

การศึกษาและพัฒนารับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

A STUDY AND DEVELOP COUNSELING SELF-EFFICACY OF GUIDANCE TEACHERS

Corresponding author¹,
s_patcharaporn@yahoo.com¹

พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์¹
Patcharaporn Srisawat¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวและเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และหลังการติดตามผล วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คือ ครูแนะแนวจำนวน 217 คน ได้มาจากการกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา มีค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่วนในระยะที่ 2 การพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาโดยการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวที่มีคะแนนการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาตั้งแต่ 25 เปอร์เซ็นไทล์ลงมาและสมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ One Way ANOVA Repeated Measures

ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเบื้องต้น กระบวนการให้คำปรึกษา ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา และค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถวัดองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวได้ 2) การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของกลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการฝึกอบรมมีผลทำให้การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวเปลี่ยนแปลงในทางที่สูงขึ้น

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม

ABSTRACT

The research objectives were to 1) investigate counseling self-efficacy factors, and 2) compare counseling skills perception results before after the participated period and follow up participated in training. The research procedures were divided into 2 phases; Phase 1: investigate counseling self – efficacy factors and Phase 2: Development on counseling self-efficacy through trainings. The subjects were guidance

¹อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

teachers from schools in Bangkok and surrounding provinces. They divided into two group. The first group consisted of 217 guidance teachers . This group was multi-stage sampling selected from population and was a representative for counseling self-efficacy study. The second group included 14 guidance teachers whose counseling self – efficacy scores were lower than twenty-fifth percentile and volunteered for attending training program. The research instruments were counseling self- efficacy scale (validity = 0.85) and counseling self – efficacy training program. The data were analyzed by Confirmatory Factor Analysis and One Way ANOVA Repeated Measures.

The research findings were as follows; 1) The confirmatory factors analysis significantly confirmed that the model of counseling self – efficacy functioning could be characterized into four factors : micro skills, counseling process, understanding counselee' behaviors and counselor values. This four factors were high, loading at the 0.01 level and could be able to measure the counseling self – efficacy functioning factors. 2) Statistically significant differences at the 0.01 level of the counseling self – efficacy of the experimental group existed before and after the participated period and follow upper period. The result of this study indicated that training program for developing counseling self efficacy was key factor in increasing positive change in counseling self – efficacy of guidance teachers.

Keywords : counseling self – efficacy, training

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา ที่เน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข แต่ในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณลักษณะดังกล่าว ท่ามกลางสภาพสังคมปัจจุบันเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำเนินชีวิตของคน ทุกเพศ ทุกช่วงวัยของชีวิต ปัญหาทางสังคมได้ทวีความซับซ้อน รุนแรงขึ้นทุกขณะ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาค่านิยม การเลียนแบบ การแพร่กระจายของสารเสพติด การก่ออาชญากรรม การใช้ความรุนแรง ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุสำคัญ คือ บุคคลไม่รู้จักตนเองและสภาพแวดล้อมที่ติดต่อ ขาดทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ไขปัญหา และไม่สามารถปรับตัวได้ จึงจำเป็นที่สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกัน ช่วยเหลือ แก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน

การแนะแนวเป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551, น. 4) อีกทั้งเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีแบบแผน มีขั้นตอน เพื่อให้ นักเรียนสามารถรู้จักและเข้าใจตนเอง นำตนเอง สร้างทางเลือกต่างๆ ด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถดำเนินชีวิตและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (สกล วรเจริญศรี, 2556, น. 18)ซึ่งงานแนะแนวที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนประกอบด้วย 5 บริการ ซึ่งประกอบไปด้วย บริการรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล โดยทั้ง 5 บริการนี้ การบริการให้คำปรึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว (Counseling is a heart of guidance service) ทั้งนี้ตามหลักปรัชญาการแนะแนวมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการช่วยเหลือทั้งสิ้น ดังนั้นการบริการให้คำปรึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้ นักเรียนสามารถรู้และเข้าใจในปัญหา ยอมรับในปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้

ด้วยตนเอง รวมทั้งครูแนะแนวต้องสามารถนำข้อมูลในบริการต่างๆ มาใช้ประโยชน์ควบคู่กับการให้คำปรึกษา จะสามารถทำให้การให้คำปรึกษานั้นมีประสิทธิภาพ (สกล วรเจริญศรี, 2556, น. 36)

ในกระบวนการให้คำปรึกษา บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้คำปรึกษาคือ ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ผ่านการศึกษา การฝึกฝนอบรมทางวิชาชีพ มีสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เหมาะสม มีประสบการณ์ สามารถช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้คำปรึกษา มีความเชื่อว่าตนเองสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคคลได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Bandura, 1986, p. 391) อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นทางเลือกของพฤติกรรม ถ้าบุคคลที่มีความกลัวและมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่คุกคาม ถ้าพวกเขามีความเชื่อว่าพวกเขา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ และเมื่อเกี่ยวข้องกับพวกเขาสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่คุกคามนั้นได้ ผู้ให้คำปรึกษาเช่นกัน ถ้าผู้ให้คำปรึกษามีความเชื่อในความสามารถของตนเองในการให้คำปรึกษา ก็จะสามารถดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อนี้เป็นทางเลือกของการตอบสนองทางอารมณ์ของผู้ให้คำปรึกษา และสร้างความพยายาม, ความอดสาหะในการเผชิญกับความล้มเหลว และพฤติกรรมที่เสี่ยงได้ (Bandura, 1977, อ้างอิงจาก Larson, 1998, p. 180 – 181) ผู้ให้คำปรึกษาหากมีการรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะทำให้มีความมั่นใจในการให้คำปรึกษา สามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ลาร์สัน (Larson, 1998, p. 180) ที่ได้ให้คำจำกัดความของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาไว้ว่า เป็นความเชื่อหรือตัดสินใจของบุคคลในความสามารถของตนเอง ที่จะให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพกับคนไข้ในอนาคตอันใกล้นี้ การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษานี้ เป็นกลไกเบื้องต้นที่ทำให้เกิดการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังการศึกษาของ ลาร์สัน และ ดาเนียล (Larson and Daniels, 1998) พบว่า ผู้ให้คำปรึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงมาจากประสบการณ์ ที่มีความคาดหวังทางบวก และมีการประเมินตนเอง รวมถึงมีความวิตกกังวลน้อย การเพิ่มการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา ทำให้ลดความวิตกกังวล มีความสำคัญเพราะความวิตกกังวลจะนำไปสู่ความสามารถทางด้านคลินิกและผลสำเร็จลดน้อยลง ดังนั้น การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวจึงถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ ครูแนะแนวมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนวิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาควรใช้การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลได้ ดังที่ บัดเลย์ และ แคพเพิล (Buddey and Caple, 1995, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนและจัดกระทำอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ที่เข้าฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร, 2543, น. 23) ที่เชื่อว่าเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นจะช่วยเพิ่มพูนความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งในการฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการเทคนิคและทฤษฎีการให้คำปรึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

จากข้อความที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว และการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของ

ครูแนะแนวด้วยการฝึกอบรม จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ครูแนะแนวในการพัฒนาตนเองให้สามารถทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และหลังการติดตามผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร คือ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการใน พื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 601 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, ออนไลน์)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการใน พื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 217 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ได้แก่ ทักษะเบื้องต้น กระบวนการให้คำปรึกษา ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับบริการ และค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว มีการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือดังนี้
 - 3.1 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00
 - 3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดรายข้อโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.24-0.74
 - 3.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาโดยการแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบักมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการใน พื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ฉบับ ได้แบบวัดกลับคืนมาทั้งสิ้น 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.33 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาด้วยโปรแกรมลิสเรล LISREL 8.72

ระยะที่ 2 การพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวโดยการฝึกอบรม

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาโดยเป็นครูแนะแนวที่มีคะแนน

การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาตั้งแต่ 25 เปอร์เซ็นต์ลงมา จำนวน 14 คน คัดเลือกภายหลังการสัมภาษณ์ เฉพาะครูแนะแนวที่มีความสนใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม

2. ตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ประกอบด้วย ตัวแปร จัดกระทำ ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว และตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขณะนี้ คือ โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวด้วยการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคการฝึกอบรม แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรม

4. การดำเนินการทดลอง โดยการฝึกอบรมแบ่งออกเป็นการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ 2 วัน และมีการนิเทศการให้คำปรึกษาสัปดาห์ 1 วันๆ ละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ รวมชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง และนัดติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม 4 สัปดาห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุนทางจิตวิทยาของนิสิต/นักศึกษา

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล โดยใช้สถิติ F – test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบวัดซ้ำ (One – Way ANOVA repeated measurement)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ดังตาราง 1

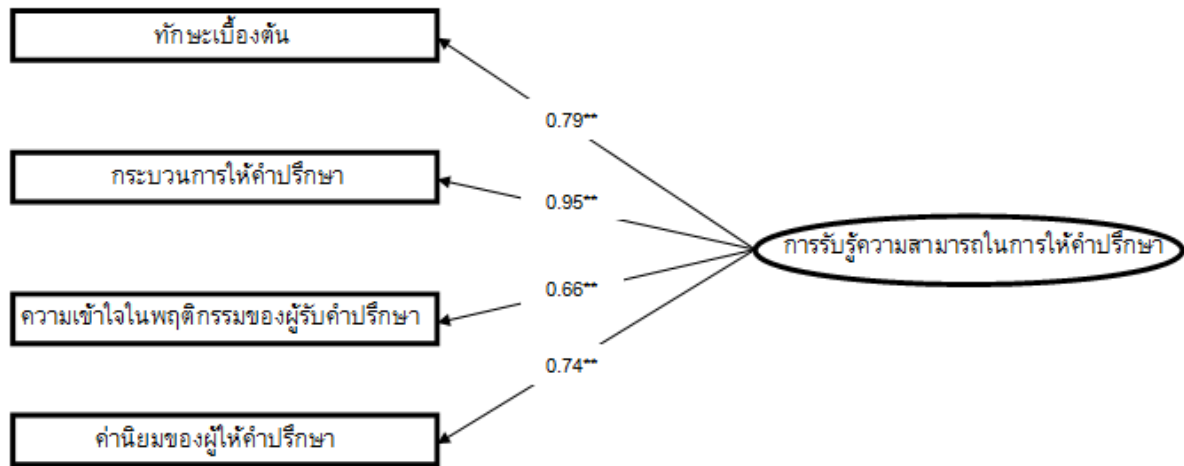
ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว (n=217)

การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา	b	SE	t	FS	CR
ทักษะเบื้องต้น	0.79	0.06	13.31**	0.14	0.62
กระบวนการให้คำปรึกษา	0.95	0.05	17.77**	0.72	0.91
ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา	0.66	0.06	10.65**	0.08	0.44
ค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา	0.74	0.06	12.38**	0.11	0.55

**p<.01

จากตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว พบว่า องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.66-0.95 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.1 โดยกระบวนการให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.95 มีความแปรผันร่วมกับการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 91.00) รองลงมาคือ ทักษะเบื้องต้นและค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ

0.79 และ 0.74 มีความแปรผันร่วมกับการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62.00 และ 55.00) ส่วนความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.66 มีความแปรผันร่วมกับการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.00) ตามลำดับ ดังภาพประกอบ



$$\chi^2 = 0.05 \text{ df}=2 \text{ p}=.97 \text{ GFI}=1.00 \text{ AGFI}=1.00 \text{ CFI}=1.00 \text{ RMSEA}=0.00$$

ภาพประกอบ โมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

2. การพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

การเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของกลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และหลังการติดตามผล

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังติดตามผล	
	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD
การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา	3.53	.25	4.19	.13	4.02	.17

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว เท่ากับ 3.53 หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เท่ากับ 4.19 และหลังการติดตามผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวกลุ่มทดลองก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และหลังการติดตามผล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ผลการให้คำปรึกษากลุ่ม	3.295	2	1.648	42.16	.00**
ความคลาดเคลื่อน	1.02	13	.08		

*p < .01

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว กลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและหลังการติดตามผล มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างน้อย 1 คู่ (F = 42.16 p = .00) แสดงให้เห็นว่า ครูแนะแนวที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงขึ้น

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล

ตัวแปรตาม	ผลการให้คำปรึกษากลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	p
การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา	หลังการฝึกอบรม- ก่อนการฝึกอบรม	.66	.00**
	หลังการติดตาม -ก่อนการฝึกอบรม	.49	.00**
	หลังการฝึกอบรม- หลังการติดตาม	.17	.01**

**p < .01

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา หลังการฝึกอบรม มีผลต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และก่อนการฝึกอบรมมีผลต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงขึ้นจากหลังการติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการฝึกอบรม มีผลต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงขึ้นจากหลังการติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ครูแนะแนวที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาสูงขึ้น

อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว

ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว โดยพิจารณาดัชนีความเหมาะสมพอดีของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเบื้องต้น กระบวนการให้คำปรึกษา ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาและค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลาร์สัน และคนอื่น (Larson, et al, 1992, p. 105) ที่พบว่าองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย ทักษะเบื้องต้น กระบวนการให้คำปรึกษา ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา ค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา และสมรรถนะทางวัฒนธรรมและงานวิจัยของ โอ ไบรอน และคนอื่น (O'Brien et al, 1997) ที่ศึกษา พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาอาชีพ มี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก กระบวนการบำบัดและทักษะสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการประเมินและการตีความ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 4 คือแนวโน้มโลกของอาชีพ หากพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ กระบวนการให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.95 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการให้คำปรึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจวิธีการ แนวทางให้การให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาได้ดีจะส่งผลให้ผู้ให้คำปรึกษามีการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ดีเช่นกัน ดังคำกล่าวของ คอเรย์ (Corey, 2013, p.18) ที่ว่า

การเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งคือผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจถึงกระบวนการให้คำปรึกษาที่สามารถเข้าใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการให้คำปรึกษา รองลงมา คือ ทักษะเบื้องต้นการให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.79 ทักษะการให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยเหลือ และทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Revees, 2013, p. 104) ส่วนค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับ 3 มีค่าเท่ากับ 0.74 ทั้งนี้ เพราะค่านิยมเป็นความเชื่อหลักของบุคคลที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษามีผลต่อกระบวนการให้คำปรึกษาและวิธีการดำเนินการให้คำปรึกษาของผู้ให้คำปรึกษา ทั้งวิธีการในการประเมิน การกำหนดเป้าหมายในการให้คำปรึกษา การเลือกใช้เทคนิคและประเด็นสำคัญที่จะนำมาพูดคุยในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง รวมทั้งการประเมินความก้าวหน้าในการให้คำปรึกษาและการตีความสถานการณ์ชีวิตของผู้รับคำปรึกษา (Corey, 2013, p. 22) และส่วนของค่านิยมประกอบความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.66 ก็ถือได้ว่าเป็นหนึ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา ทั้งนี้เพราะผู้รับคำปรึกษาที่เข้ามาขอรับคำปรึกษา มีความแตกต่างทั้ง เพศ อายุ เรื่องราวและประสบการณ์ชีวิต (Revees, 2013, p. 179) ผู้ให้คำปรึกษาที่เข้าใจพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษาจะทำให้สามารถเลือกใช้เทคนิคและทฤษฎีการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาให้สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการให้คำปรึกษา ทักษะเบื้องต้น ค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษาและความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา เป็นองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวก่อนการทดลองแตกต่างกับหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และก่อนการทดลองแตกต่างกับหลังติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการทดลองและหลังติดตามผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวมีการพัฒนา ที่ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังคำกล่าวของ ชูชัย สมิทธิไกร (2554, น. 7) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคคลสอดคล้องกับ อรพรรณ โขมะสรานนท์ (2554, น.14) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญและเจตคติที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นกับบุคคลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการจัดการฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยได้ผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมของแบนดูรา และเทคนิคทฤษฎีการให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจและเข้าใจในกระบวนการ ทักษะการให้คำปรึกษา ที่มีการออกแบบเนื้อหาและวิธีต่างในการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย ดังคำกล่าวของ เนลสัน-โจน (Nelson-Jone, 1992) ที่กล่าวว่า การกำหนดเนื้อหาและวิธีการต่างๆ ในการฝึกอบรม ผู้นำฝึกอบรมจะต้องเตรียมตัวเกี่ยวกับวิธีการและเนื้อหาที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม นอกจากทฤษฎีและเทคนิคที่เลือกใช้ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว ก็มีผลสำคัญที่ทำให้ครูแนะแนวมีการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ความสามารถในการตนเอง (Self - efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองจะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองกระทำ (Bandura, 1977) ซึ่งในโปรแกรมการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้กำหนดกรอบเนื้อหาที่ช่วยพัฒนาให้ครู

แนะแนวมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและสามารถให้คำปรึกษากับนักเรียนได้ โดยเนื้อหาแรก ที่ผู้วิจัยกำหนดคือ การสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา และค่านิยมของผู้ให้คำปรึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิค การเสนอตัวแบบ (Modeling) กรณีปัญหาของนักเรียน แล้วให้ครูแนะแนวทบทวนและวิเคราะห์พฤติกรรมที่เป็นปัญหา ตามกรณีตัวอย่าง ซึ่งการใช้ตัวแบบจะทำให้ครูแนะแนวมองเห็นภาพและเกิดความเข้าใจ นำไปสู่การวิเคราะห์พฤติกรรม ที่เป็นปัญหาของนักเรียนที่จะเข้ามาขอรับคำปรึกษาได้ดังคำกล่าวของ สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต (2556, น. 59) ที่กล่าวว่า ผู้ที่สังเกตตัวแบบจะทำให้รู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามและไม่ย่อท้อ นอกจากนี้การฝึก ทักษะและกระบวนการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยก็ได้เสนอตัวแบบวิธีการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง แล้วให้ครูแนะแนวได้สังเกต ตนเอง (Self - observation) ในประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู เน้นแนว เห็นความสามารถในการให้คำปรึกษาของตนเองทั้งนี้เพราะประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) ซึ่งแบนดูราเชื่อว่า เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง เนื่องจากว่าประสบการณ์โดยตรงกับความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเองและบุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถทำได้ (สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต, 2556, น. 59) นอกจากการทบทวนประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จแล้ว การฝึกอบรมครั้งนี้ได้ ให้ครูแนะแนวกลุ่มทดลองได้นำทักษะและกระบวนการให้คำปรึกษาไปใช้จริงในโรงเรียน แล้วนำกลับมาเสนอโดยมี ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย และครูแนะแนวคนอื่นเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เพื่อให้ครูแนะแนวสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาทักษะและกระบวนการให้คำปรึกษาต่อไป ซึ่งการนิเทศการให้คำปรึกษา (Supervision) เป็นเทคนิคที่ช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวได้ ดังคำกล่าวของ ชวาร์ทท์(Schwartz, 2016, p. 20) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีการประเมิน การรู้คิดของตนเองต่อสถานการณ์ในการให้คำปรึกษาแล้วลงมือให้คำปรึกษาจริง ซึ่งการนิเทศจะเป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงกระบวนการ ในการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับและคำพูดชักจูงของผู้นิเทศจะช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษา พัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของตนเองได้สอดคล้องกับ ปามมูกู (Pamucu, 2011, p. 8) ที่กล่าวว่า จากมุมมองของแนวคิดทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม การนิเทศเป็นประเด็นหนึ่งของการพูดจูงใจทางสังคม (Social persuasion) ที่เกิดจากผู้นิเทศ ซึ่งมีส่วนสำคัญกับการรับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ รวมทั้งโทลเทนเบิร์ก และ แมคเนล (Stoltenberg & McNeill, 2010 cited Meyer, 2012, p. 107) ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศควรให้ข้อมูลโดยตรงและแนะนำ วิธีการที่ถูกต้องให้กับผู้ฝึกให้คำปรึกษาเพื่อลดความวิตกกังวลและความคลุมเครือ ซึ่งในสถานการณ์แบบนี้จะทำให้ผู้ฝึก ให้คำปรึกษารับรู้ความสามารถในตนเองได้ สอดคล้องกับ สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต (2556, น. 60) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลถูก กระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ในสภาพที่ขมขื่นทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด จะทำให้เกิดความกลัว ไม่ สามารถแสดงออกได้ดี ซึ่งทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำลงได้ ดังนั้นการกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนาการรับรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวได้

บรรณานุกรม

- ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิ ศิริอรุณ (2555). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ที-บุ๊กส์.
- ชูชัย สมितिโก. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Bandura, A. (1977). Self – efficacy : Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Barnes, Krinstin L. (2004). Apply Self- Efficacy Theory to Counselor Training and Supervision : A Comparison of Two Approaches. *Counselor Education & Supervision*, 44 , 56-69.
- Corey, Gerald. (2013). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. 9thCA :Brooks/Cole. Cengage Learning.
- Larson, Lisa M; & Daniels, Jeffery A. (2001). The Impact of Performance on Counseling Self – Efficacy and Counselor Anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 41, 120-130.
- (1998). Review of the counseling self – efficacy literature. *The Counseling Psychologist*. 26, 179-218.
- Larson, Lisa M; et al . (1992). Development and Validation of the Counseling Self – Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychologist*, 39, 105-120.
- O'Brien, Karen M; et al. (1997). The Career Counseling Self – Efficacy Scale : Instrument Development and Training Applications. *Journal of Counseling Psychologist*, 44, 20-31.
- Page, Betsy J; Pietrzak, Dale R; & Lewis, Todd F. (2001). Development of the Group Leader Self- Efficacy Instrument. *Journal for Specialist In Group Work*, 26, 168 – 184.
- Reeves Andrew.(2013). *An Introduction to Counseling and Psychotherapy From Theory to Practice*. London: SAGE.
- Stoltenberg, C. D., & McNeill, B. W. (2010). *IDM supervision: An integrative developmental model for supervising counselors and therapists*. 3rd ed. New York: Routledge.
- Urbani, Steve; et al. (2002). Skill-Based Training and Counseling Self-Efficacy. *Counselor Education & Supervision*, 42, 92-106.
- Meyer, Regina Lynn. (2012). *Predictors of Counselor Self-Efficacy among Master's Level Counselor Trainees: Impact of Cohort versus Non-Cohort Educational Programs*. Dissertations. Paper 68. Retrieved from <http://scholarworks.wmich.edu/dissertations>.
- Schwartz, Gunther L. (2016). *The Relationship of Supervision Variables to Counseling Self-Efficacy and Outcome Expectations Among Practicing Psychologists*. Dissertations. Paper 1611. Retrieved from <http://digitalcommons.andrews.edu/dissertations>.