การส่งเสริมสมรรถนะการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยา

Promoting the Counseling Competencies of Student Peer Counselors According to Buddhist Psychology

มนัสนันท์ ประภัสสรพิทยา

Manasanan Prapassornpitaya

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Degree of Doctor of Philosophy, Buddhist Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyala University. **Email**: Pmanasanan456@gmail.com

รศ. ดร.กมลาศ ภูวชนาธิพงศ์

Assoc.Prof. Dr.Kamalas Phoowachanathipong

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyala University

Email: Kamalas2013@gmail.com

ผศ. ดร.วิชชุดา ฐิติโชติรัตนา

Asst.Prof. Dr.Witchuda Titichoatrattana

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyala University

Email: Witchuda.mcu@gmail.com

ตอบรับบทความ (Received) : 2 มกราคม 2567

เริ่มแก้ไขบทความ (Revised) : 14 มีนาคม 2567

รับบทความตีพิมพ์ (Accepted) : 25 เมษายน 2567

เผยแพร่ออนไลน์ (Available Online) : 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอการส่งเสริมสมรรถนะการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาด้วยหลักทางพุทธจิตวิทยา จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาที่ทำหน้าที่สอดส่องดูแลและคอยให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่เพื่อนนักเรียน โดยการดูแลชี้แนะอย่างใกล้ชิดจากครูแนะแนว โดยนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษามีคุณลักษณะและความสามารถในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนให้เข้าใจ และรับรู้เรื่องราวปัญหาของตนเองตามความเป็นจริง สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา, เจตคติเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และทักษะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน การนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตรธรรม 7 ซึ่งเป็นคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือผู้ที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ เข้าไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษานำไปใช้กับเพื่อนที่เข้ามาปรึกษา ที่มีความทุกข์ด้วยความเมตตา หวังดี ใส่ใจในปัญหาสุขทุกข์ของเขา ชวนใจให้เขาเข้าไปฟังไปปรึกษา อบอุ่น ปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้ รู้จักชี้แจงแนะนำ ให้รู้เข้าใจชัดเจน แจ่มแจ้งจูงใจ แกล้วกล้า และร่าเริง และเป็นที่ปรึกษาที่ดี พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามคำ ไม่เบื่อหน่าย มีความอดทน

คำสำคัญ: การส่งเสริมสมรรถนะ การให้การปรึกษา นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา พุทธจิตวิทยา

Abstract

This article explores the role of youth counselors in monitoring and offering essential guidance to their peers, under the close supervision and guidance of mentor teachers. The youth counselor is expected to embody key characteristics and skills essential for assisting fellow students in realistically understanding and addressing their own challenges. The three core competencies crucial for independent problem-solving include knowledge about counseling, a positive attitude towards counseling, and the ability to provide effective advice to friends. Additionally, the promotion of competency in applying Buddhist principles, particularly the Kalyanamittham 7 can empower students and fellow counselors to apply compassionate and supportive approaches when assisting friends seeking counsel. This involves approaching suffering with kindness, extending good wishes, and caring for individuals experiencing happiness or challenges. By creating a warm, safe, and reliable environment, counselors can effectively explain, advise, and motivate, fostering clarity and encouragement. A skilled advisor is one who actively listens, demonstrates patience, and invites a cheerful and positive atmosphere, ready to address questions without boredom.

Keyword: Competency Promotion, Counseling, Youth Counselor, Buddhist Psychology

1. บทนำ

สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีอย่างอิสระ ขาดการควบคุม และประกอบกับการรับวัฒนธรรมสากลโดยปราศจากการพิจารณาไตร่ตรอง อีกทั้งการขาดความสำนึกคิดที่ถูกต้อง ทำให้ปัจจุบันมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นกับนักเรียนมากมายและนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัญหาบางเรื่องเป็นปัญหาที่ผู้ใหญ่ไม่ทราบหรือเข้าไม่ถึง ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนล่าช้าและไม่ทั่วถึง ในขณะเดียวกันนักเรียนที่ประสบปัญหาบางคนก็ต้องการคนที่เข้าใจคอยรับฟัง ดูแลและเป็นกำลังใจให้ในยามที่ท้อแท้และสิ้นหวัง การขาดใครสักคนที่ช่วยเป็นที่ปรึกษา คอยแนะนำช่วยเหลืออาจส่งผลให้ปัญหาลุกลามมากยิ่งขึ้น ทำให้นักเรียนมองไม่เห็นทางออกของปัญหาหรือคิดแก้ปัญหาไปในทางที่ผิด อรูโด[1] อธิบายว่า โดยธรรมชาติของวัยรุ่นและช่องว่างระหว่างวัย วัยรุ่นมักจะพูดคุยปรับทุกข์กับเพื่อนในวัยเดียวกันมากกว่าที่จะคุยปรึกษากับผู้ใหญ่ อีกทั้งนักเรียนจะรับรู้ปัญหาของเพื่อนได้รวดเร็วกว่าผู้ปกครอง ครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว ดังนั้นการพัฒนานักเรียนในวัยเดียวกันที่มีใจรัก ปรารถนาดีและพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนที่มีความทุกข์ ความไม่สบายใจ ให้ได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านการให้คำปรึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (Youth Counselor: YC) ในการสอดส่องและดูแลช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยโควีและชาร์พ (Cowie & Sharp)[2] ได้กล่าวสนับสนุนว่า การจัดให้มีเพื่อนช่วยเพื่อนจะช่วยป้องกันและบรรเทาระดับความรุนแรงของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับสุขภาพจิตและพฤติกรรมของนักเรียน

ดังนั้นบทความนี้จึงศึกษาสมรรถนะการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยา และนำเสนอการส่งเสริมสมรรถนะการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาด้วยหลักทางพุทธจิตวิทยา

---

1. Tobias Opiyo Okeyo Arudo, “Peer Counseling Experience Among Selected Kenyan Secondary Schools”, *KAPC Conference*, (Nairobi: Kenyatta University, 2008), 5. https://www.kapc.or.ke/downloads/Arudo,%20Tobias%20Opiyo%20Okeyo.pdf.
2. Helen Cowie and Sonia Sharp, *Peer Counselling in schools A time to listen*, (London: David Fulton, 1996), 1–2.

2. ความหมายของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา

นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา หมายถึง นักเรียนที่เป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่สอดส่องดูแลและคอยให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่เพื่อนนักเรียน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะ และกระบวนการให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธี โดยการดูแลชี้แนะอย่างใกล้ชิดจากครูแนะแนว

สมรรถนะการให้คำปรึกษา หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนให้เข้าใจและรับรู้เรื่องราวปัญหาของตนเองตามความเป็นจริง สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่[3]

1) **ความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา** หมายถึง ความเข้าใจในเนื้อหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษา เข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น การฟังอย่างตั้งใจ ยุติการให้คำปรึกษาเมื่อไม่สามารถช่วยเหลือได้ เข้าใจในจรรยาบรรณของผู้ให้คำปรึกษา เก็บรักษาความลับและรู้จักบทบาทหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา ช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาหาวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง

2) **เจตคติเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา** หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และความเชื่อที่ดีของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา ในการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนให้เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น พร้อมทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนด้วยความเต็มใจ

3) **ทักษะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน** หมายถึง ความสามารถของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาในการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาแบบจุลภาค การถาม การฟัง การสะท้อนความรู้สึก การทวนความ การแปลความ การเงียบ การให้ข้อมูล การเผชิญหน้า การให้กำลังใจ และการสรุป ขั้นตอนกระบวนการการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน การสร้างสัมพันธภาพ การสำรวจ การหาแนวทางแก้ไข การวางแผนปฏิบัติและการยุติการให้คำปรึกษา

---

3. นพพร แสงทอง, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, และสกล วรเจริญ, “การเสริมสร้างสมรรถนะการให้คำปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาโดยการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา”, *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2564), 18.

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ[4] หมายถึง ความสามารถ ความสามารถตามแนวคิดทางจิตวิทยา ใช้คำว่า Ability หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคล ใช้คำว่า Potential มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการใช้คำว่า Core Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์การ ธุรกิจ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (Capability) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ

กฤตวรรณ คำสม[5] กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ เจตคติที่ดีต่องาน และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ กฎหมายและมาตรฐานแรงงานสากลกำหนดไว้ อีกทั้งปัจจุบันโลกของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปมาก จากการใช้เพียงแรงงานมนุษย์เปลี่ยนเป็นเทคโนโลยี แรงงานจึงต้องให้ความหมายมากกว่าการฝึกเพียงทักษะแรงงานแต่ต้องก้าวไปสู่การเป็นแรงงานเทคโนโลยีนวัตกรรมด้วย

ชญานิษฐ์ แสงทิพย์ และคณะ[6] อธิบายว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะเป็นความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่เกิดจากความ

---

4. ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*, พิมพ์ครั้งที่ 5. อ้างคำว่า “สมรรถนะ.”
5. กฤตวรรณ คำสม, “การศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน”, *ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต,* (คณะมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), 19.
6. ชญานิษฐ์ แสงทิพย์ และคณะ, “สมรรถนะใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด - ขอนแก่น - มหาสารคาม - กาฬสินธุ์”, *วารสาร ว.รมน. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม–เมษายน 2557), 168–180.

รับผิดชอบ การให้บริการสามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการด้วยความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

พระมหาสุเทพ สุทฺธิญาโณ (ธนิกกุล)[7] กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ มีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Transformation learning) การฝึกฝนปฏิบัติดังกล่าวก็เพื่อนำไปสู่องค์ประกอบของมรรคทั้ง 8 ประการ ไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ส่วนที่เป็นศีล คือ องค์ประกอบของมรรค ข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ศีลสิกขานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประพฤติดี ประพฤติถูกตามหลักทั่วไป ทั้งทางกาย ทางวาจา ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ศีลสิกขา (Train in higher morality) เป็นเพียงสิกขาเบื้องต้น เป็นการตระเตรียมเบื้องต้น ให้เป็นคนเหมาะสมที่จะอยู่ในโลก ทำตัวให้บริสุทธิ์ สะอาด ประพฤติดี ไม่มีที่ตำหนิ ศีลเป็นประโยชน์ปัจจุบัน ส่วนที่เป็นสมาธิ ประกอบด้วยสัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ และสัมมาสติเรียกว่าจิตสิกขา คือ สามารถบังคับจิตใจของตัวเองไว้ได้ ในสภาพที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมมีสมรรถภาพที่สุดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ส่วนสมาธิ (Training in higher mentality) คือ การมีจิตดี มีความประพฤติทางจิตดี ไม่มีความผิด ไม่มีความเศร้าหมอง ไม่มีความฟุ้งซ่านอยู่ในสภาพที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ของตน การทำสมาธิคือ การรู้วิธีบังคับจิตให้เป็นจิตที่มีสมรรถภาพยิ่งไปกว่าธรรมดาเป็นประโยชน์เบื้องกลาง ส่วนที่เป็นปัญญาประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือ เรียกว่าปัญญาสิกขา หมายถึง การฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุด ในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริง (สัจธรรม) ความจริงที่ไม่ใช่ความจริงแท้ คือ ความจริงตามความเข้าใจ ตามการรับรู้ ตามการสมมติ หรือความจริง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความเชื่อ การรับรู้ ข้อเท็จจริง ทฤษฎีแนวคิด หรือความจริงจากการคำนวณ การใช้ตรรกะอนุมาน ซึ่งทำให้เกิดความ เข้าใจ แต่ไม่ได้ “เห็นแจ้ง” การเห็นแจ้ง คือ สิ่งที่เราซึมซับผ่านสิ่งเหล่านั้นมาด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกขึ้นในใจจริงจนเกิดความเบื่อหน่าย คลายกำหนัด

---

7. พระมหาสุเทพ สุทฺธิญาโณ (ธนิกกุล), “โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาของพระสงฆ์ด้านการเยียวยาจิตใจผู้ป่วย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2561), 49.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง[8] ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า Competency ประกอบด้วย ความรู้ พฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคล เพียงแต่คำว่า Competency จะช่วยจัดระบบขององค์ประกอบดังกล่าวให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น

จุดเริ่มต้นของแนวคิดสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์การ ได้เริ่มขึ้นจากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland[9] นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent performer) ของบุคคลในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยระบุว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test scores) จุดเชื่อมที่สำคัญคือ McClelland ได้รับการติดต่อให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer: FSIOs) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOS ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดี แล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน

8. ณรงค์วิทย์ แสนทอง, *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2550), 50.
9. David C. McClelland, “Identifying Competencies with Behavioral-event interviews”, *Psychological Science*, Vol. 9 No. 5 (September 1998), 331–332.

ตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ

ในปี 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่อง สมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence[10] ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงาน และความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคล ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมาก และมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ

ปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ. 1997 Hamel และ Prahalad เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์การ โดยระบุว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้ องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

David C. McClelland ได้อธิบายไว้อีกว่า สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ/แรงจูงใจ (Attitude/Motive) แต่สิ่งที่มักจะทำให้คนทั่วไปสับสน คือ สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติแรงจูงใจอย่างไร และความรู้หรือ ทักษะที่มีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ จากการศึกษาของ David C. McClelland พบว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ[11]

---

10. D. C. McClelland, “Testing for Competence Rather than for “Intelligence”, *American Psychologist,* Vol. 28 No. 1 (January 1973), 1–14. http://dx.doi.org/10.1037/h0034092.
11. สถาบันดำรงราชานุภาพ, *Competency: เครื่องมือในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*, (กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553). http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf.

1) Competency ขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น สมรรถนะในกลุ่มนี้ จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก จนถึงขั้นมีกลุ่มนักวิชาการ ความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (รวมถึง ค่านิยม และทัศนคติ/แรงจูงใจ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะกลุ่มแรก โดยได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แรงจูงใจ กับสมรรถนะในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

(1) Competency VS. Knowledge: Competency หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) อย่างเดียว จึงไม่ถือว่าเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ หรือนำมาใช้กับพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้ (Knowledge) แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น จึงจะถือเป็น Competency

(2) Competency VS. Skill: Competency ยังเกี่ยวข้องกับทักษะ (Skill) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียวยังไม่ถือว่าเป็น Competency ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ (Skill) แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็น Competency

(3) Competency VS. Motive/Attitude: Competency ไม่ใช่แรงจูงใจ

หรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็น Competency

3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ[12]

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นแนวคิดที่ศึกษาคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ สมรรถนะเริ่มจาก เดวิด ซี แม็คแคนแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาสอนอยู่ที่มหาวิทยาลัยฮาวาร์ดกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถในการแข่งขันได้ในอนาคต

ภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (ExeQserve Corporation)[13]

12. ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, “การประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2560), 266.
13. ExeQserve Corporation, *The Iceberg and why you need to build your competency model*, Online, https://exeqserve.com/iceberg-need-build-competency-model-ed-ebreo. [12 January 2024].

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยเหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกต และวัดได้ง่าย หมายถึง ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) ส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาด สามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้[14]

สมรรถนะด้วยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ Spencer[15] ที่ต่อยอดแนวคิดสมรรถนะของ David McCleland โดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง กล่าวคือ สมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. **ส่วนที่มองเห็น** (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) เป็นส่วนที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย ได้แก่

1.1 **ทักษะ** (Skills) คือ ความสามารถในการทำงานทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เช่น ทักษะการพูด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการวางแผน เป็นต้น

1.2 **องค์ความรู้** (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ความรู้คณิตศาสตร์ ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. **ส่วนที่มองไม่เห็น** (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) เป็นส่วนที่มองไม่เห็น เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ยาก และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม

---

14. สุดหทัย รุจิรัตน์, “การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู”, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน-ตุลาคม 2558), 107–108.
15. L. M. Spencer and S. M. Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, (Canada: John Wiley & Son, Inc, 1993).

2.1 **บทบาททางสังคม** (Social Role) คือ บทบาท หน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับอิทธิพลค่านิยมที่แต่ละคนต้องการให้สังคมรับรู้ตัวตนของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร เช่น อยากให้คนอื่นมองว่าตนเองมีความเป็นผู้นำเมื่อได้รับบทบาทหัวหน้า เป็นต้น[16]

2.2 **ภาพลักษณ์ภายใน** (Self Image) คือ ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่แต่ละคนเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การที่คนมีความเชื่อว่าตนเองเป็นคนมีความมั่นใจ เป็นต้น

2.3 **อุปนิสัย** (Trait) คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวที่อธิบายถึงแต่ละคนเป็นสิ่งที่ใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์ในชีวิตประจำวันอยู่ตลอดจนเกิดความเคยชิน เช่น ลักษณะที่เป็นคนง่าย ๆ มีความยืดหยุ่น เป็นต้น

2.4 **แรงจูงใจ** (Motive) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของแต่ละคน เช่น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นต้น

สมรรถนะทั้ง 2 ส่วน มีองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และก่อให้เกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น ทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ องค์ประกอบต่าง ๆ ของสมรรถนะจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เมื่อมีเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน สมรรถนะที่แต่ละคนมีจะส่งผลต่อความสามารถต่าง ๆ ในการจัดการสถานการณ์เหล่านั้น ซึ่งหากมีการผลักดันให้เกิดการฝึกฝนและพัฒนาสมรรถนะตั้งแต่วัยเรียนก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานตั้งแต่ยังเด็ก โดยการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้านจะสนับสนุนให้เกิดความรู้พื้นฐานในสิ่งที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต รวมไปถึงพัฒนาความเชี่ยวชาญในการแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ด้วย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้

16. Wei Lin, Cao Shan, and Song Yu, “The Harmonization of Professional Teaching and Profession-al-Competency Training in Financial Management”, *Chinese Studies*, Vol. 3 (2014), 165–170.

จะช่วยในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริบทของการศึกษาฐานสมรรถนะที่สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความต้องการจะยิ่งสนับสนุนให้เด็กแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามความชอบและความถนัด และมีโอกาสได้วางเส้นทางของตนเองตามความต้องการ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะเป็นการพัฒนาที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องและสามารถถ่ายทอดไปสู่แต่ละบริบทได้ เด็ก ๆ สามารถพัฒนาตนเองได้เสมอหากมีการฝึกฝนจนเป็นนิสัย โดยนอกเหนือจากบริบทโรงเรียนแล้ว เด็กแต่ละคนก็สามารถพัฒนาตนเองต่อที่บ้านได้ โดยอาจจะมีการกระตุ้นจากผู้ปกครองหรือมีการบ้านจากที่โรงเรียน ซึ่งการที่ผู้ปกครองหรือคนรอบข้างสามารถเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีสำหรับการพัฒนาตนเองของเด็กได้ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ ส่งเสริมให้เรียนรู้จากการผิดพลาดมากกว่าตำหนิ และคอยเป็นผู้สนับสนุนมากกว่าจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะจึงจำเป็น เพราะว่าสมรรถนะจะส่งเสริมให้แต่ละคนพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำหรือการทำงานก็ตาม

สมรรถนะในการให้คำปรึกษาเป็นความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งดำเนินการโดยนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ถึงขีดสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุด[17] ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงสมรรถนะของการให้คำปรึกษาไว้ดังนี้

ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยเซาเทริน อิลินอยส์[18] ได้กำหนดสมรรถนะในการให้คำปรึกษาไว้ 6 สมรรถนะ ได้แก่

1. **สมรรถนะด้านสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา** หมายถึง ความสามารถสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา

2. **สมรรถนะด้านความคิดรวบยอด** หมายถึง ความสามารถที่จะประเมิน

17. วัชรี ทรัพย์มี, *ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา*, (กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533), 8–9.

18. Department of Educational Psychology and Special Education, *Research paper M.S. in Ed.*, (Carbondale: Southern Illinois University, 1996).

ประเด็นปัญหาของผู้รับคำปรึกษา และความสามารถในการสังเกตความเคลื่อนไหวของสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษา

3. **สมรรถนะด้านการบูรณาการทฤษฎี** หมายถึง ความสามารถที่จะผสมผสานการสังเกตกับทฤษฎี ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม

4. **สมรรถนะด้านการรับข้อเสนอแนะ** หมายถึง ความสามารถในการให้ความร่วมมือกับเพื่อนผู้ดูแล และไม่แสดงพฤติกรรมการป้องกันตนเองในขณะที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับและการประเมินผล

5. **สมรรถนะในการบริหารจัดการกับปัญหาทั่วไป** หมายถึง ความสามารถในการรับผิดชอบในทางปฏิบัติให้สำเร็จ และให้ความเท่าเทียมกันกับผู้รับคำปรึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

6. **สมรรถนะด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีจรรยาบรรณ** หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันในพฤติกรรมของการเป็นผู้เชี่ยวชาญ การตัดสินใจ และการแสดงตัวตนอย่างผู้เชี่ยวชาญ สมรรถนะในการให้คำปรึกษาประกอบด้วย[19]

1) เชื่อในความสามารถของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้
2) ความสามารถในการให้คำปรึกษา
3) ทักษะในการวิเคราะห์เชิงจิตวิทยา
4) ความปรารถนาเพื่อการพัฒนาความงอกงามของบุคคล
5) วุฒิภาวะสมวัย
6) ความเห็นอกเห็นใจ
7) การใช้ทรัพยากรทางจิตวิทยาในการให้ความช่วยเหลือ
8) ความจริงใจ

สมรรถนะเฉพาะของผู้ให้คำปรึกษา ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และทักษะในการให้คำปรึกษากับนักเรียนทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มในแต่ละ

19. E. R. Boyatzis and A. J. Bruss, *The Heart of Human Resource Department: Counseling Competencies, Case Western Reserve University: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*, Online, www.eiconsortium.org, [12 January 2024].

ช่วงของการให้คำปรึกษา และสามารถให้คำปรึกษากับพ่อแม่ และครูได้[20] การให้คำปรึกษาว่ามีมาตรฐานสูง ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องถ่ายทอด และสร้างความมั่นใจ และให้ความหวังกับผู้รับคำปรึกษา ผู้รับคำปรึกษาจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับจากประสบการณ์ในการได้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาที่มีสมรรถนะนั้นจะมีความสามารถในการทำงานกับผู้รับคำปรึกษาที่มีความหลากหลาย และมีประเด็นปัญหาจำนวนมาก และตามที่อีแกน (Gerard Egan)[21] ได้กล่าวถึงสมรรถนะในการคำปรึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูล ความรู้ และทักษะเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษา ในบริบทของกระบวนการทางจิตวิทยา การประเมินผล จริยธรรม และบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ ทักษะด้านคลินิก ทักษะทางด้านเทคนิค การตัดสิน และประสิทธิภาพของบุคคล[22]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะในการให้คำปรึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา และความสามารถดังกล่าวนั้นจะต้องประกอบด้วย ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือบุคคลในกระบวนการของการให้คำปรึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษา และทักษะในการให้คำปรึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปฏิบัติการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การส่งเสริมสมรรถนะการให้คำปรึกษาตามคุณลักษณะของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา

การส่งเสริมสมรรถนะตามคุณลักษณะของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา[23] คือ คุณลักษณะที่มีความสำคัญและมีความเหมาะสมและจำเป็นกับการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้ให้การปรึกษาเพื่อน ประกอบด้วย

---

20. F. M. Crinella and J. Yu, *Brain mechanisms: Papers in memory of Robert Thompson*, (New York: Academy of Sciences, 1993), 149–157.
21. Gerard Egan, *The Skilled Helper: A Problem-management Approach to Helping*, (CA: Pacific Grove Brooks/Cole, 1994), 88–89.
22. C. L. Kleinke, *Common Principles of Psychotherapy*, (CA: Pacific Grove Brooks/Cole, 1994), 194–195.
23. กลุ่มพัฒนาระบบแนะแนว, *เอกสารคู่มือสำหรับนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา*, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2564), 7–8

1) **คุณลักษณะด้านความรู้** เป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ความรู้ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดจนความรู้ในการให้การปรึกษา และขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2) **คุณลักษณะด้านทักษะ** เป็นผู้มีความสามารถในการดำเนินงานนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา ทั้งในบทบาทของผู้ให้บริการ ผู้ประสานงานเครือข่าย บริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยี ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน และการบูรณาการกับภารกิจอื่น ๆ

3) **คุณลักษณะด้านเจตคติ** เป็นผู้มีความสนใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อการให้การปรึกษา ตลอดจนแสดงลักษณะของความพร้อมในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้การปรึกษา

ปัจจุบันจึงมีการกำหนดกรอบคุณลักษณะของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา ได้แก่ 1) ให้ความใส่ใจเพื่อนในชั้นเรียน 2) มีความเห็นอกเห็นใจ 3) มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล 4) มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน 5) มีความเป็นผู้นำ 6) มีความรับผิดชอบ 7) ไม่มีประวัติการทำร้ายตนเอง 8) ไม่มีปัญหาทางอารมณ์ 9) มีความสนใจในการพัฒนาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมอื่นที่เป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการให้คำปรึกษา เป็นคุณลักษณะและความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาในการช่วยเหลือผู้ขอรับคำปรึกษาให้รับรู้เรื่องราวและเข้าในปัญหาหาของตนเองตามความเป็นจริง สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา เจตคติเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และทักษะการให้คำปรึกษา สอดคล้องกับ เคเรน (Kleinke) ที่ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้ให้คำปรึกษาประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะ แสดงให้เห็นว่านักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาควรมีการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้ให้คำปรึกษาเพื่อให้สามารถช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนด้วยกัน

4. นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยา

กระบวนการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยา มักจะได้รับการอธิบายในลักษณะที่เป็นกระบวนการ ซึ่งหมายถึงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งยุติ การยุติก็คือ

ปัญหานั้นได้รับการแก้ไข การดำเนินการอาจจะอธิบายเป็นขั้นตอนซึ่งผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะดำเนินไปพร้อมกัน ซึ่งขั้นตอนในการให้คำปรึกษามีดังนี้

1) **ขั้นการสร้างสายสัมพันธ์และสัมพันธภาพ** การสร้างสายสัมพันธ์และการสร้างสัมพันธภาพนั้นจะครอบคลุมทุกขั้นตอนของการให้คำปรึกษา ในครั้งแรกที่ได้พบกับผู้รับคำปรึกษาจนกระทั่งครั้งสุดท้ายที่พบกัน ในขั้นตอนของการให้คำปรึกษาแต่ละขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกัน เช่น ขั้นการประเมินปัญหาจะเริ่มขึ้นในขณะที่ได้สร้างสัมพันธภาพแล้ว หรือการกำหนดเป้าหมายจะเริ่มเมื่อมีการประเมินปัญหาแล้ว

2) **ขั้นการกำหนดหรือการระบุปัญหา** ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการเลือกและการแยกประเภทของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับคำปรึกษา และเหตุผลในการที่มาขอรับคำปรึกษา และทำการระบุปัญหา ซึ่งในขั้นนี้จะทำการกำหนดปัญหาได้ 3 วิธี ได้แก่

(1) การกำหนดปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองเชิงทฤษฎีและหลักปรัชญาของผู้ให้คำปรึกษา

(2) การกำหนดปัญหาขึ้นอยู่กับการแสดงเงื่อนไขในสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษา ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำความเข้าใจเงื่อนไขนั้นๆ ของผู้รับคำปรึกษา

(3) การกำหนดปัญหาขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม และมุมมองของผู้รับคำปรึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมของตนเอง

3) **ขั้นการกำหนดเป้าหมาย** เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อความสำเร็จของการให้คำปรึกษา การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการทำสัญญาที่สร้างเงื่อนไขของแนวทางในการกระทำหรือผลที่ได้รับ บางครั้งผู้รับคำปรึกษาเกิดความเครียดหรือสับสน ผู้รับคำปรึกษาจะรู้สึกยากลำบากในการกำหนดเป้าหมาย ในสถานการณ์เช่นนี้ อาจจะให้ผู้รับการปรึกษากำหนดเพียงเป้าหมายว่าต้องการพัฒนาด้านใด ซึ่งการกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญ เพราะว่าผู้ให้คำปรึกษาจะรู้ว่าจะให้คำปรึกษาไปในทิศทางใด

4) **ขั้นการเริ่มต้นการให้ความช่วยเหลือ** การเริ่มการให้ความช่วยเหลือนั้น ผู้ให้คำปรึกษาอาจจะมีมุมมองต่าง ๆ ตามทฤษฎีการให้คำปรึกษา ยกตัวอย่างเช่น การให้คำปรึกษาแบบยึดผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง แนะนำว่า ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษาแบบภวนิยมมีมุมมองในการให้ความช่วยเหลือในการกระตุ้นให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักและยอมรับเหตุผลในการเลือกวิถี

ทางของตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยมแสวงหากิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ปรับเปลี่ยนและจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ทั้งในช่วงของการให้คำปรึกษา และในโลกแห่งความเป็นจริงของผู้รับคำปรึกษา เป็นต้น

5) **ขั้นการยุติและติดตามผล** ขั้นการยุติและติดตามผลเป็นขั้นที่ยากสำหรับผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะคิดถึงการเริ่มต้นการให้คำปรึกษาอย่างไรมากกว่าส่วนการยุติการให้คำปรึกษานั้นยังห่างไกลนัก อย่างไรก็ตามเกณฑ์ในการยุติการให้คำปรึกษานั้นจะต้องพิจารณาละเอียดอ่อน

กระบวนการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยา นักวิชาการที่สนใจในการปรึกษาแนวพุทธ ได้อธิบายถึงกระบวนการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยา ดังนี้

วิชชุดา ฐิติโชติรัตนา[24] ได้วิเคราะห์กระบวนการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยา จากกรณีตัวอย่างบุคคลผู้มาขอความช่วยเหลือกับพระพุทธองค์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก พระพุทธองค์ได้ทรงช่วยเหลือผู้ที่มีความทุกข์ให้สามารถพ้นทุกข์ได้ด้วยความเข้าใจทุกข์ของตนเอง อีกทั้งสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง จากกรณีตัวอย่าง 4 กรณี ได้แก่ 1) พระนางกีสาโคตร 2) พระองค์คุลิมาล 3) พระจุนทสูตร 4) นางวิสาขา ซึ่งกระบวนการปรึกษาของพระพุทธองค์มีความสอดคล้องกันของขั้นตอนการปรึกษาบุคคลทั้ง 4 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พระพุทธองค์ทรงให้การต้อนรับด้วยจิตที่เมตตา สนทนาด้วยวาจาที่เป็นประโยชน์ ทรงมีพรหมวิหารธรรม จนก่อให้เกิดศรัทธา

ขั้นตอนที่ 2 ทรงมีความเข้าใจในภาวะจิตใจของผู้มีความทุกข์ได้อย่างถ่องแท้ด้วยการรับฟังอย่างสงบ สนทนาด้วยการถามให้เกิดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ให้เห็นทุกข์ของตน

ขั้นตอนที่ 3 ทรงมีวิธีการให้คนเข้าถึงความจริงของชีวิตด้วยตนเอง ให้เห็นความอยาก ความปรารถนาให้เป็นไปดั่งใจตน และเปิดกว้างตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 ทรงเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเมื่อมีสติสัมปชัญญะ ปัญญาจะเกิดขึ้น

---

24. วิชชุดา ฐิติโชติรัตนา, “การพัฒนารูปแบบการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาบูรณาการของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษา”, *ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,* (คณะมนุษยศาสตร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559), 345.

ขั้นตอนที่ 5 ทรงให้รับฟังธรรมคำสอนซึ่งเป็นความจริงของชีวิต เมื่อมีจิตใจที่สงบ

ขั้นตอนที่ 6 ทรงเปิดโอกาสให้ตัดสินใจเลือกการดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ด้วย

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะเกิดขึ้นเมื่อมีการสนทนาถึงความทุกข์ใจของผู้รับการปรึกษา ปรึกษาแนวพุทธจะต้องรับฟังเรื่องราวที่ผู้มาปรึกษาเล่าด้วยใจที่เข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาทั้งปวงตามหลักอริยสัจ 4 ทำให้เกิดความเข้าใจอันถูกต้องขึ้นในประเด็นปัญหาที่ผู้มาปรึกษากำลังเผชิญอยู่ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะต้องฟังอย่างสงบนิ่ง พร้อมด้วยสติปัญญาที่ชัดเจนและมีการกล่าวถ้อยคำโต้ตอบด้วยใจปกติและเข้าใจ ทั้งนี้ กระบวนการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธใช้หลัก TIR ในการให้การปรึกษารายบุคคล (Individual Process) ซึ่งประกอบด้วย 3 ภาวะ ประกอบด้วย

1) **การเชื่อมสมาน** (Tuning in) คือ การที่นักจิตวิทยาการปรึกษาเข้าใจในจิตใจของผู้รับการปรึกษาอย่างแนบสนิทเป็นเนื้อเดียวกัน ในภาวะดังกล่าวนักจิตวิทยาการปรึกษาต้องละทิ้งตนเอง อาศัยใจที่สงบนิ่งเพื่อที่จะสังเกต และเปิดใจรับรู้เรื่องราวและความทุกข์ของผู้รับการปรึกษาอย่างครบถ้วน หมดจด และชัดเจน ด้วยความเข้าใจอันถูกต้อง รวมทั้งสามารถกล่าวถ้อยคำที่แสดงให้ผู้รับการปรึกษาได้รับรู้ว่าฉันตกอยู่ในภาวะเช่นใด เรื่องของเธอเป็นอย่างไร ฉันรับรู้ถึงสิ่งที่เธอประสบอยู่ได้ชัดเจน ทั้งนี้ นักจิตวิทยาการปรึกษาจะเป็นเพื่อนร่วมทางที่พร้อมจะเดินเคียงข้างไปกับผู้รับการปรึกษา ร่วมรับรู้และเข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ณ ขณะนั้นไปด้วยกัน

ในขณะที่นักจิตวิทยาการปรึกษา “ละทิ้งตนเอง” นี้ ความรู้สึกเชื่อในตัวตนและความยึดมั่นในตัวตนของนักจิตวิทยาการปรึกษาจะจางสลายหายไปชั่วขณะ และเมื่อนักจิตวิทยาการปรึกษามีใจที่นิ่งสนิท ไม่มีคลื่น ก็เหมือนกับน้ำที่นิ่งสงบ ไม่กระเพื่อม ซึ่งภาวะเช่นนี้เองที่สิ่งต่าง ๆ จะสะท้อนอะไรได้อย่างชัดเจน

2) **การพินิจรอยแยก** (Identify Split) คือ การร่วมค้นหาปมประเด็นของความทุกข์ใจ หม่นหมอง กระวนกระวาย ไม่สงบสุข โกรธเคือง อันเกิดจากความยึดมั่นถือมั่น ความคาดหวัง ความปรารถนา การไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งมักถูกปกคลุมด้วยกลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) นักจิตวิทยาการปรึกษาจะต้องอาศัยใจที่สงบนิ่ง เพื่อที่จะสังเกต รับรู้ และเข้าใจปมประเด็นปัญหาเหล่านั้นอย่างชัดเจน บนฐานของสัมมาทิฏฐิ คือ มีความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นตัวนำ และมีความเข้าใจ

ในเรื่องทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ การดับทุกข์ และวิถีทางแห่งการดับทุกข์ หรือ อริยสัจ 4 ความเข้าใจในเรื่องไตรลักษณ์ว่า ทุกอย่างเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป ไม่มีอะไรคงอยู่ได้อย่างถาวร และวงจรปฏิจจสมุปบาทที่เหนี่ยวรั้ง กักขัง ทำให้คนมีความทุกข์ด้วยความอยากได้ อยากมี อยากเป็น และไม่อยากเป็นอะไรบางอย่าง และความยึดมั่นถือมั่นในเหตุแห่งทุกข์ทั้งปวง และช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้ประจักษ์ถึงภาวะใจที่ตนเป็นอยู่ว่ากำลังติด “กับดัก” อะไรอยู่ ด้วยถ้อยคำที่แสดงการเชื่อมสมานอย่างอ่อนโยนและเข้าใจ

3) **การเข้าใจเห็นจริง** (Realization) คือ การที่นักจิตวิทยาการปรึกษาเอื้อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดปัญญาที่เข้าใจชีวิต ตระหนักชัดถึงสิ่งที่ตนต้องการ และมองเห็นหนทางที่จะก้าวเดินออกไปจากสิ่งที่กักขังใจให้เป็นทุกข์ในขณะที่มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ที่สุด ทั้งนี้ หน้าที่ของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาคือ การสลายอคติที่มีความปรารถนาส่วนตนซ่อนอยู่ ให้ผู้รับการปรึกษามีชีวิตอยู่กับความจริงได้อย่างกลมกลืนด้วยสติปัญญา

กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในแง่พุทธธรรม โดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7[25] ซึ่งเป็นคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือ ท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ มี 7 ประการ คือ

1) **ปิโย** น่ารัก (มีเมตตา หวังดี ใส่ใจคน และปัญหาสุขทุกข์ของเขา ชวนใจให้เขาเข้าไปฟัง ไปปรึกษา)

2) **ครุ** น่าเคารพ (หนักแน่น มีหลัก ประพฤติสมฐานะ อบอุ่น ปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้)

3) **ภาวนีโย** น่าเจริญใจ (ทรงคุณ ทรงปัญญา น่ายกย่องเอาอย่าง)

4) **วัตตา** รู้จักพูดให้ได้ผล (รู้จักชี้แจงแนะนำ ให้รู้เข้าใจชัดเจน แจ่มแจ้งจูงใจ ชวนให้แกล้วกล้าร่าเริง และเป็นที่ปรึกษาที่ดี)

5) **วจนักขโม** อดทนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามคำ ไม่เบื่อหน่าย ถึงถูกคำแสลงหูกระทบ อดทนฟังได้ไม่เสียอารมณ์)

6) **คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา** แถลงเรื่องล้ำลึกได้ (ชี้แจงเรื่องยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนให้ได้เรียนรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป)

---

25. สมเด็จพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด, 2564), 204.

7) **โน จัฏฐาเน นิโยชะเย** ไม่ชักนำไปในอฐาน (ไม่ชักจูงไปในทางเสียหายหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร)

ทักษะที่ใช้ในการปรึกษาแนวพุทธ ประยุกต์จากพุทธวิธีที่พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการพูดเป็นหลักในการเผยแพร่พุทธศาสนา และภาษาที่ใช้ได้เหมาะเจาะสำหรับกรณีเฉพาะอย่าง มีอานุภาพสำหรับเปลี่ยนแปลงความคิดของคน จากที่เคยเชื่อแบบหนึ่งหันมาเชื่ออีกแบบหนึ่ง การแสดงธรรมของพระพุทธเจ้าทุกครั้ง จะทรงใช้พุทธวิธีการสอนซึ่งมีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะนั้นพร้อมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อม วิเคราะห์ผู้ฟัง ตั้งแต่ต้นจนจบ ทรงใช้รูปแบบการสอนครบทั้ง 4 ประการ ได้แก่

1) **สันทัสสนา** อธิบายให้เห็นชัดเจน แจ่มแจ้ง เหมือนจูงมือให้ไปเห็นกับตา

2) **สมาทปนา** ชักจูงใจให้เห็นจริงด้วย ชวนให้คล้อยตาม จนต้องยอมรับและนำไปปฏิบัติตาม

3) **สมุตเตชนา** เร้าใจ ให้แกล้วกล้า บังเกิดกำลังใจ ปลุกให้มีอุตสาหะแข็งขัน มั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จได้ ไม่หวั่นระย่อต่อความเหนื่อยยาก

4) **สัมปหังสนา** ชโลมใจให้แช่มชื่น ร่าเริง เบิกบาน ฟังไม่เบื่อและเปี่ยมด้วยความหวัง เพราะมองเห็นคุณประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการปฏิบัติ[26]

จะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงมีทักษะและหลักในการปรึกษา ทรงใช้สิ่งแวดล้อมรอบตัวมาเป็นอุปกรณ์ในการปรึกษา ทรงสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ให้ความคุ้นเคยกับผู้มาขอรับการปรึกษาให้เกิดความเบาใจในเรื่องที่ทรงให้การปรึกษา ให้เกียรติผู้มาปรึกษา ไม่ทรงดูหมิ่น ทรงให้ความสำคัญกับผู้ที่อยู่ตรงหน้าทุกคน ทรงใช้ถ้อยคำที่สุภาพ นุ่มนวล น่าฟัง ไม่กระทบบุคคลอื่น ทำให้ผู้ที่ได้รับการปรึกษาเกิดศรัทธาเลื่อมใส น้อมนำคำสอนของพระองค์ไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จในที่สุด

การปรึกษาที่ช่วยพาให้คนที่ตกอยู่กองทุกข์ออกมาจากกองทุกข์นั้นไปสู่ภาวะอันสงบร่มเย็น ทั้งนี้ กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธเป็นกระบวนการปรึกษาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับว่าขณะนั้นจะเน้นให้ความสำคัญกับสิ่งใด โดยสิ่งสำคัญ

26. ที.สี. 9/198/161 (ไทย.สยามรัฐ)

ที่ขับเคลื่อนกระบวนการให้เป็นไปอย่างราบรื่น คือ การเสริมสร้างสมรรถนะซึ่งหมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมี มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (รวมถึง ค่านิยม และทัศนคติ/แรงจูงใจ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน การนำมาประยุกต์ หรือนำมาใช้กับพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน เช่น การที่นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาแนวพุทธเอาตนเองเข้าเชื่อมสมานกับเพื่อนผู้รับการปรึกษา โดยการให้ความสนใจ ใส่ใจในทุก ๆ สิ่งที่ผู้รับการปรึกษาเป็นอยู่ โดยไม่ประเมินหรือตัดสิน และไม่ได้อยู่ในบทบาทผู้ที่อยู่เหนือกว่า หากแต่อยู่อย่างเสมอกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนให้เข้าใจและรับรู้เรื่องราวปัญหาของตนเองตามความเป็นจริง สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา ฐิติโชติรัตนา ที่พบว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะเกิดขึ้นเมื่อมีการสนทนาถึงความทุกข์ใจของผู้รับการปรึกษา ปรึกษาแนวพุทธจะต้องรับฟังเรื่องราวที่ผู้มาปรึกษาเล่าด้วยใจที่เข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาทั้งปวง

5. สรุป

การส่งเสริมสมรรถนะการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยา ได้แนวทาง คือ การให้การปรึกษาของเพื่อนนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่สอดส่องดูแลและคอยให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่เพื่อนนักเรียน พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะ และกระบวนการให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธี โดยการดูแลชี้แนะอย่างใกล้ชิดจากครูแนะแนว หากได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการให้คำปรึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยา ได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักพุทธธรรม คือ กัลยาณมิตรธรรม 7 จะช่วยให้นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับเพื่อนที่เข้ามาปรึกษา ที่มีความทุกข์ ด้วยความเมตตา หวังดี ใส่ใจคนในปัญหาสุขทุกข์ของเขา ชวนใจให้เขาเข้าไปฟังไปปรึกษา อบอุ่น ปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้ รู้จักชี้แจงแนะนำ ให้รู้เข้าใจชัดเจน แจ่มแจ้งจูงใจ แกล้วกล้า และร่าเริง และเป็นที่ปรึกษาที่ดี พร้อมที่จะรับฟังคำซักถาม ไม่เบื่อหน่าย ถึงถูกคำแสลงหูกระทบ ก็อดทนฟังได้ ไม่เสียอารมณ์

รายการอ้างอิง

กฤตวรรณ คำสม. “การศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน”. *ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. คณะมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

กลุ่มพัฒนาระบบแนะแนว. *เอกสารคู่มือสำหรับนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2564.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. “การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2560). 262–269.

ชญานิษฐ์ แสงทิพย์ และคณะ. “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด - ขอนแก่น - มหาสารคาม - กาฬสินธุ์”. *วารสาร ว.รมน. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม–เมษายน 2557). 169–180.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2550.

นพพร แสงทอง, พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, และสกล วรเจริญ. “การเสริมสร้างสมรรถนะการให้คำปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาโดยการฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา”. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2564). 14–26.

พระมหาสุเทพ สุทฺธิญาโณ (ธนิกกุล). “โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาของพระสงฆ์ด้านการเยียวยาจิตใจผู้ป่วย”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. คณะมนุษยศาสตร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2561.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. *พระไตรปิฎกฉบับสยามรัฐ (แปล)*. นครปฐม: มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์, 2556.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด, 2565.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์, 2549.

C. L. Kleinke. *Common Principles of Psychotherapy*. CA: Pacific Grove Brooks/Cole, 1995.

David C. McClelland. "Identifying Competencies with Behavioral-event interviews". *Psychological Science*. Vol. 9 No. 5 (January 1998). 331–332.

ExeQserve Corporation. *The Iceberg and why you need to build your competency model*. Online. https://exeqserve.com/iceberg-need-build-competen cy-model-ed-ebreo. [12 January 2024].

F. M. Crinella and J. Yu. *Brain mechanisms: Papers in memory of Robert Thompson*. New York: Academy of Sciences, 1993.

Gerard Egan. *The Skilled Helper: A Problem-management Approach to Helping*. CA: Pacific Grove Brooks/Cole, 1994.

H. Cowie and S. Sharp. *Peer Counselling in schools a time to listen*. London: David Fulton, 1996.

D. C. McClelland. "Testing for Competence Rather than for "Intelligence". *American Psychologist*. Vol. 28 (1973). 1–14. http://dx.doi.org/10.1037/h0034092.

E. R. Boyatzis and A. J. Bruss. *The Heart of Human Resource Department: Counseling Competencies, Case Western Reserve University: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*. Online. www.eiconsortium.org. [12 January 2024].

Tobias Opiyo Okeyo Arudo. "Peer Counseling Experience Among Selected Kenyan Secondary Schools". *KAPC Conference*. Nairobi: Kenyatta University, 2008. https://www.kapc.or.ke/downloads/Arudo,%20Tobias%20Opiyo%20Okeyo.pdf.