



คู่มือโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา
คู่มือโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร
(ระบบการดูแลสุขภาพกายใจ)

โครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนออกสู่สังคมอย่างมีความสุข

โดย

สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ดำเนินการร่วมกับ

กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สนับสนุนโดย

สำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
โครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนออกสู่สังคมอย่างมีความสุข

คำนำ

ระบบการดูแลสุขภาพกายและใจ เป็นหนึ่งใน 4 ของระบบหลักที่สถานสงเคราะห์ จัดเตรียมไว้สำหรับเด็กและเยาวชน อาทิเช่น การให้การปรึกษาการดูแลรักษาการเจ็บป่วย การ ออกกำลังกาย เป็นต้น โครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนออกสู่สังคมอย่างมีความสุข ได้ เพิ่มโปรแกรมเข้าไป 2 โปรแกรม ประกอบด้วย 1) โปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา ซึ่งมี เนื้อหาครอบคลุมเรื่อง ความหมายและวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา ทักษะพื้นฐานใน การให้การปรึกษา กระบวนการให้การปรึกษา การให้และการปรึกษาแบบกลุ่ม กิจกรรมเปิดใจใน บ้าน และกิจกรรมเสริมสร้างพลังครอบครัว และ 2) โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)

สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทนำ ระบบการดูแลสุขภาพกายและใจ | 1 |
| คู่มือโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา | 3 |
| กิจกรรมที่ 1 ความหมาย และวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา | 4 |
| กิจกรรมที่ 2 ทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษา | 8 |
| กิจกรรมที่ 3 กระบวนการให้การปรึกษา | 15 |
| กิจกรรมที่ 4 การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม | 22 |
| กิจกรรมที่ 5 เสริมสร้างพลังครอบครัว (Family Empowerment) | 34 |
| คู่มือการใช้สติในองค์กรให้เป็นวิถี | 38 |
| การใช้สติในองค์กรให้เป็นวิถี | 39 |
| ภาคผนวก | 43 |

บทนำ

ระบบการดูแลสุขภาพกายและใจ

ระบบการดูแลสุขภาพกายและใจ เป็นหนึ่งใน 4 ของระบบหลักที่สถานสงเคราะห์ จัดเตรียมไว้สำหรับเด็กและเยาวชนอยู่แล้ว เช่น การให้การปรึกษาการดูแลรักษาการเจ็บป่วย การ ออกกำลังกาย เป็นต้น และโครงการเตรียมความพร้อมฯ ได้เพิ่มโปรแกรมเข้าไป 2 โปรแกรม ประกอบด้วย 1) โปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่อง ความหมาย และวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา ทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษา กระบวนการให้การ ปรึกษา การให้และการปรึกษาแบบกลุ่ม กิจกรรมเปิดใจในบ้าน และกิจกรรมเสริมสร้างพลัง ครอบครั และ 2) โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)

1) โปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้ให้การปรึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถในการใช้ทักษะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ให้การปรึกษาจะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้ขอรับการปรึกษาได้ใช้ศักยภาพในการใคร่ครวญ ปัญหาของตนเองอย่างถ่องแท้ และเข้าใจ พร้อมกันนี้ ก็สามารถแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับ สภาพของตน คู่มือเล่มนี้เรียบเรียงขึ้นสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ให้การปรึกษาในสถานรองรับเด็ก และ ผู้สนใจใช้ทบทวนความรู้ความเข้าใจ คู่มือนี้มีใช้ตำราที่ใช้อ่านด้วยตนเองแล้วนำไปปฏิบัติได้ สำหรับผู้ที่ไม่เคยเรียนเรียนรู้เรื่องการให้การปรึกษามาก่อน ควรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร การให้การปรึกษา และนำไปปฏิบัติในการทำงานจริง จึงจะเกิดทักษะตามหลักการที่เสนอไว้ใน คู่มือ

2) โปรแกรม สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness In Organization: MIO) เป็น โปรแกรมสำคัญที่นำมาใช้ในโครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนโดยสอดแทรกอยู่ในทุก ระบบปฏิบัติการสถานสงเคราะห์ โดยมีแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า เป็นการทำให้ บุคคลากรในองค์กรรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีความสุขในการทำงานกับองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ใน ตำแหน่งหน้าที่ใด ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงาน ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กร อันส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ ชัดเจน

การส่งเสริมคุณค่าของตนเองในบุคคลากรทุกคน คือส่งเสริมความรักความเมตตา ความ อดทนอดกลั้น การให้อภัย การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น คุณค่าเหล่านี้มีลักษณะเป็นคุณค่าสากล ของความเป็นมนุษย์ในทุกอาชีพที่ทำงานกับชีวิตมนุษย์ คุณค่าเหล่านี้ก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นคุณลักษณะที่ทำให้พัฒนาชีวิตคนอื่นได้เหมือนกับคุณลักษณะของแม่ที่เลี้ยงดูลูก ซึ่ง สอดคล้องกับวิถีการดูแลเด็กและเยาวชนในสถานสงเคราะห์เป็นอย่างมากที่เด็ก ๆ ต้องการความ รักความเมตตาและการสื่อสารทางบวกจากผู้ใหญ่รอบตัว ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเห็นคุณค่าในตนได้ เป็นอย่างดี

คุณลักษณะและการแสดงคุณค่าของความรักความเมตตา การให้อภัย และความอดทน ฯลฯ ของคนเราเหล่านี้จะมีมากขึ้นกับอารมณ์ ในยามที่บุคคลมีความเครียด ความวิตกกังวล ความท้อแท้ ฯลฯ บุคคลนั้นจะแสดงคุณค่าเหล่านี้ได้น้อยลง แต่ในยามที่บุคคลมีจิตใจที่มีความสงบ มั่นคง สมดุล คุณค่าเหล่านี้ก็จะแสดงออกอย่างชัดเจน สมาชิกในองค์กรที่มีความสุขจึงต้องเรียนรู้การจัดการตนเอง หรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียด เพื่อสร้างความสงบของจิตใจ ด้วยการฝึกสมาธิ ซึ่งจะช่วยลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ

โปรแกรมนี้มีได้มุ่งเน้นเพียงแต่การจัดอบรมเท่านั้น แต่เป็นการประสานการฝึกอบรมเข้ากับการจัดระบบขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กร การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ สำคัญๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นคือ การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติโดยการเปิดระฆังสติระหว่างการทำงาน การจัดกติกการประชุมใหม่ให้ใช้การสนทนาอย่างมีสติ ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรสื่อสารทางบวกทั้งในการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุม และการสื่อสารทั่วไปที่ไม่เป็นทางการ การสื่อสารจะพัฒนาขึ้นเป็นอย่างมากหากคนในองค์กรได้รับการฝึกฝนให้สื่อสารระหว่างกันอย่างมีสติ

โครงการจัดฝึกอบรมสติในตนเองให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนของสถานสงเคราะห์ ตั้งแต่ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งเด็กและเยาวชนในสถานสงเคราะห์ เพื่อให้นำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวิถีองค์กร โดยมีความเชื่อว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มีสติ มีจิตเมตตาและสื่อสารทางบวกแก่เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางแล้ว จะช่วยเพิ่มคุณค่าในตนเองและความภาคภูมิใจให้แก่เด็กและเยาวชนได้เป็นอย่างมาก

คู่มือโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ให้การปรึกษา

กิจกรรมที่ 1 ความหมาย และวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม
2. อธิบายความหมายของการให้การปรึกษาได้
3. เคารพวัตถุประสงค์และความจำเป็นของการให้การปรึกษาได้

กระบวนการ

1. ฝึกสมาธิและฐานสติก่อนจัดกิจกรรม
2. ให้ผู้ฝึกอบรมจับคู่กันและร่วมกันคิด “ข้อความ” ที่เกี่ยวกับ “การให้การปรึกษา”
3. วิทยากรสุ่มถามผู้รับการฝึกอบรม 3 - 4 คน
 - รวบรวมคำตอบที่ได้จากกลุ่ม
 - วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันสรุปและเชื่อมโยงถึงความหมายของ “การให้การปรึกษา” และเพิ่มเติมประเภทของการให้การปรึกษาที่ใช้กันทั่วไป
4. รวมกลุ่มผู้ฝึกอบรมกลุ่มละ 5-6 คน เพื่อร่วมกันอภิปรายให้ได้ข้อสรุปว่า เพราะเหตุใดสถานสงเคราะห์เด็กจึงจำเป็นต้องมีกิจกรรม “การให้การปรึกษา” โดยให้ระบุเป็นข้อ ๆ และส่งตัวแทนนำเสนอ (ใบกิจกรรมที่ 1)
5. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ
6. วิทยากรเพิ่มเติมและสรุปวัตถุประสงค์ความจำเป็นและประเภทของการให้การปรึกษาในสถานรองรับเด็ก
7. ให้ผู้ฝึกอบรมแสดงความรู้สึกต่องาน “การให้การปรึกษา” ในสถานรองรับเด็กของตนเองพร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบสั้น ๆ (ใบกิจกรรมที่ 2)
8. ฝึกสมาธิและฐานสติหลังการจัดกิจกรรม

ใบกิจกรรมที่ 1 (ความหมายและวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา)

คำชี้แจง

1. รวมกลุ่ม 5-6 ร่วมกันอภิปรายให้ได้ข้อสรุปว่า.... สถานรองรับเด็กมีงาน “การให้การศึกษา” เพื่ออะไร
2. ระบุเป็นข้อๆ และส่งตัวแทนนำเสนอ
(เวลา 15 นาที)





สถานรองรับเด็กมีงาน “การให้การศึกษา” เพื่อ

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....

ใบกิจกรรมที่ 2
(ความหมายและวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา)

คำชี้แจง

ให้แต่ละคนแสดงความรู้สึกต่องาน “การให้คำปรึกษา” ในสถานรองรับเด็กโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน พร้อมให้เหตุผลประกอบสั้น ๆ

| ความรู้สึก | เหตุผล |
|---|--------|
|  | |
|  | |
|  | |
|  | |

ใบความรู้

(ความหมายและวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษา)

ความหมายของการให้การปรึกษา

การให้การปรึกษาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือในปัญหาที่เกิดจากจิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมถึงความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม ดังนั้นจะเน้นการแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึกที่จะเป็นตัวสืบค้นต่อไปถึงปัญหาพฤติกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม

- เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา ให้เกิดความไว้วางใจ ผ่อนคลาย กล้าเปิดเผยตนเอง ยอมรับรู้ ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาของตนเอง

- เป็นกระบวนการพูดคุยอย่างมีเป้าหมายที่เน้นผู้รับการปรึกษาเป็นศูนย์กลาง คือ ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิด ปัญหา และความต้องการของผู้รับการปรึกษา นอกจากนี้การรับรู้ปัญหา การตัดสินใจเลือกและการแก้ไขปัญหามุ่งอยู่บนศักยภาพของผู้รับการปรึกษาเอง

เพื่อให้การดูแลเด็กในสถานรองรับเด็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงสมควรมี “การให้คำปรึกษา” อย่างน้อย 2 ประเภท คือ การให้การปรึกษารายบุคคล (Individual Counseling) และการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counseling)

กิจกรรมที่ 2 ทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ฝึกอบรม มีความรู้ เข้าใจและมีทักษะพื้นฐานในการให้การปรึกษา

กระบวนการ

1. ฝึกสมาธิและฐานสติก่อนดำเนินกิจกรรม
2. วิทยากรชวนสนทนา ประสบการณ์เดิมในการให้การปรึกษาของผู้ฝึกอบรมว่า ในการให้การปรึกษาเคยพบปัญหาอะไรบ้างและจัดการอย่างไร
3. วิทยากรบรรยายทักษะการให้การปรึกษาที่สำคัญ (ใช้ใบความรู้ประกอบ)
4. ให้ผู้ฝึกอบรมจับคู่เพื่อสังเกต “การสาธิตการให้การปรึกษา” ของวิทยากร และบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเกตการณ์
5. วิทยากรสุ่มถามและร่วมกันอภิปรายถึงทักษะที่ใช้ในการให้การปรึกษา จุดเด่น และข้อเสนอแนะ
6. แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มละ 3 คน ฝึกเป็นผู้ให้การปรึกษา ผู้รับการปรึกษา และผู้สังเกตการณ์ ผลัดเปลี่ยนกันไปจนทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้ให้การปรึกษา
7. วิทยากรชวนสนทนา โดยสะท้อนจุดเด่นในการให้การปรึกษา อภิปรายผลการฝึกปฏิบัติของทุกกลุ่ม และแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป
8. ฝึกสมาธิ/ สติ หลังจบกิจกรรม

ใบความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการให้การปรึกษา

ทักษะในการให้การปรึกษา เป็นสิ่งที่ใช้ในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว เช่นการฟัง การถาม การทวนความ การสรุปความและการให้ข้อมูล ดังนี้

1. การฟัง

ผู้ฟังจะต้องสังเกตภาษาท่าทาง น้ำเสียงของผู้พูด รวมทั้งการรับรู้ ความคิด ความรู้สึก และความเชื่อของผู้พูดเพื่อ

- เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาระบายความคิด อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองและผู้อื่นดีขึ้น - ให้ผู้ให้การปรึกษา สามารถจับประเด็นสำคัญในปัญหาของผู้รับการปรึกษาได้

- ให้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาเกิดความเข้าใจตรงกัน การฟังที่ใช้ในการให้การปรึกษานั้น เป็นการฟังอย่างใส่ใจ (Active Listening) โดยตั้งใจฟังทั้งเนื้อหาสาระ และอารมณ์ของผู้รับการปรึกษาที่แสดงออก

การฟังอย่างใส่ใจ มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

(1) L: LOOK มองประสานสายตาเป็นระยะ ตั้งใจฟัง มีสติ และพยายามจับประเด็นสำคัญในปัญหาของผู้รับการปรึกษา

(2) A: ASK ชักถามในประเด็นที่ยังสงสัย และแกะรอยตามประเด็นปัญหาของผู้รับการปรึกษา

(3) D: DON'T INTERRUPT ไม่แทรกหรือขัดจังหวะ ในกรณีผู้รับการปรึกษาพูดยาวหรือวกวน ควรใช้การสรุปประเด็นปัญหาเป็นช่วง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

(4) D: DON'T CHANGE THE SUBJECT ไม่เปลี่ยนเรื่อง แต่ให้ติดตามประเด็นปัญหาของผู้รับการปรึกษา ไม่เปลี่ยนเรื่องไปมา

(5) E: EMOTION ใส่ใจการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้รับการปรึกษา ทั้งภาษาท่าทาง และการพูด

(6) R: RESPONSE แสดงสีหน้า ท่าทางตอบสนอง เช่น การมองสบตา การยิ้ม การผงกศีรษะ หรือการพยักหน้า การออกเสียง เช่น ค่ะ อ้อ อืม รวมทั้งคำพูดสั้น ๆ เช่น จินหรือ แล้วยังไงต่อไป เป็นต้น

2. การถาม

คือ การที่ผู้ให้การปรึกษาตั้งคำถามผู้รับการปรึกษา เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา และ ความต้องการของผู้รับการปรึกษา คำถามแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1) คำถามเปิด เป็นคำถามที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตของการตอบ เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ตอบได้อย่างอิสระ พูดหรือแสดงความคิด ความรู้สึก และสิ่งที่เป็นปัญหาตามความต้องการของตน คำถามเปิดมักเป็นคำถามที่ใช้คำว่า “อย่างไร” “เพราะเหตุใด” “อะไรบ้าง” “เพราะอะไร”

2) คำถามปิด เป็นคำถามที่กำหนดทิศทางในการตอบไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้ตอบเพียงเลือกทิศทางใดทิศทางหนึ่งเท่านั้น เช่น ใช่หรือไม่ใช่ จริงหรือไม่จริง เห็นด้วยหรือไม่ เป็นต้น คำถามลักษณะนี้ผู้ตอบไม่มีโอกาสแสดง

ความรู้สึกนึกคิด ช่วยให้ทราบข้อมูลเฉพาะเรื่องและช่วยยืนยันข้อเท็จจริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายการสอบสวนหรือการซักในการให้การปรึกษา ควรใช้คำถามเปิดให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้โอกาสแก่ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจความรู้สึกนึกคิดของตน ผู้รับการปรึกษามักจะไม่รู้สึกรำคาญจากคำถามเปิด ส่วนคำถามปิดไม่ค่อยเอื้อให้เกิดการเปิดเผยตนเอง และได้ข้อมูลน้อย นอกจากนั้น ให้ระมัดระวังการใช้คำถามว่า “ทำไม” เนื่องจากทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึกว่า ตนเองทำผิด ซึ่งอาจมีผลต่อความสัมพันธ์อันดี จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการให้การปรึกษา

ในการให้การปรึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้มีโอกาสพูดหรืออธิบายเรื่องราวและความรู้สึกที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะปรึกษา รวมทั้งมีห้วงเวลาคิดคำนึงถึงปัญหาของตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจปัญหา ความรู้สึก และความคิดของผู้รับการปรึกษามากยิ่งขึ้น

3. ทักษะการให้กำลังใจ

เป็นทักษะที่ใช้กับปัญหาด้านจิตใจ ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาพูดหรือแสดง ความรู้สึกออกมา ซึ่งใช้เมื่อผู้รับการปรึกษาขาดความมั่นใจ และช่วยแก้ปัญหาทางด้านจิตใจ

การให้กำลังใจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาได้รู้ว่ามีคนเข้าใจ เขาไม่ต้องเผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเห็นว่าตนเองมีศักยภาพมีคุณค่า ทั้งต่อตนเองและสังคม ช่วยลดความรู้สึกท้อแท้ของผู้รับการปรึกษา เป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาพูดถึงความสามารถหรือศักยภาพของตนออกมาได้ ตัวอย่างเช่น “ป้าว่าหนูเข้มแข็งนะ ขนาดกำลังกังวลอยู่ยังดูโอเคเลย”

4. ทักษะการเจียบ

เป็นช่วงระยะเวลาการปรึกษาที่ไม่สื่อสารด้วยวาจา ในทางปฏิบัติจะต้อง พิจารณาว่าการเจียบที่เกิดขึ้นเป็นการ เจียบทางบวก หรือเจียบทางลบ กล่าวคือ

1) การเจียบทางบวก ผู้รับการปรึกษาเจียบเพื่อทบทวนความคิดความรู้สึกของตน เพื่อที่จะทำให้สามารถจัดการกับความรู้สึกของตนได้ดีขึ้น หรืออาจเจียบเนื่องจากรู้สึกเจ็บใจหรือเสียใจ หรืออาจเจียบเพื่อรอคอยให้ผู้ให้การปรึกษาพูดอะไรบางอย่างไม่ว่าจะเป็นการให้กำลังใจ การให้ข้อมูล หรือเป็นการเจียบเพื่อคิดก็ได้

2) การเจียบทางลบ เป็นการเจียบของผู้รับการปรึกษาที่แสดงถึงความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น อาย ไม่สบายใจ ความกลัว การต่อต้าน หรือสับสน ผู้ให้การปรึกษาควรให้การยอมรับ และให้กำลังใจ

5. ทักษะการสังเกต ผู้ให้การปรึกษาใช้การสังเกต เพื่อช่วยให้รับรู้ถึงความรู้สึกและพฤติกรรม การแสดงออกต่าง ๆ ของผู้รับการปรึกษา เช่น สังเกตอารมณ์ สีหน้าท่าทาง น้ำเสียง ตลอดจนคำพูดและภาษาที่ใช้ ผลที่ได้คือ ทำให้ผู้ให้การปรึกษาเข้าใจและสามารถสะท้อนความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม

6. ทักษะการทวนซ้ำ เป็นการพูดในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาได้บอกเล่าอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งภาษาและความรู้สึกที่แสดงออกมา เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เข้าใจตนเองชัดเจนขึ้น ทวนซ้ำแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

6.1 ทวนซ้ำอย่างเดียว กับสิ่งที่ผู้พูดเป็นการทวนซ้ำทุกคำพูด

6.2 ทวนซ้ำแบบเปลี่ยนหรือเพิ่มสรรพนามของผู้รับการปรึกษา

6.3 ทวนซ้ำเฉพาะประเด็นที่สำคัญเพียงส่วนเดียว

6.4 ทวนซ้ำแบบสรุป การทวนซ้ำเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเฉพาะสาระสำคัญที่ผู้รับการปรึกษาสื่อออกมาเท่านั้น ทำให้ผู้รับการปรึกษาชัดเจนในสิ่งที่พูดมากขึ้น จูงใจให้ผู้รับการปรึกษาพูดต่อ

7. ทักษะการจับและสะท้อนความรู้สึก การสะท้อนความรู้สึก เป็นการรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ ที่ผู้รับการปรึกษาได้แสดงออกมาไม่ว่าด้วยวาจา หรือกริยาท่าทาง และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างชัดเจน

การสะท้อนความรู้สึกจะช่วยขยายขอบเขตในการมองสภาพการณ์ของตนเองของผู้รับการปรึกษาได้ชัดเจนและเป็นจริงมากขึ้น ทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความไว้วางใจ เนื่องจากมีคนเข้าใจในปัญหาของตนเอง

ผลที่เกิดจากการใช้ทักษะการจับและสะท้อนความรู้สึก

- ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา รู้สึกว่ามีคนเข้าใจตนอย่างลึกซึ้ง
- ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนมากขึ้น
- เป็นการสร้างสัมพันธภาพ ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เปิดเผยตนเองมากขึ้น
- ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา ประเมินตนเองได้ดีขึ้น
- ช่วยให้ผู้รับการปรึกษา เข้าใจปัญหาของตน

8. ทักษะการสรุปความ เป็นการรวบรวมสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการให้การปรึกษา หรือ เมื่อยุติการให้การปรึกษา โดยใช้คำพูดสั้น ๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด ซึ่งจะมีทั้งการสรุปเนื้อหา และความรู้สึกในการให้การปรึกษาในครั้งนั้น ในกรณีการปรึกษาใช้เวลามากกว่าหนึ่งครั้ง ในครั้งสุดท้ายควรจะสรุปสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดของการปรึกษาที่ผ่านมาตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงครั้งสุดท้าย จะทำให้ผู้รับการปรึกษา รู้สึกว่าการปรึกษา ได้ผล และมีประโยชน์ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเห็นภาพ ทั้งหมด

แบบบันทึกการสังเกตการณ์การให้การปรึกษา

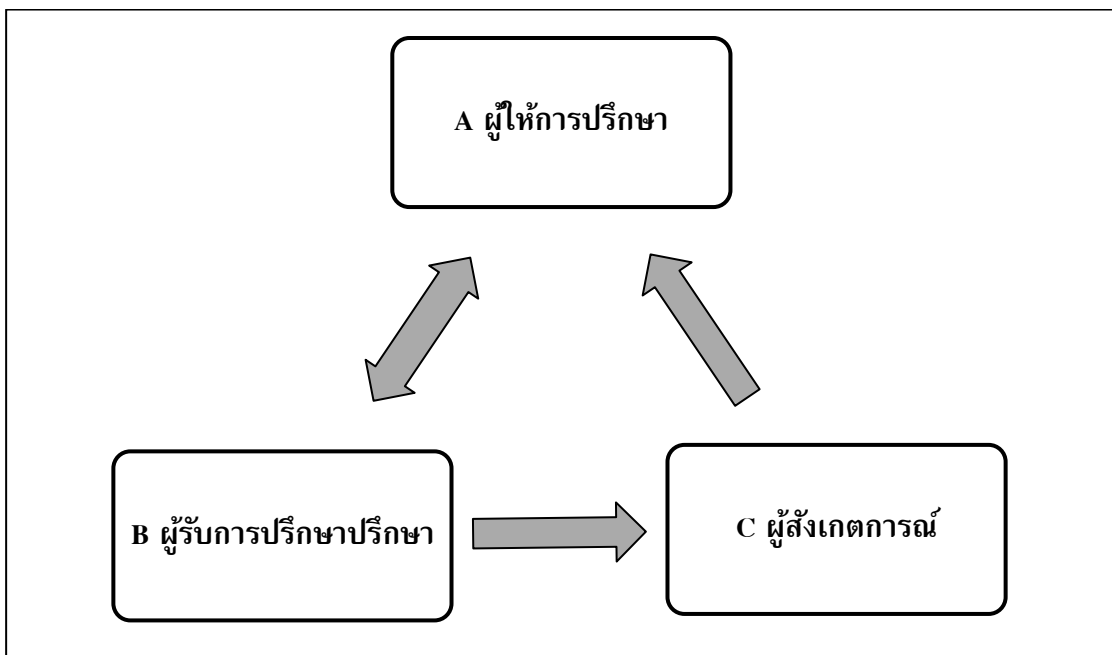
ผู้สังเกต

| ทักษะพื้นฐาน | มี | ไม่มี | จุดเด่น | ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------|----|-------|---------|------------|
| 1. การฟังอย่างใส่ใจ | | | | |
| 2. การตั้งคำถาม (คำถามเปิด คำถามปิด) | | | | |
| 3. การให้กำลังใจ | | | | |
| 4. การเงียบ | | | | |
| 5. การสังเกต | | | | |
| 6. การทวนซ้ำ | | | | |
| 7. การสะท้อนความรู้สึก | | | | |
| 8. การสรุปความ | | | | |

ใบกิจกรรม

คำชี้แจง

- 1) แบ่งกลุ่ม 3 คน ฝึกทักษะเบื้องต้น ในการให้คำปรึกษา รอบแรก คนที่ 1. เป็นผู้ให้การปรึกษา คนที่ 2.เป็นผู้รับการปรึกษา คนที่ . เป็นผู้สังเกตการณ์ ทำ 3 รอบเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสฝึกเป็นผู้ให้การปรึกษา
- 2) เลือกประเด็นปัญหาที่เคยมีประสบการณ์ในสถานรองรับเด็ก
- 3) ผู้สังเกตบันทึกตามแบบบันทึกการสังเกต



กิจกรรมที่ 3 กระบวนการให้การศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์กระบวนการให้การศึกษาได้
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถให้การศึกษาตามขั้นตอนของกระบวนการให้การศึกษาได้

กระบวนการ

1. ฝึกสมาธิและฐานสติก่อนดำเนินกิจกรรม
2. ทักทายผู้ฝึกอบรมโดยการพูดคุยถึงประสบการณ์การให้การศึกษาเด็กและเยาวชนในสถานรองรับ
3. วิทยากรบรรยายเรื่อง กระบวนการให้การศึกษา
4. ให้ผู้ฝึกอบรมจับคู่ เพื่อเตรียมตัวสังเกตการสาธิตการให้การศึกษา
5. วิทยากรสาธิตการให้การศึกษาให้ครบขั้นตอนในการให้การศึกษา
6. ให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันวิเคราะห์ว่าในกระบวนการให้ศึกษามีขั้นตอนอะไรบ้าง
7. วิทยากรสุ่มถามและสรุป
8. ฝึกปฏิบัติ โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมรวมกลุ่ม 3 คน
 - คนที่1 เป็นผู้ให้การศึกษา
 - คนที่ 2.เป็นผู้รับการปรึกษา
 - คนที่ 3 เป็นผู้สังเกตการณ์ ฝึกปฏิบัติ ให้คำปรึกษาตามกรณีศึกษา ที่ได้รับมอบหมายทั้งนี้ หมุนเวียน 3 รอบ เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกเป็นผู้ให้การศึกษา
9. ให้ผู้ฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และจะนำไปปรับใช้อย่างไรในการทำงานจริง/ สรุปสาระสำคัญของกิจกรรมนี้
10. ฝึกสมาธิและฐานสติ หลังจัดกิจกรรม

ใบความรู้ที่ 1 กระบวนการให้การปรึกษา

เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือที่อาศัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษา (counsellor) กับผู้รับการปรึกษา (counselee) ใช้การสื่อสารสองทาง โดยใช้ทักษะและกระบวนการในการให้การปรึกษาที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเอง ในการทำความเข้าใจปัญหาของตนเอง ทั้งสาเหตุและความต้องการของตน และเกิดความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหาคได้

กระบวนการให้การปรึกษามีขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพ เป็นการสร้างบรรยากาศให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกสบายใจ อบอุ่นและเป็นมิตร เริ่มจากการทักทายและสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไป โดยยังไม่มุ่งประเด็นเรื่องที่ผู้รับการปรึกษามาพบ เพื่อลดความวิตกกังวลของผู้รับการปรึกษา และให้แสดงความใส่ใจด้วยภาษาท่าทางและภาษาพูดที่บ่งบอกถึงความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ ตัวอย่าง การแสดงความใส่ใจด้วยภาษากายและภาษาพูดดังนี้

- ภาษากาย เช่นการจัดทำนั่งที่ที่เหมาะสม ดังนี้
 - S = Squarely การนั่งแบบมุมฉาก ไม่ประชันหน้ากัน
 - O = Open เปิดใจรับ และให้ความสนใจต่อผู้รับการปรึกษา
 - L = Lean โน้มตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย
 - E = Eye Contact สบสายตาแสดงความสนใจ
 - R = Relax มีท่าทางสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด
- การเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้พูดถึงปัญหาที่ต้องการมาพบผู้ให้การปรึกษา
- มีการตกลงกันในเบื้องต้นเรียกว่า การตกลงบริการ คือการสร้าง ความเข้าใจกับผู้รับการปรึกษาให้รู้ถึงวัตถุประสงค์ของการปรึกษา วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย และพร้อมที่จะร่วมมือกัน การตกลงบริการ มีความสำคัญดังนี้
 - รู้ทิศทาง เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาคู่ไปด้วย ในทิศทางเดียวกัน
 - รับบทบาท เพื่อให้รับบทบาทของผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา
 - เตรียมความพร้อมของทั้ง 2 ฝ่าย
 - รู้ขอบเขตของการพูดคุย

- รู้ประโยชน์ที่ผู้รับการปรึกษาจะได้รับ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจผู้รับการปรึกษาให้พร้อมที่จะร่วมมือในการช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไขปัญหา นำไปสู่การยุติบริการได้อย่างเหมาะสม

2. การสำรวจปัญหา เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ ผู้ให้การปรึกษาเรียนรู้รายละเอียดต่าง ๆ ของผู้รับการปรึกษา เพื่อให้เข้าใจปัญหา อารมณ์และความรู้สึกต่อปัญหา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภูมิหลัง ผลกระทบจากปัญหา โดยใช้วิธีผสมผสานทักษะพื้นฐานต่าง ๆ และใช้วิธีแกะรอย (Tracking) ไปตามผู้รับการปรึกษา เพื่อเอื้ออำนวยและกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาใช้ศักยภาพของตนในการสำรวจปัญหาและความต้องการของตนเอง ปฏิกริยาที่พบบ่อยของผู้มาปรึกษา โดยมากพบดังนี้ ปฏิกริยาด้านความรู้สึก ปฏิกริยาด้านร่างกาย และ ปฏิกริยาด้านความคิด

- ด้านความรู้สึก รู้สึกโกรธ ผิดหวัง เสียใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เจ็บปวดต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้น น้อยใจ รู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวล และรู้สึกว่าได้รับกำลังใจ เป็นต้น

- ด้านความคิด ต้องการแก้แค้น คิดมุ่งมันตั้งใจ คิดช่วยเหลือ คำนึงถึงสังคมส่วนรวม คิดถึงความไม่ยุติธรรม ช่องว่างทางกฎหมาย คิดคาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงาน คิดวนเวียนถึงเหตุการณ์เดิม คิดถึงคนในครอบครัว ญาติพี่น้องในหมู่บ้าน เป็นต้น

- ด้านร่างกาย มีความระวังตัว ห่วงความปลอดภัยของตนเอง มีสีหน้าเปลี่ยนไป น้ำตาคลอ กำมือแน่น แสดงความรู้สึกอึดอัด ทำทางจุนเจียว เมื่อเล่าเรื่องที่ทำได้โกรธ

- ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ทำตัวแปลก ๆ ถอยห่างจากผู้คน ชัดแย้งกับผู้อื่น การทำงานบกพร่อง/ การเรียนบกพร่อง เป็นต้น

- ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายหลัง กลัวคนภายนอกรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับตัว ละอายใจ ถ้าจะกลับบ้าน รู้สึกผิดที่ทำให้ผิดพลาดอย่างรุนแรง/ ไม่น่าอภัย โกรธตนเองที่ปล่อยให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น โกรธคนอื่นที่ไม่ช่วย ไร้อำนาจ ช่วยตนเองไม่ได้ รู้สึกเป็นตราบาป ถูกรังเกียจ ปฏิเสธ

3. เข้าใจสาเหตุและความต้องการ เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจปัญหาทำความเข้าใจปัญหา สาเหตุ และความต้องการ โดยผสมผสานทักษะพื้นฐานต่าง ๆ และใช้วิธีการแกะรอย (Tracking)* เพื่อนำไปสู่การวางแผนแก้ไขปัญหาคต่อไป

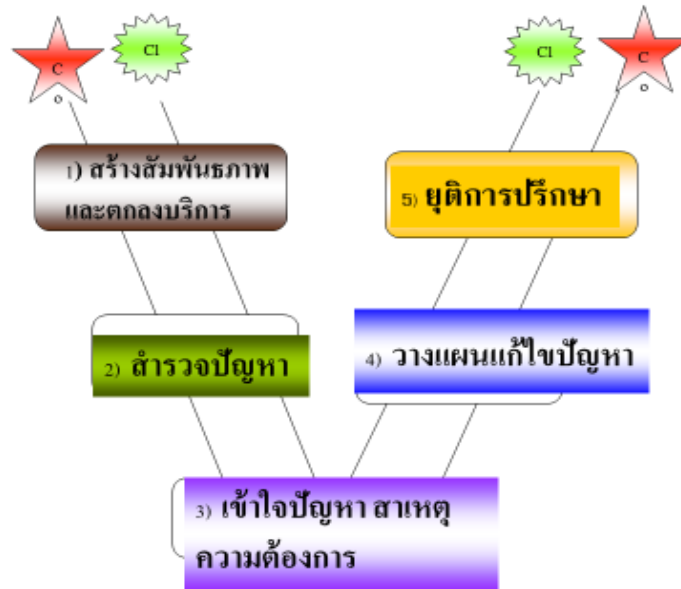
4. การวางแผนแก้ไขปัญหา เป็นการช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา ในการจัดลำดับความจำเป็นรีบด่วนของปัญหา และวางแผนแก้ไขปัญหา โดยมีขั้นตอนดังนี้

- ดูความต้องการ หรือแรงจูงใจของผู้รับการปรึกษาที่จะแก้ไขปัญหของตนเอง
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหา
- กำหนดทางเลือก ทางออกเพื่อแก้ปัญหา
- ผู้รับการปรึกษา เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางออกที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และความต้องการของตนเอง

- วางแผนปฏิบัติ เป็นรูปธรรม หรือซ้อมปฏิบัติเพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนลงมือจริง
- การแก้ไขปัญหา เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการให้การปรึกษา เมื่อผู้รับการปรึกษากระจ่างในปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง และสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ การยุติการปรึกษาควรเป็นไปด้วยทำที่ที่อบอุ่นเป็นมิตรต่อผู้รับการปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นการยุติการปรึกษาของแต่ละครั้ง ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ยุติการปรึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการให้การปรึกษา เมื่อผู้รับการปรึกษากระจ่างในปัญหาของตนเองอย่างแท้จริงและสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ การยุติการปรึกษาควรเป็นไปด้วยทำที่ที่อบอุ่นเป็นมิตร และเอื้อเพื่อต่อผู้รับการปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นการยุติการปรึกษาของแต่ละครั้ง ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ใบความรู้ที่ 2 แผนผังกระบวนการให้การปรึกษา



หมายเหตุ : C (counsellor) = ผู้ให้การปรึกษา

CI (counselee) = ผู้รับการปรึกษา

ใบความรู้ที่ 3 คุณสมบัติของผู้ให้การปรึกษา

คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้ให้การปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มองโลกในด้านบวกตามความเป็นจริง เชื่อว่าคนสามารถพัฒนาได้ และมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการให้การปรึกษา จึงจะสามารถทำให้กระบวนการให้การปรึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องจิตวิทยาพัฒนาการของเด็กและเยาวชน ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ที่เด็กและเยาวชนเผชิญอยู่ เช่น เรื่องเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์ เอชไอวีเอดส์ และความรุนแรง เป็นต้น คุณสมบัติพื้นฐานควรเป็นดังนี้

1. มองโลกในแง่ดี
2. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ มีความอดทน ใจเย็น
3. เห็นคุณค่า เชื่อในศักยภาพของทุกคน มีความเชื่อว่า คนทุกคนมีศักยภาพ
4. มีความเชื่อว่าการให้การปรึกษา ช่วยพัฒนาคนได้
5. รักษาความลับได้ดี
6. มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะการสื่อสารที่ดี
7. เข้าใจ และเคารพการตัดสินใจของผู้รับบริการปรึกษา
8. ไม่ใช้การสื่อสารที่เป็นการแสดงอำนาจเหนือกว่าผู้รับบริการปรึกษาทั้ง ท่าทาง

และคำพูด

9. ไม่มีอคติ (Bias) เพราะ รัก โกรธ หรือกลัว
- 10 ในการให้การปรึกษาต้องไม่แสดงออกดังนี้
 - ออกคำสั่ง
 - ชู
 - สั่งสอน เทศนา
 - โต้เถียง หว่านล้อม
 - วิจารณ์
 - ยั่วแหย่ กลบเกลื่อน

กรณีศึกษา

กรณีศึกษาที่ 1

นายเอ อายุ 15 ปี พ่อแม่ยากจน ตั้งใจฝากเลี้ยงที่สถานรองรับเด็กไว้ชั่วคราวตั้งแต่อายุ 7 ขวบ นาน ๆ ครอบครัวยังมาเยี่ยมสักครั้ง เนื่องจากต้องทำมาหากิน เมื่อปิดเทอม ก็รับลูกกลับไปช่วยงานที่บ้าน นายเอเป็นเด็กชอบช่วยงานทุกอย่าง ทั้งในสถานรองรับเด็ก และงานที่พ่อแม่ให้ช่วย แต่ก็ติดเพื่อนมาก ชอบหนีเรียน และชอบลักเล็กขโมยน้อยเป็นประจำ เขามักจะถูกรุ่นพี่แกล้ง เพราะเป็นคนขอมคน ไม่กล้าแสดงออก พูดน้อย เก็บกด ผู้ดูแลเคยเรียกไปพูดคุยและตักเตือนเรื่องลักขโมยหลายครั้ง นายเอไม่กล้าคุยให้ใครฟัง ไม่มีเพื่อนสนิท และมีบุคลิกที่อมทุกข์ หมองเศร้า

กรณีศึกษาที่ 2

นายบี อายุ 17 ปี ถูกพ่อแม่ทิ้งให้อยู่กับยาย พอยายเสียชีวิตเมื่ออายุได้ 12 ขวบ จึงเข้ามาอยู่ในสถานรองรับเด็ก มีพฤติกรรมเกเร ติดเกมส์ ชอบรังแกเด็กที่มีพฤติกรรมรักเพศเดียวกัน เคยติดซีฟิเลียมาจากเพื่อน เคยถูกทำโทษโดยตัดเงินเดือนและค่าขนม ชอบเป็นหัวโจก ต่อต้านกฎระเบียบของสถานรองรับเด็ก การเรียนพอใช้ได้ ชอบช่วยเหลือ ประจบผู้ดูแลเป็นพิเศษ ช่วงหลังจับได้ว่าลักขโมย เพราะอยากได้โทรศัพท์มือถือ เป็นที่สนใจของผู้ดูแลมาก

กรณีศึกษาที่ 3

เด็กหญิงตี๋ อายุ 14 ปี ชอบพูดปด ขาดเรียนบ่อย การเรียนไม่ดี หัวอ่อนเชื่อคนง่าย ติดเที่ยว มีแฟน ติดแฟน เคยพลาดโดยท้อง 2 เดือน และแฟนพาไปทำแท้ง ชอบแต่งตัว ชอบเล่นเฟส เคยหนีออกจากสถานรองรับเด็กเพื่อไปเที่ยวกับแฟน ผู้ดูแลคาดโทษไว้หลายครั้ง มีประวัติว่าถูกแยกจากครอบครัวตั้งแต่อายุ 9 ขวบ พ่อใช้ยาเสพติดและกินเหล้า เวลาเมาจะทำร้ายทุบตีภรรยาและลูกเป็นประจำ เด็กหญิงตี๋มีข้อดีคือ ชอบช่วยงานในสถานรองรับเด็กอย่างสม่ำเสมอ

กรณีศึกษาที่ 4

นายห้างอายุ 16 ปี เป็นเด็กหน้าตาดี มีครอบครัวอุปถัมภ์ ตอนเด็กเป็นคนน่ารัก เชื่อฟังพ่อแม่ครอบครัวอุปถัมภ์เป็นอย่างดี พอเริ่มเป็นวัยรุ่นมักกลับบ้านดึก ติดเกมส์ ติดเพื่อน ชอบเรียกร้องอยากได้วัตถุสิ่งของ ทำให้ครอบครัวฯหนักใจมาก ส่งมาสถานรองรับเด็กบ่อยครั้ง และเวลาเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยม พ่อแม่อุปถัมภ์บ่นว่าหนักใจมาก ตอนเด็กพ่อแม่อุปถัมภ์เลี้ยงดูแบบตามใจมากเพราะมีบุตรเองไม่ได้ พอเป็นวัยรุ่นนายห้างทั้งติดบุหรี่ ติดยาเสพติด คบเพื่อนเถรเอาแต่ใจตนเอง ไม่รับผิดชอบตัวเอง เรียนหนังสือไม่ดี

กิจกรรมที่ 4 การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถให้การปรึกษาแบบกลุ่มได้

กระบวนการ

1. ฝึกสมาธิและฐานสติก่อนจัดกิจกรรม
2. ให้ผู้เข้าฝึกอบรมจับคู่ ทบทวนกระบวนการให้การปรึกษา (5 ขั้นตอนและทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการให้การปรึกษา)
3. วิทยากรสุ่มถาม 3 - 4 คู่ และสรุปขั้นตอนและทักษะที่ใช้ในการกระบวนการให้การปรึกษา
4. รวมกลุ่ม 5-6 คน ทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ตามกรณีศึกษาที่ได้รับ (ใบกิจกรรม)
5. ผู้แทนกลุ่มที่ทำหน้าที่ผู้ให้การปรึกษา” (Counselor) รวบรวมความเห็นกลุ่มและนำเสนอที่ละกลุ่ม
6. วิทยากรนำอภิปราย ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเรื่องบทบาทของผู้ให้การปรึกษาแบบกลุ่ม/สรุป
7. ฝึกสมาธิและฐานสติหลังจัดกิจกรรม

กรณีศึกษาเรื่อง

- : ติดเพื่อน, เบื่อเรียน, อยากได้มือถือ, ติดเกมส์, อยากลองสูบบุหรี่ ฯลฯ

ใบกิจกรรม (การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม)

คำชี้แจง

1. รวมกลุ่ม 5-6 คน (ไม่ควรเกิน 9 คน)
2. ฝึกปฏิบัติการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามกรณีศึกษากลุ่มละ 1 เรื่อง ใช้เวลา 45 นาที (ก่อนเริ่มกิจกรรมอาจใช้เพลงหรือเกมสั้นๆก่อนเพื่อละลายพฤติกรรม)
 - 2.1 กำหนดผู้เข้าอบรม 1 คน เป็นผู้ให้การปรึกษา (Counselor)
 - 2.2 ผู้เข้าอบรมที่เหลือเป็นผู้รับการปรึกษา (Counselees)
3. หลังการฝึก ให้ทุกคนสะท้อนความคิดเห็นต่อการให้การปรึกษากลุ่มแต่ละรอบตามประเด็นต่อไปนี้

| บทบาทผู้ให้การปรึกษา | จุดแข็ง | จุดที่ควรพัฒนา |
|--|---------|----------------|
| 1. กระบวนการให้การปรึกษาเป็นไปตามขั้นตอน | | |
| 2. ทักษะที่ใช้ในการให้การปรึกษา | | |
| 3. ภาพรวมของการให้การปรึกษา | | |

ใบความรู้ที่ 1

กระบวนการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม

การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ใช้ทักษะและกระบวนการคล้ายกับการให้การปรึกษาแบบเดี่ยว แต่มีบางทักษะที่เพิ่ม เช่นการถาม ให้ถามสมาชิกทุกคนหรือถามเวียน (circular question)

การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มติดต่อสื่อสารกัน เข้าใจความคิด ความรู้สึกของแต่ละคนและสามารถร่วมกันใช้ศักยภาพของพลังกลุ่มแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้คนเดียวตามลำพัง ผู้ให้การปรึกษาควรปฏิบัติดังนี้

1. ต้องฟังและตอบสนองกับหลายคนในเวลาเดียวกัน
2. ต้องพยายามให้ทุกคนได้มีโอกาสพูด และให้ฟังผู้อื่นพูดด้วย
3. ต้องพยายามให้ทุกคนเข้าใจความคิด ความรู้สึกของผู้อื่น ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยศักยภาพของกลุ่ม

ข้อดีของการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม

1. ทำให้เข้าใจระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้ดีขึ้น
2. ทำให้มองเห็นปัญหาหรือจุดเด่น จุดด้อยของสมาชิกทุกคน
3. ทำให้สมาชิกในกลุ่ม เข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีขึ้น
4. ประหยัดเวลาได้มาก

แนวทางการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม

1. การต้อนรับถ้าสมาชิกใหม่ที่มาเข้ากลุ่มครั้งแรก จะต้องให้ความสำคัญก่อน โดยการทักทาย และชื่นชมที่ตัดสินใจมาร่วมกลุ่ม
2. ให้สมาชิกเลือกที่นั่งเอง จะมีบางคนที่มาโดยไม่รู้ว่าต้องมาทำไม อาจแยกอยู่ต่างหาก
3. บอกวัตถุประสงค์ของการคุยกัน
4. ในการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาสามารถแสดงความชื่นชมสมาชิกได้ดังนี้
 - 4.1 ชื่นชมในตัวสมาชิกทุกคนที่มาร่วมในการปรึกษา
 - 4.2 ชื่นชมที่สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสาร ทำความเข้าใจกันได้ดี
 - 4.3 ชื่นชมสมาชิกที่เสียสละและตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม
5. หากมีการนัดครั้งต่อไป ควรทำการตกลงกันว่าจะมาหมดทุกคน หรืออาจมาบางคน หรือจะนำสมาชิกที่ไม่ได้มาครั้งนี้มาเข้ากลุ่มด้วย

6. การใช้สรรพนามและการเริ่มต้นสนทนา ผู้ให้การปรึกษาควรใช้สรรพนามและเริ่มต้นสนทนาให้เหมาะสมในการสร้างสัมพันธภาพและละลายพฤติกรรมเช่น

- ครู/ป้า/แม่/พี่...ดีใจมากที่พวกเราตามมานัด
- เป็นอย่างไรกันบ้างวันนี้เป็นวันหยุดแทนที่จะได้ไปเที่ยวข้างนอกกัน
- ขอบใจนะที่สละเวลามาคุยกันทานอะไรกันมาหรือยัง หิวไหมมีอาหารว่างและน้ำอยู่มุมนั้นนะ นั่งตามสบาย
- พวกเรารู้ไหมว่าเราจะมาคุยกันเรื่องอะไร เนื่องจากเด็กบางคนอาจไม่ทราบว่าจะมาทำอะไร เพราะพี่เลี้ยงไม่ได้บอก หรืออาจกังวลว่าจะต้องทำอะไรบ้าง

7. ควรเริ่มจากการแนะนำตัวเองและบอกวัตถุประสงค์ของการทำกลุ่ม เช่น จะคุยเรื่องอะไร ใช้เวลาประมาณกี่นาที และถามความพร้อมก่อนเริ่มกิจกรรม รวมทั้งบอกกติกากลุ่มเช่น ขณะที่มีคนพูดขอให้ทุกคนตั้งใจฟัง ถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นให้ยกมือขึ้น ขอให้เป็นการลับ นอกจากนี้เจ้าตัวอนุญาต เป็นต้น

8. ในการพูดคุย หากมีบางคนพูดยาวหรือสั้นเกินไป ผู้ให้การปรึกษาต้องมีวิธีการจัดการโดยไม่ให้เสียใจใจ เช่น ขอโทษนะ ที่เล่ามาพอเข้าใจแล้ว ขอให้ช่วยสรุปให้เพื่อน ๆ ด้วย เพราะมีอีกหลายคนยังไม่มีโอกาสพูด.....หรือคนที่พูดสั้น ผู้ให้การปรึกษาอาจใช้การทวนซ้ำเช่น ตอนที่เพื่อนชวนโดดเรียนเราตื่นเต้นมากไม่คิดอะไร อยากออกข้างนอกเปื้อมมาก ๆ เรียนก็ไม่ทันเพื่อน มีอะไรจะบอกพวกเราอีกไหม

9. ขณะที่ผู้รับการปรึกษาเล่าถึงปัญหา ผู้ให้การปรึกษาต้องใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่นการฟัง การใส่ใจ การสังเกต การสะท้อนความรู้สึก การทวนความเป็นต้น ตัวอย่างเช่น “ทุกวันนี้ยังเสียใจอยู่ที่หนีเรียนครั้งนั้น” “บางครั้งสับสนตัวเอง เหมือนผูกตัวเองไว้กับเพื่อนเพราะเพื่อนคนนี้เขาชมว่าเราเจ๋งจริง” “คิดว่าเขาเข้าใจเรา” เป็นต้น

10. ผู้ให้การปรึกษาสามารถให้กำลังใจโดยใช้คำพูดดังตัวอย่าง “มีฟ้ามีดก็มีฟ้าสว่าง” “คนที่ลำบากกว่าเรายังมีอีกเยอะ เคยเห็นคนพิการใหม่ที่เขาพยายามฝึกฝนเป็นนักกีฬา” “เรายังโชคดีนะที่มีสถานรองรับที่นี่คอยดูแลให้ที่พักให้ทุนเรียนหนังสือ ให้เราฝึกอาชีพ เวลาออกจากที่นี่เราจะได้อาชีพ เลี้ยงตัวเองได้” “ปัญหามีไว้ให้แก้ ไม่มีไว้ให้กลุ่ม เราต้องฝึกคิดบวกเสมอ ๆ นะ”

ใบความรู้ที่ 2

ก่อนเริ่มกิจกรรมกลุ่มอาจมีเพลง เกมส์ ทำความคุ้นเคย/ ละลายพฤติกรรมก่อน เช่น อาจจะให้เลือกสัตว์ที่ชอบเราจะได้เห็นภาพของแต่ละคน นิสัยใจคอเขาเป็นอย่างไร





แบบทดสอบทายใจ ทายนิสัยกับสัตว์ เราลองมาเล่นเกมทายนิสัยที่แท้จริงของเราเล่นกับแบบซ้ำๆ ดีกว่า หรือว่าจะลองเอาไปเล่นกับเพื่อนๆ ก็ได้ เป็นแบบทดสอบแบบจิตวิทยาที่มีความแม่นยำพอสมควรและเล่นได้แบบง่ายๆ เลยละ

สิ่งที่ต้องเตรียม

- กระดาษและดินสอ

วิธีเล่น

ขั้นตอนที่ 1 เลือกสัตว์ที่ชอบ ตามโจทย์เหล่านี้

1. สัตว์ที่คุณชอบสุด ๆ
2. สัตว์ที่คุณอยากจะเอามาเป็นสัตว์เลี้ยง
3. สัตว์ที่ชอบรองลงมาไม่ว่าจะเป็นสัตว์เลี้ยงหรือสัตว์ป่าก็ได้

(1. แมว 2. หมี 3. ลิง 4. สุนัข 5. หนู 6. กระจ่าง 7. แรคคูน 8. ช้าง 9. สิงโต 10. หมาป่า 11. ไก่ 12. หมู 13. วัว 14. ม้าลาย 15. เสือ 16. กวาง 17. แกะ 18. แพนด้า 19. เพนกวิน 20. นกฮูก 21. ยีราฟ 22. เม่น 23. วาฬ 24. เต่า 25. เป็ด 26. ม้า 27. นก)

ขั้นตอนที่ 2 จากนั้นก็เขียนผลลัพธ์จากสัตว์ที่คุณเลือก

1. แมว = รักความอิสระ เชื่อง มีความคิดอิสระ ชอบเที่ยวกลางคืน มีความเป็นผู้นำ ชอบเรียกร้องความสนใจ
2. หมี = ชอบคิดลึกคิดมาก ชอบปกป้องคนอื่น เป็นนักฝัน ชอบดูแลรักษา และชอบความเงียบ
3. ลิง = มีความมั่นใจสูง ร่าเริง มีความตลก แต่ก็มีความเป็นการทำงาน เก่งหลายด้าน ทักษะเยอะ และยังมีฉลาดแกล้งคนอื่น ๆ
4. สุนัข = ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน อัจฉริยะดี ใจกล้า ชอบปกป้องและรักษา
5. หนู = ชอบทำงานหนัก มีความน่าเชื่อถือ เจียมเนื้อเจียมตัว ซื่อชอบความเรียบง่าย
6. กระจ่าง = อ่อนน้อมถ่อมตน ฉลาดแกล้ง ชอบความรวดเร็ว ชี้แจงจุดแข็ง แต่ก็ชอบความเงียบ
7. แรคคูน = กระฉับกระเฉง มีความรับผิดชอบ อัจฉริยะ แต่ขี้ระแวง ชอบเที่ยวกลางคืน
8. ช้าง = แน่วแน่ แน่นนอน รักความสงบ เป็นผู้รักษา ชัยชนะหมั่นเพียรปากแข็ง
9. สิงโต = แข็งแกร่ง อดทน ชอบปกป้อง มีความมั่นใจสูง ใจเย็น รักครอบครัว

10. หมาป่า = กระฉับกระเฉง รสนิยมดี ชอบการจัดการ ฉลาดแกมโกง
11. ไก่ = มีความสามารถเยอะ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำอะไรที่พิสดาร ชี้เล่น มีความเป็นศิลปิน
12. หมู = ใจกว้าง ไวใจได้ เชื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความอดทน ไร้เดียงสา และอหังการดี
13. วัว = ชอบเข้าสังคม ชอบการผจญภัย คิดมาก ใจดี ใจเย็น ชอบปกป้อง แต่บางครั้งก็ชอบความเงียบ
14. ม้าลาย = เชื่อสัตย์ มีความอัจฉริยะ ไอเดียกระฉูด ดี ชอบความอิสระ ชอบพูดถึงแต่ตัวเอง
15. เสือ = มีพลัง มีความสง่า เผด็จการ กระตือรือร้น คาดเดาอารมณ์ไม่ค่อยได้ ชอบความสันโดษ
16. กวาง = สุภาพ อ่อนโยน ชี้แจงสาร กระฉับกระเฉง ชอบความเรียบง่าย รักครอบครัว
17. แกะ = ลังเล อหังการดี เชื่อฟังและทำตามคำสั่งดีมาก อนุรักษ์นิยม ชอบทำงานหนัก ชอบความเงียบ
18. แพนด้า = ชอบความรักใคร่ปรองดอง แคร่คนอื่นมาก ชี้เล่น ชอบพึ่งพาตัวเองมากกว่าพึ่งพาผู้อื่น เป็นนักฝัน
19. เพนกวิน = สุภาพ ใจกว้าง แต่มีความลึกลับ ทักษะเยอะ ชอบความเรียบง่าย
20. นกฮูก = มีลางสังหรณ์ ลึกลับ ชอบความอิสระ ชอบสังเกต เงียบสงบ ยึดมั่นในศาสนา
18. ยีราฟ = มีความมั่นใจสูง มีความเก๋ไก๋ มีเสน่ห์ หยิ่ง
19. เม่น = จิกกัดเก่ง ฉลาดแกมโกง ชอบฉวยโอกาส ชอบทำกิจกรรม ชอบอยู่ลำพัง
20. วาฬ = ชอบความเงียบ อหังการดี นำเชื่อถือ เชื่อสัตย์ ชอบจัดการคิดมาก เป็นเพื่อนที่ดี
21. เต่า = ชอบปกป้อง มีความอดทน ใจแคบ ปากแข็ง รักความสงบ ชี้เบื้อ
22. เป็ด = เจียวจ้าว
23. ม้า = ดุติมีสกุล เชื่อสัตย์ มีสปิริต พลังสูง แข็งแรง อ่อนนุ่มถ่อมตน
24. นก = ร่าเริง สวยมาจากภายใน คิดบวก มีสปิริต ชอบความเรียบง่าย

ขั้นตอนที่ 3 แต่ละข้อบ่งบอกได้ดังนี้

1. สัตว์ชนิดแรกที่คุณเลือก ผลลัพธ์คือ สิ่งที่คุณเป็นจริง ๆ
2. สัตว์ชนิดที่สอง หมายความว่า คนอื่นมองคุณเป็นอย่างไร
3. สัตว์ชนิดที่สาม คือ สิ่งที่คุณเห็นว่าตัวเองเป็น

เพลง โไ้เพื่อนรัก

- โไ้เพื่อนรัก เรามาพบกัน
- สวัสดิ์ สวัสดิ์
- สบายหรือ สบายดี
- เรายินดี ที่ได้พบกัน

เพลงรวมเงิน

- รวมเงินๆ กันไว้ อย่าได้ผิดพลาด
- ผู้หญิงนั้นมีคุณค่าๆ จึงมีค่าเท่ากับเหรียญบาท
- ผู้ชายนั้นเก่งกาจๆ จึงมีค่าเท่ากับ 50 สต.
- ผู้หญิงหรือผู้ชายๆ มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

- รวมเงินจำนวน.....5.50 /บ.....7. บ. ๕๕๕

ตัวอย่างกิจกรรมการให้การปรึกษา สำหรับเด็กเยาวชนในสถานรองรับเด็ก

กิจกรรมการให้การปรึกษา สำหรับเด็กเยาวชนในสถานรองรับเด็กการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counselling) การเสริมสร้างพลังกลุ่ม (Group Support) การเสริมสร้างพลังครอบครัว (Family Empowerment) กิจกรรมการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counselling)

ลักษณะของกิจกรรม

1. กิจกรรมสำหรับเด็กบางกลุ่มที่มีความต้องการการปรับตัว
2. กิจกรรมสำหรับการส่งเสริมพัฒนาตนเอง
3. ระยะเวลาทำกิจกรรมกลุ่ม ประมาณ 45 – 60 นาที/ครั้ง สัปดาห์ละครั้ง หรือเมื่อมีความจำเป็น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเด็กให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาวិถีชีวิตได้
2. เพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชนเข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น

กระบวนการ

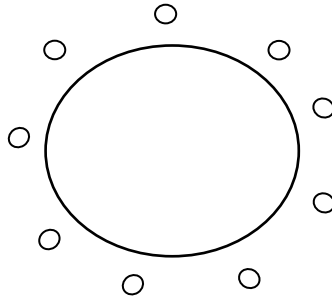
1. ฝึกสมาธิและฐานสติก่อนจัดกิจกรรม
2. ผู้จัดกิจกรรมหรือพี่เลี้ยง / ผู้ดูแล แนะนำตนเอง แนะนำผู้ช่วย พูดคุยสอบถาม ละลายพฤติกรรม เพื่อแสดงความเป็นกันเองก่อนเริ่มทำกิจกรรม
3. ผู้จัดกิจกรรมตกลงกับสมาชิกกลุ่ม เรื่อง เวลาที่ใช้ทำกิจกรรม และกำหนดกติกากลุ่มร่วมกัน เช่น การเป็นผู้ฟังที่ดี หากมีข้อสงสัย หรือข้อซักถาม ให้ยกมือก่อนพูดทุกครั้ง ในการทำกิจกรรมกลุ่ม ขอให้รักษาความลับของสมาชิกกลุ่มทุกคน ไม่นำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และไม่นำไปล้อเลียนภายหลัง หากมีคำพูดใดที่กตสันจิตใจ ให้เข้าใจว่าเป็นกระบวนการที่ทำความเข้าใจกัน เป็นต้น
4. ให้สมาชิกกลุ่ม แนะนำตัวเอง และข้อมูลส่วนตัวเท่าที่ต้องการบอก และตกลงว่าครั้งนี้จะเลือกเรื่องใดที่เป็นเรื่องที่กลุ่มให้ความสนใจ เช่น เรื่อง ชนิดของกีฬาที่ชอบเล่น การทำการบ้าน และการดูทีวี เป็นต้น
5. ผู้จัดกิจกรรมให้สมาชิกผลัดกันพูดถึงเรื่องที่สมาชิกกังวลหรือไม่เห็นด้วย ความรู้สึกที่มีต่อเรื่องนั้น วิธีการหาทางออก รวมทั้งผลที่เกิดขึ้น โดยผู้จัดกิจกรรมและสมาชิกกลุ่มฟังอย่างตั้งใจ เมื่อเล่าจบก็เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มได้พูดความคิด ความรู้สึกและวิธีการของตนเอง โดยทุกคนตั้งใจฟังเช่นเดียวกัน อนุญาตให้ออกความเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ให้พูดซ้ำกัน จนครบทุกคนที่ต้องการ

6. ผู้จัดการกิจกรรมสรุปประเด็นโดยสรุปว่าวิธีการใดบ้างที่เกิดผลดีและวิธีการที่เกิดผลเสีย
ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม
7. ให้กลุ่มแสดงความคิดเห็นว่า วิธีใดบ้างที่เกิดผลดีเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มยอมรับได้
8. ทุกคนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
9. ให้เด็กบันทึกประเด็นที่น่าสนใจในสมุดบันทึกกิจกรรม
10. ฝึกสมาธิและฐานสติหลังจัดการกิจกรรม
11. ผู้จัดการกิจกรรมบันทึกผลการจัดการกิจกรรมเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

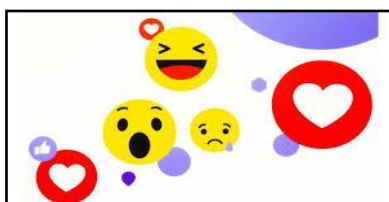
ใบกิจกรรม / สื่อ ประกอบกิจกรรมเสริมสร้างพลังกลุ่ม

1. เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่ม ควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้
 - อายุ (12 - 15 ปี) / (16 - 18 ปี)
 - เพศ บางประเด็นควรแยกเพศ หรืออาจแยกเพศก่อนในครั้งแรกแล้วมารวมกันอีกในครั้งหลังก็ได้
 - ชั้นเรียน ประถมศึกษา / มัธยมศึกษา
2. กลุ่มที่ต้องการปรับตัว, กลุ่มที่ต้องการพัฒนาการสื่อสาร การรู้จักตนเอง ฯลฯ

แผนผังกลุ่มสนทนาประมาณ 9 คน



3. ทักษะที่จำเป็นผู้จัดกิจกรรมควรมี
 - ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ
 - การถาม การทวนความในสิ่งที่ได้กพูด
 - จับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้พูด (เข้าใจอารมณ์ความรู้สึก)
 - การทำความเข้าใจกระจ่างชัดในเนื้อหานั้น
 - การเชื่อมโยงประเด็น
 - การสรุป ฯลฯ
4. ภาพการ์ตูนแสดงอารมณ์ต่าง ๆ (ดีใจ โกรธ เสียใจ สับสน ตื่นเต้น ฯลฯ)



กิจกรรมที่ 5 เสริมสร้างพลังครอบครัว (Family Empowerment)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาเล็ก ๆ ภายในครอบครัวเพื่อเสริมพลังของครอบครัวก่อนจะส่งเด็กกลับสู่ครอบครัวเดิม

กระบวนการ

1. นัดหมายผู้ปกครอง (พ่อ - แม่ - ญาติ) ที่มาเยี่ยมเด็กบ่อย ๆ มาทำกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างพลังครอบครัว (Empower Family)

2. จัดกลุ่มเฉพาะผู้ปกครอง (พ่อ - แม่ - ญาติ) พูดคุยในประเด็นก่อนการทำกิจกรรมเสริมสร้างพลังครอบครัว

3. ผู้จัดการกิจกรรมชี้แจงวัตถุประสงค์และชวนคุยสาระทุกข์สุขดิบ เรื่องทั่วไปเพื่อสร้างความคุ้นเคย ละลายพฤติกรรมของ (พ่อ - แม่-ญาติ)

4. ร่วมพูดคุยประเด็นที่เป็นเรื่องที่น่ารักและเรื่องที่ไม่น่ารักของเด็ก

4.1 ถามครอบครัวว่า เรื่องที่น่ารักในตัวลูกในมุมมองท่านเป็นอย่างไรแล้วเขียนลงในกระดาษชาร์ท

4.2 ถามครอบครัวว่า เรื่องที่ไม่น่ารักในตัวลูกในมุมมองท่านเป็นอย่างไร

4.3 สรุปประเด็นในการชวนคุยเรื่องที่น่ารักและเรื่องที่ไม่น่ารักของเด็ก

5. ผู้จัดการกิจกรรมชวนคุยและสรุปประเด็นจากการพูดคุยบันทึกในกระดาษชาร์ท

5.1 ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องดี ๆ ที่น่ารักและเรื่องที่ไม่น่ารักยังต้องการปรับปรุง

5.2 ท่านเป็นห่วงอะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้าง

5.3 คิดว่าอนาคตของเขา จะเป็นอย่างไร

- ส่งผู้แทน นำเสนอในกลุ่ม

6. ผู้จัดการกิจกรรมกลุ่มชวนคุยและสรุปในประเด็น

- เรื่องดี ๆ ที่น่ารักในตัวเด็ก - เป็นเช่นที่เห็นเหมือน ๆ กันทุกวันไหม

- เรื่องที่ไม่น่ารักต้องการปรับปรุงแก้ไข - เป็นเช่นที่เห็นเหมือน ๆ กันทุกวันไหม

- ท่านเป็นแบบใดแบบหนึ่ง.....ตลอดไปหรือไม่

- เราทุกคนต่างมีวันน่ารัก วันไม่น่ารัก วันถูก วันผิด วันมีดี วันสว่าง ไข่มุม

- สะท้อนให้ผู้ปกครองเห็นเหรียญ 2 ด้าน ไม่ควรมองแค่ด้านเดียว

7. ผู้จัดการกิจกรรมเชิญผู้ปกครองและเด็กเข้ากลุ่มพร้อมกัน

8. ผู้จัดการกิจกรรม บอกเล่ากิจกรรม ให้เด็กและผู้ปกครองรับทราบ บอกกติกาว่าจะต้องฟังเมื่อคนอื่นพูด ถ้าจะถามให้ยกมือขึ้น และจะใช้เวลาพูดคุยกัน 1.30 ชม.

- ให้เด็กเลือกบัตรคำที่ชอบใส่ช่องอบอุ่น ปลอดภัยแล้วถามเด็กว่าเพราะอะไร
เกิดอะไรขึ้น
- เลือกบัตรคำใบที่ไม่ชอบใส่ช่องไม่อบอุ่น ไม่ปลอดภัย
- ถามครอบครัว...คุณแม่คิดและรู้สึกอย่างไรกับบัตรคำใบนั้น แล้วคุณพ่อ ..คุณ
ป้า..พี่สาวคิด

อย่างไร

- เมื่อทำครบแล้ว ผู้ดำเนินรายการ สรุปรูปโดยถามเด็กว่า ตอนนี้รู้สึกอย่างไรบ้าง
อยากจะพูด หรือบอกอะไรกับใครบ้างพ่อ...แม่...ป้า...พี่ (ขอขอบคุณที่เข้าใจ..
ผมขอโทษที่เคยทำให้แม่เสียใจ)
- ผู้จัดการกิจกรรม ถามพ่อ...แม่...ญาติ.... อยากจะบอกอะไรกับลูกบ้าง หรือจะเข้าไป
โอบกอดให้กำลังใจ

| <u>ปัจจัยที่ทำให้เด็กรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย</u> | <u>ปัจจัยที่ทำให้เด็กรู้สึกไม่อบอุ่น ไม่ปลอดภัย</u> |
|---|---|
| | |

บัตรคำ

| | |
|---|----------------------------------|
| 1. อบอุ่นแต่โคตรอึดอัด | 15. ให้กำลังใจ |
| 2. ดีเส้น ดีกรอบ | 16. ให้การสนับสนุน |
| 3. ทะเลาะ | 17. รังเกียจ |
| 4. ไม่รับฟังความคิดเห็นของเด็ก | 18. ไม่มีพื้นที่ส่วนตัว |
| 5. ตำหนิ | 19. วุ่นวาย |
| 6. ถูกบังคับ | 20. ถูกรังแก |
| 7. ถูกจับตา จับผิด | 21. ได้รับความชม |
| 8. คิดแทนเด็ก | 22. ไม่มีตัวตน ไม่มีความหมาย |
| 9. ลำเอียง | 23. ให้ความรัก |
| 10. ซ้ำเติม | 24. ยาเสพติด |
| 11. จะดีกว่านี้...ถ้าไม่บ่นมากเกินไป(ขี้บ่น) | 25. มีความสุข |
| 12. ตะหวาด / ตะคอก | 26. ใจดี |
| 13. รู้สึกอบอุ่น /ปลอดภัย | 27. เจ้าระเบียบ |
| 14. ยอมรับ / มีคุณค่า | 28. เหน็บแนม ประชดประชัน |
| 15. สบายใจ มีอิสรภาพ | 29. ปล่อยปละละเลย ไม่ใส่ใจต่อลูก |
| 16. ลักขโมย | 30. เอาใจใส่ |
| 17. ร้านเกมส์ | 31. มีความมั่นคงในอารมณ์ |
| 13. ชอบ / ประทับใจ....ตรงที่ครอบครัวทำ... ให้ (ผม/หนู) | 32. ไม่รังเกียจ |
| 14. ไม่ได้รับคำชม | 33. ให้อภัย |

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เด็กมีความภูมิใจ อบอุ่นใจที่ผู้ดูแลยอมรับ ทำให้เขามีที่ยืน มีที่ทำกิจกรรมภายในครอบครัว
2. ครอบครัวเข้าใจ มองเห็นด้านสว่างของเด็ก ทำให้ยอมรับเด็กมากขึ้น
3. เพิ่มต้นทุน เพิ่มพลังให้ครอบครัว ได้มีการปรับตัวมากขึ้น
4. เด็กรู้ตัวตน มีแรงจูงใจในอนาคต มีความหวัง มีกำลังใจ

การประเมินผล

1. แบบติดตามการเยี่ยมบ้าน
2. แบบวัดคุณค่าในตัวเอง / แบบสอบถาม
3. สังเกตพฤติกรรม การแสดงออก

คู่มือการใช้สติในองค์กรให้เป็นวิถี

การใช้สติในองค์กรให้เป็นวิถี

โครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนออกสู่สังคมอย่างเป็นสุขได้ขับเคลื่อนโครงการโดยใช้การสติในองค์กรเป็นวิถี (Mindfulness in Organization: MIO) ที่เน้นการพัฒนาจิตให้เป็นวิถีองค์กร หรือเรียกให้สั้นลงว่า “การพัฒนาสติในองค์กร” ให้ความสำคัญกับเรื่องสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และคุณภาพจิตที่มีคุณค่าทั้งหลาย เช่น ความรัก ความเมตตา ความเสียสละ ความอดทน การให้อภัย ฯลฯ โดยนำสติมาใช้เป็นวิถีองค์กร ทั้งการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยสติสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรด้วยสติสนทนา หัวใจสำคัญจึงเป็นเรื่องของการสร้างวิถีในองค์กร เน้นให้เข้าไปอยู่ในวิถีการทำงาน และระบบขององค์กร โดยไม่ต้องอิงกับศาสนาใดเป็นการเฉพาะ

ความหมายของสติ (Mindfulness) และสมาธิ (Mindfulness)

การพัฒนาสติให้เป็นวิถีขององค์กรจะต้องทำความเข้าใจกับคำว่าสติ และสมาธิ ซึ่งในตามความหมายทางพุทธศาสนา แปลว่า ความระลึกได้ นึกได้ ไม่เพลา การคุมใจไว้กับจิต หรือคุมจิตไว้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติตนเอง หรืออธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ความรู้ตัวในสิ่งที่คิด พูด และทำในขณะปัจจุบัน ไม่หลงลืม เลินเล่อ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ ป้องกันมิให้คิด พูด และทำอย่างหุนหันพลันแล่น หรือทำตามความเคยชิน หรือนิสัยเดิม ๆ อีกต่อไป

สติ (Mindfulness)

หมายถึง การคงไว้ซึ่งการรู้ตัวทุกชั่วขณะในความคิดอารมณ์ความรู้สึก ความรู้สึกทางกายและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา สติยังรวมถึงการยอมรับ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลตั้งใจอยู่กับความคิด และความรู้สึกทั้งหลาย โดยไม่ไปตัดสินผิดถูกในชั่วขณะนั้น เมื่อฝึกสติแล้วความคิดของคนเราจะถูกปรับให้อยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่ต้องหมกมุ่นกับอดีตหรือวิตกกังวลกับอนาคต

สมาธิ (Tranquil Meditation)

หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิตเพื่อให้จิตพัก โดยวางจากความคิดที่ปรุง เพราะโดยทั่วไปจิตจะมีความคิดอยู่เสมอ เมื่อสะสมความคิดที่ไม่ถูกใจจะกลายเป็นความว้าวุ่น อารมณ์ และความเครียดในที่สุด การฝึกสมาธิ เป็นการฝึกความตั้งใจให้จดจ่อกับเสียง วัตถุ ภายในใจ ลมหายใจ การเคลื่อนไหว หรืออยู่กับความตั้งใจของตนเอง เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ตัวต่อปัจจุบันขณะ ช่วยลดความเครียด ส่งเสริมการผ่อนคลาย และก่อให้เกิดความเจริญเติบโตของบุคคลและจิตวิญญาณ

นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กล่าวถึง ความแตกต่างของสติกับสมาธิว่า สติเป็นจิตที่มีคุณภาพระหว่างทำงาน ส่วนสมาธิเป็นจิตที่มีคุณภาพในขณะที่พัก นั่นคือ จิตในขณะที่มีสติจะทำงาน โดยไม่วอกแวกและควบคุมอารมณ์และความคิดได้ ส่วนจิตในขณะที่มีสมาธิจะหยุดคิดจนเกิดความสงบและผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ทั้งสติและสมาธิต่างก็มีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกัน นั่นคือ เมื่อจิตออกจากสมาธิแล้วย่อมมีสติได้ง่าย และการฝึกสมาธิเป็นประจำจะทำให้การฝึกสติได้โดยไม่ลำบาก

การพัฒนาสติในองค์กร

ในการพัฒนาสติให้เป็นวิถีในองค์กร โครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน ออกสู่สังคมอย่างเป็นสุข ได้ดำเนินการโดยจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานสงเคราะห์น่านร่อง จำนวน 5 แห่ง จัดให้มีการอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประชุมชี้แจงผู้ปกครอง และทีมนำของสถานสงเคราะห์ เวลา 1 วัน ครั้งที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับทีมคุณภาพของสถานสงเคราะห์ จำนวน 5 – 6 คน เวลา 3 วัน (Training of the Trainer: TOT) ครั้งที่ 3 ประชุมเชิงขยายผลไปยังบุคลากรทุกคนในสถานสงเคราะห์ทุกแห่งในโครงการฯ (ประชุมเชิงปฏิบัติการ 100%) เวลา 2 วัน โดยจัดที่สถานสงเคราะห์น่านร่อง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้สมาชิกในองค์กรทุกคนตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ใช้สมาธิและสติในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง ฝึกการฝึกสติและสมาธิได้ วางแผนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สติสื่อสาร การพูดการฟังอย่างมีสติ การมีทักษะ “ภาษาฉัน” และอวัจนภาษาในการสื่อสารกับผู้อื่น สติในการคิดบวก สติกับการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) โดยการใช้ประชุม 2 แบบ ได้แก่ การประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา และการประชุมอภิปรายอย่างสร้างสรรค์

สร้างการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยที่ 1 สติกับการพัฒนาคน

เรื่องที่ 1.1 คุณค่าในตน

เรื่องที่ 1.2 สมาธิ : จิตพักเพื่อคลายอารมณ์ และความเครียด

เรื่องที่ 1.3 สติ : สร้างความสงบในการทำงาน

หน่วยที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

เรื่องที่ 2.1 สติสื่อสาร : พูดและฟังอย่างมีสติ

เรื่องที่ 2.2 การสื่อสาร : สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ

เรื่องที่ 2.3 สติในการคิด : คิดบวก

หน่วยที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

เรื่องที่ 3.1 การประชุม PLC ด้วยการประชุมแบบกัลยาณมิตร

สนทนา

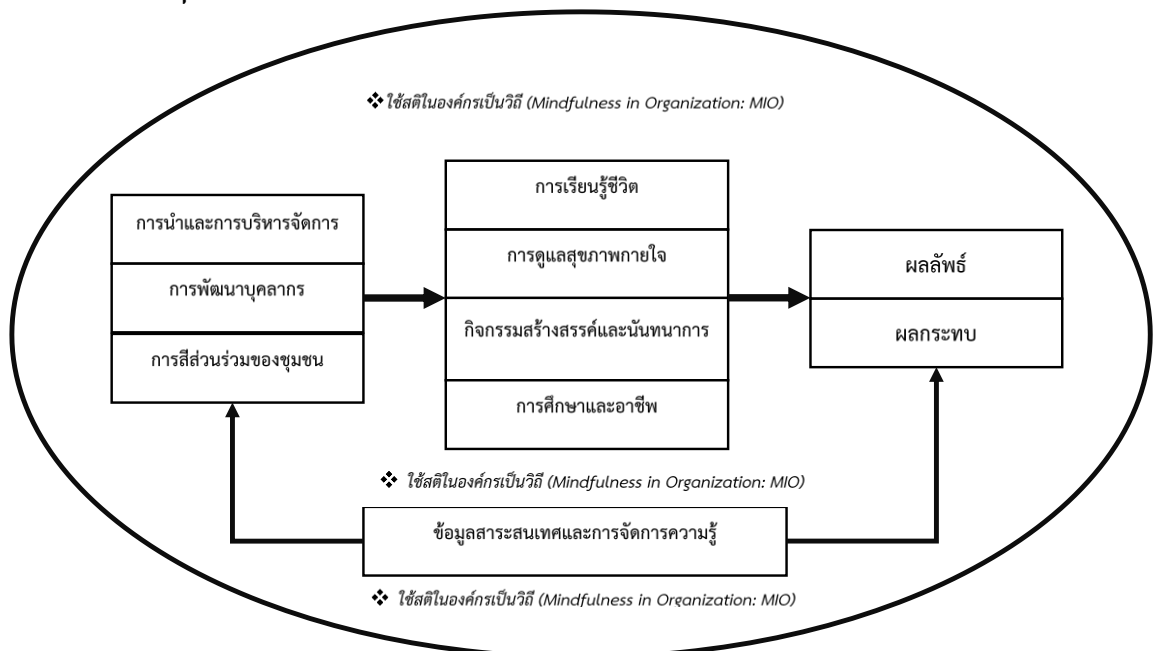
เรื่องที่ 3.2 การประชุม PLC ด้วยการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ การฝึกอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการนี้ มิได้เน้นแต่การจัดฝึกอบรม แต่เป็นการประสานการฝึกอบรมเข้ากับการจัดระบบขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาการมใช้สติในองค์กรให้เป็นวิถีในองค์กร โดยจะต้องมีการพัฒนาจิตในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบให้ควบคู่และสอดคล้องกับการพัฒนาคน

การขับเคลื่อนพันธกิจองค์กรโดยใช้สติเป็นวิถี

การพัฒนาสติในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบคุณภาพควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับการพัฒนาคน การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่สำคัญ ๆ ที่จะต้องเกิดขึ้น คือ

- ทำสมาธิก่อน และหลังเลิกงาน (รวมทั้งการทำสมาธิในชีวิตประจำวัน)
- การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติ โดยใช้ระฆังสติหรือสื่ออื่นระหว่างการทำงาน
- การจัดให้มีกติกการอยู่ร่วมกัน กติกการประชุมให้มีการทำสมาธิก่อนประชุม และหลังการประชุม และสรุปการประชุมด้วยความคิดทางบวก
- ส่งเสริมให้มีการสนทนาอย่างมีสติ การใช้ภาษาฉันทน์ การสื่อสารอย่างมีสติ
- ใช้การประชุม 2 แบบ ทั้ง แบบกัลยาณมิตรสนทนา และแบบการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การปรับปรุงและพัฒนาการบริการและการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยม

ระบบคุณภาพสถานสงเคราะห์



เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของสถานสงเคราะห์ ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานสงเคราะห์เด็กทุกแห่งจะต้องพัฒนาระบบคุณภาพเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานโดยผู้ปฏิบัติในแต่ละระบบ มีขั้นตอนการทำงาน มีวิธีปฏิบัติเกณฑ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ และบันทึกคุณภาพเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง (บูรณาการ) การทำงานระหว่างระบบหลักด้วยตนเอง และระหว่างระบบหลักกับระบบสนับสนุน ให้เกิดการสนับสนุนด้านปัจจัยจากระบบสนับสนุนแก่ระบบหลักได้อย่างตรงประเด็น ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาระบบคุณภาพภายในสถานสงเคราะห์เด็ก มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในลักษณะของห่วงโซ่คุณภาพ (Quality Chain) อนึ่ง การขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างก้าวกระโดด โดยโครงการได้ใช้เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพเพิ่มเติมอีกเครื่องมือได้แก่ การเทียบระดับ (Benchmarking)

ปัจจัยความสำเร็จ

1. ผู้นำองค์กรต้องมีความชัดเจน ว่าพัฒนาองค์กรจะต้องพัฒนาจิตของบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาจิตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน
2. จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เข้มแข็ง (Core Team) ในการดำเนินการและขับเคลื่อน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาติดตามการดำเนินงาน ประเมินผล ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการประชุม PLC เกี่ยวกับการใช้สติเป็นวิถีในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างด้วยไตรมาสละครั้ง (ช่วง 2 – 3 เดือน)
3. พัฒนาระบบคุณภาพให้มีความเข้มแข็ง และขับเคลื่อนพันธกิจตามระบบ โดยใช้สติที่เน้นการพัฒนาจิตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยเฉพาะการจัดระบบให้มีการทำสมาธิก่อนและหลังการเลิกงาน ใช้ระฆังสติเพื่อเสริมการทำงานอย่างมีสติ การประชุมที่เน้นการสนทนาอย่างกัลยาณมิตรและอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ โดยให้การสนทนาอย่างมีสติเป็นเครื่องมือ และส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร
4. ประกาศให้เป็นวิถีขององค์กร และการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความสำคัญกับการใช้สติในการทำงาน
5. ให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรในสถานสงเคราะห์มุ่งปฏิบัติจนเกิดเป็นวิถีด้วยตนเองก่อน จากนั้นขยายไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาคผนวก

รายชื่อสถานรองรับ ผู้มีส่วนร่วม และวิทยากรที่เลี้ยงประจำโครงการฯ ในการร่าง คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิตทั่วไป (ระบบการเรียนรู้ชีวิต)

รายชื่อสถานรองรับ

1. สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด
2. สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านราชสีมา
3. สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านอุดรธานี
4. สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่
5. สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านปัตตานี

รายชื่อผู้มีส่วนร่วม

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. นายวิทยา บุตรเพชรรัตน์ | ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด |
| 2. นางสาวกาญจนา เอมดิษฐ์ | สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด |
| 3. นายทรงศักดิ์ จินะภาส | ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านราชสีมา |
| 4. นางสาวสุภาพร ลือชา | สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านราชสีมา |
| 5. นางอรนุช เลิศไกล | ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านอุดรธานี |
| 6. พิสมัย ลิพฤติ | หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและวิชาชีพสถานสงเคราะห์ เด็กหญิงบ้านอุดรธานี |
| 7. นางอนงค์ เจริญวัย | ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่ |
| 8. นายณัฐธิดี เตชะบุญ | สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่ |
| 9. นางสาวชอเพีย จรัสศาสตร์ | สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านปัตตานี |

รายชื่อวิทยากรที่เลี้ยงประจำโครงการฯ

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์ | ที่ปรึกษากนสุขภาพจิต |
| 2. อาจารย์วิชาน กาญจนไพโรจน์ | วิทยากรที่เลี้ยงประจำสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้าน ปัตตานี |
| 3. อาจารย์โสภณ จุโลก | วิทยากรที่เลี้ยงประจำสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้าน เชียงใหม่ |
| 4. อาจารย์อมร ชุมศรี | วิทยากรที่เลี้ยงประจำสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้าน ปากเกร็ด |
| 5. อาจารย์จุฑามาส ชุ่มเมืองปัก | วิทยากรที่เลี้ยงประจำสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้าน ราชสีมา |
| 6. อาจารย์ชัชยรัตน์ สุขพันธ์ | วิทยากรที่เลี้ยงประจำสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้าน อุดรธานี |
| 7. อาจารย์ลัดดา จิตรวัฒนแพทย์ | ผู้จัดการโครงการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน ออกสู่สังคมอย่างเป็นสุข |