซ็นต์ในกลุ่ม
ควบคุม และทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p = .0188$) จากงานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็น
ถึงประสิทธิภาพของการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออก
ระยะสั้นได้อย่างชัดเจน โดยที่นักโทษที่ได้รับการปรึกษา
ทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นยังคงมีอัตราการกระทำผิด
ซ้ำเพียง 53 เปอร์เซ็นต์ ต่อเนื่องถึง 12 เดือน และ 60
เปอร์เซ็นต์ เมื่อจบโปรแกรมไปแล้ว 16 เดือน

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า เทคนิค
คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question) เป็นเทคนิค
ที่ใช้ได้ผลดี รวดเร็ว มีประสิทธิภาพในการช่วยให้ผู้รับ
การปรึกษาได้ค้นหาและมองเห็นเป้าหมายของตนเอง
ได้อย่างชัด ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาหลุดพ้นจากสภาพ
การปรับตัวต่อปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งโอ ฮานลอน
และไวเนอร์ เดวิส (O'Hanlon and Weiner-Davis's
,2003 cited in Corey, 2009) เชื่อว่าการเปลี่ยนการ
กระทำและมุมมองเกี่ยวกับอาการรับรู้ปัญหาสามารถเปลี่ยน
ปัญหาได้ จึงกล่าวได้ว่าคำถามปาฏิหาริย์เป็นกลยุทธ์
ที่สำคัญของวิธีการปรึกษาตามแนวคิดทฤษฎีนี้ ซึ่งโดย
มากจะใช้ในการรับบริการครั้งแรกและการรับบริการใน
ครั้งต่อ ๆ มา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อระบุทางออก
ที่ปรากฏขึ้น และช่วยในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ
ความเป็นจริงของเป้าหมายที่ผู้รับการปรึกษาปรารถนา
ซึ่งคำถามปาฏิหาริย์จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาอธิบาย
อย่างชัดเจนว่าชีวิตของผู้รับการปรึกษาจะเป็นอย่างไร
เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไข หรือมีการจัดการกับปัญหา
ได้ดีขึ้น หลังจากการใช้คำถามนี้แล้วผู้ให้การปรึกษา
จะให้ผู้รับการปรึกษาอธิบายว่าที่แตกต่างไปจากเดิม
เมื่อปาฏิหาริย์เกิดขึ้น อะไรที่ผู้รับการปรึกษาเห็น รู้สึก
หรือได้ยินนั้นแตกต่างไปจากเดิม และผู้รอบตัวมี

การกระทำที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และจากการที่ผู้วิจัยได้ใช้คำถามปาฏิหาริย์กับพนักงาน ก็พบเช่นเดียวกันว่า พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาของตนเองไปในทิศทางบวกมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีมองเห็นแนวทางที่จะตนเองต้องการที่จะให้มันเกิดขึ้น และพวกเขาก็สามารถทำมันให้เกิดขึ้นจริงได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรทำการศึกษาเทคนิคต่าง ๆ ในทฤษฎีอย่างละเอียด และฝึกใช้จนชำนาญ เช่น คำถามปาฏิหาริย์ (Miracle Question) เป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้รับการศึกษามองเห็นสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว แต่ต้องฝึกพูดคำสั่งในเทคนิคนี้จนชำนาญและเป็นธรรมชาติ รวมทั้งยังต้องใช้ให้เหมาะสมกับช่วงเวลา จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ แต่หากใช้ในเวลาที่ ไม่เหมาะสม อาจทำให้ขาดความต่อเนื่องในการศึกษาได้ และหากผู้ใช้ไม่ชำนาญในเทคนิค จะทำให้ผู้รับการศึกษามีความเข้าใจคำสั่งได้

2. การบูรณาการเทคนิคของทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นกับเทคนิคการสะท้อนคิดภายในตน เช่น การให้เขียนเรื่องราวผ่านรูปภาพสีระและใช้คำถามบอกระดับ (Scaling Question) การวาดภาพที่ทำให้เกิดการรับรู้ผ่านทางตา และการประเมินจากคำถามบอกระดับเป็นรับรู้ผ่านกระบวนการคิด ทำให้ผู้รับการศึกษารับรู้ปัญหาของตนเองชัดเจนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรการสะท้อนคิดภายในตนเป็นตัวแปรที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพส่วนบุคคล จึงควรศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อการสะท้อนคิดภายในตนไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง เช่น ครอบครัว หรือ คู่สมรส

2. การปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นเป็นทฤษฎีที่สั้น กระชับ ได้ผลรวดเร็ว และทำให้ผู้รับการปรึกษา ไม่จมอยู่กับปัญหาของตนเอง แต่เน้นให้สร้างทางออกใหม่ ๆ ให้กับตนเอง จึงควรศึกษาผลการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นกับกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มตัวอย่างที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง รุนแรง เช่น โรคมะเร็งต่าง ๆ เนื่องจากผู้ช่วยกลุ่มนี้จะมีมักจะต้องเผชิญอยู่กับภาวะความเจ็บป่วย ได้รับความทุกข์ทรมานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะของการจมอยู่กับปัญหา (Problem Orientation) ซึ่งการปรึกษาทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้น อาจช่วยให้ผู้ป่วยกลุ่มนี้ได้มีมุมมองใหม่ ๆ ให้กับภาวะความเจ็บป่วยของตนเองได้

3. สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าเทคนิคคำถามปาฏิหาริย์ เป็นเทคนิคที่ใช้ได้ผลดีมาก ในการทำให้ผู้รับการศึกษามองเห็นสิ่งที่แตกต่างไปจากทำให้เกิดความรู้สึกใหม่ ๆ มองเห็นประสบการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว จึงควรมีการศึกษาผลการเทคนิคคำถามปาฏิหาริย์เพียงเทคนิคเดียวเพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือในการปรึกษาแบบสั้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกนุช ชื่นเลิศสกุล. (2544). การเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิด : การศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พ.ค.-ส.ค. 2544 : 35-48.
- กุลวรรณี วิวัฒน์ชีวิน. (2541). ผลการสะท้อนคิดด้วยตนเองต่อความสามารถในการดูแลตนเองคุณภาพชีวิตของผู้ติดเชื้อเอชไอวีเอดส์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญเรือน บุญปรานี. (2550). ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทชั่งกิวแหลมฉบับัง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรพัฒน์ อุ่มมณุษย์ชาติ. (2552). ผลการให้การปรึกษาดมทฤษฎีเน้นทางออกระยะสั้นต่อความสุขของผู้ถูกคุมประพฤติกรณีจับขังรชณะเมาสุรา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิตา วัฒนาภิรมย์สกุล (2555). การศึกษาผลการสอน เรื่อง ทฤษฎีพัฒนาการของเด็กปฐมวัย โดยใช้วิธีการสะท้อนคิด ในรายวิชาจิตวิทยาพัฒนาการและการอบรมเลี้ยงดู เด็กปฐมวัย. บทคัดย่อผลงานวิจัยของอาจารย์สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง. เข้าถึงได้ที่ <http://www.childhood.edulpru.com>
- วันวิสา วงสาสนธ์. (2555). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขเชิงอัตวิสัย ของครูในเขตเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Corey, G. (2009). *Theory and Practice of group counseling* (8th ed). Belmont, CA: Brooks/Cole
- Endora D. Cunanan. (2003). *What works when learning solution focused brief therapy: A qualitative analysis of trainees' experiences*. Master of Science in Human Development. Falls Church, Virginia.
- Grant AM., John Franklin and Peter Langford. (2002). The self-Reflection and Insight Scale: A New measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*. 30 (8). 821-836.
- Scanlon, J. M., & Chernomas, W. M., (1997). Developing the reflective teacher, *Journal of Advance Nursing*, 25(5), 1138-1143.
- Takano K., Sakamoto S., Tanno Y. (2011). Ruminative and reflective form of self-focus: Their relationships with interpersonal skills and emotional reactivity under interpersonal stress. *Personality and Individual Differences*. 515-520.