

การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)



MI คืออะไร

การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivational Interviewing)

เป็นกระบวนการสนทนา (style of interaction) ที่มีโครงสร้าง
ทิศทางชัดเจน ได้รับการออกแบบเพื่อช่วยให้คู่สนทนาแก้ไข
ความลังเล โดยการสร้างแรงจูงใจภายในและการกระตุ้นให้
เกิดความมุ่งมั่น..พันธะสัญญาที่จะทำการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมตนเอง โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

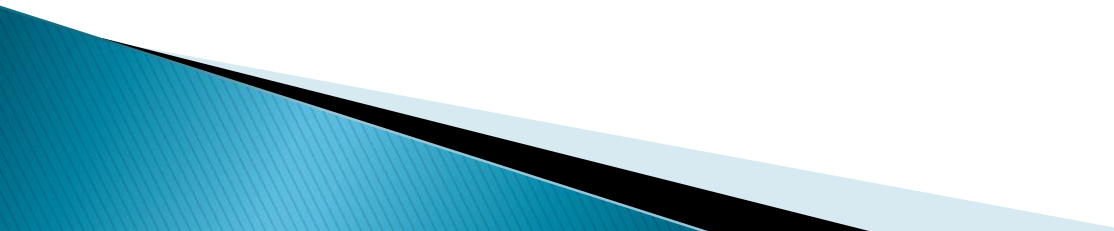
A Better Definition

“Motivational interviewing is a soft way of asking clients to take a hard look at themselves.”



(Ontiveros, R.)



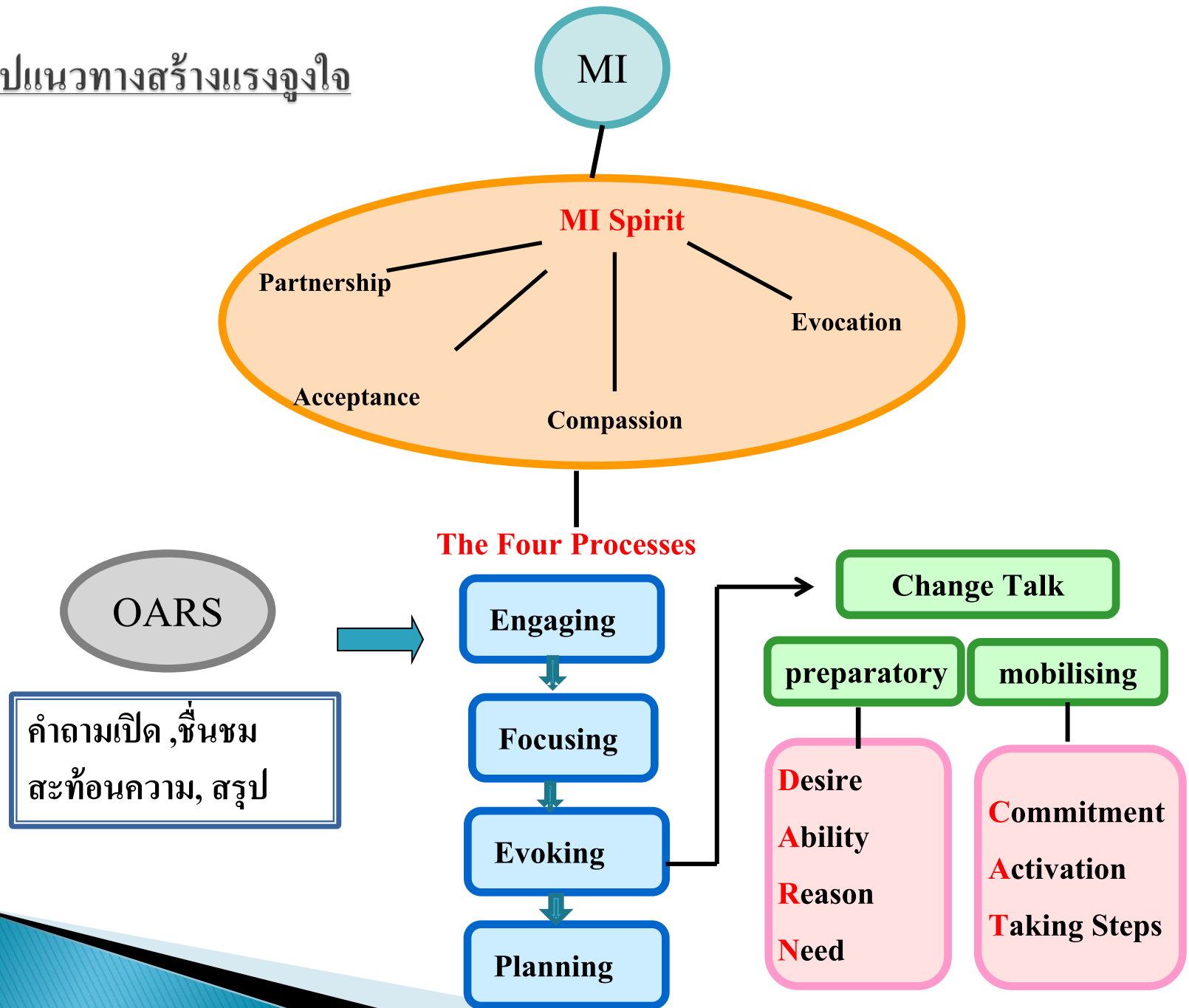
Heart of MI

- MI is a conversation **between two people that seeks to elicit a person's own intrinsic motivation for change.**
 - **It is a therapeutic guiding style.**
- 

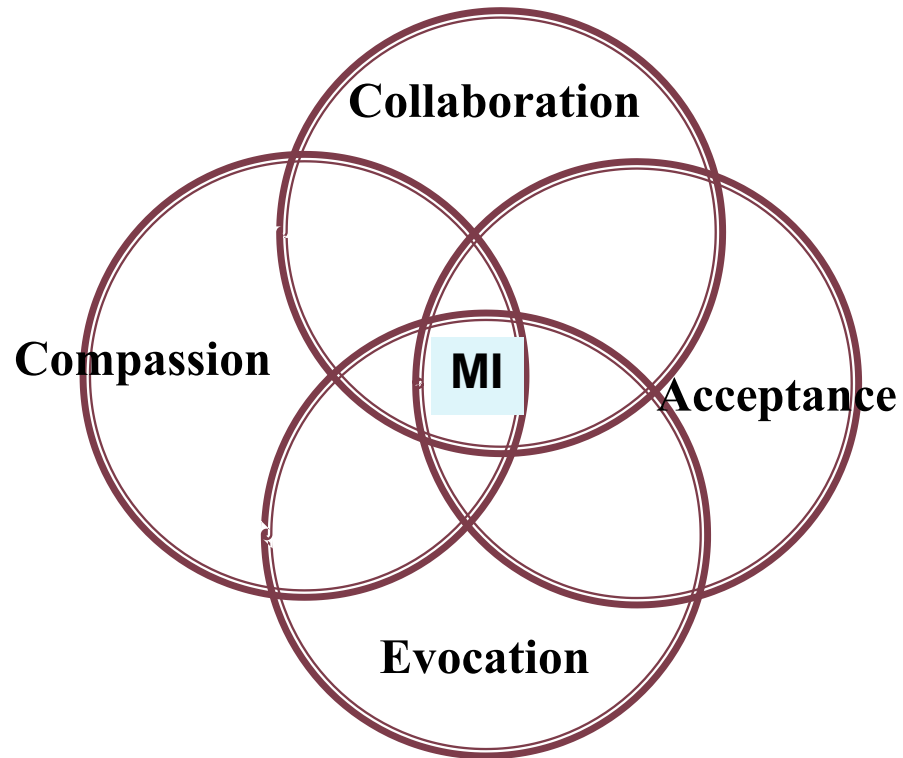
Motivational Interviewing

- ▶ Directing  Guiding  Following
- ▶ A skillful guide is a good listener and also offers expertise where needed. MI lives in this middle ground of styles between directing and following, often incorporating elements of both but doing too much of either

สรุปแนวทางสร้างแรงจูงใจ



The Underlying Spirit of MI

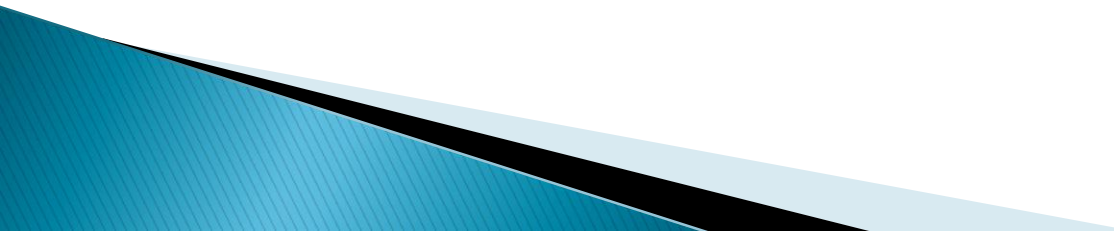


The Spirits of Motivational Interviewing

▶ Partnership

- Active collaboration between experts
- A pitfall to avoid is the expert trap
 - Letting go of the assumption that you are supposed to have all the right answers

The Assessment Trap

- ▶ The Expert Trap
 - ▶ The Premature Focus Trap
 - ▶ The Labeling Trap
 - ▶ The Blaming Trap
 - ▶ The Chat Trap
- 

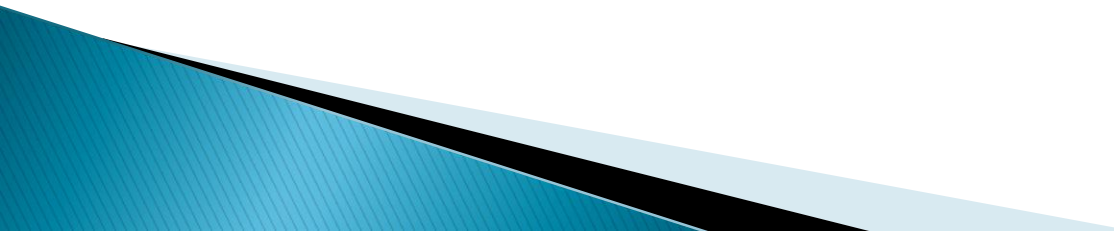
The Spirits of Motivational Interviewing

▶ Acceptance

- Attitude of profound acceptance of what the client brings
- Deep roots in the work of Carl Rogers and contains at least four aspects

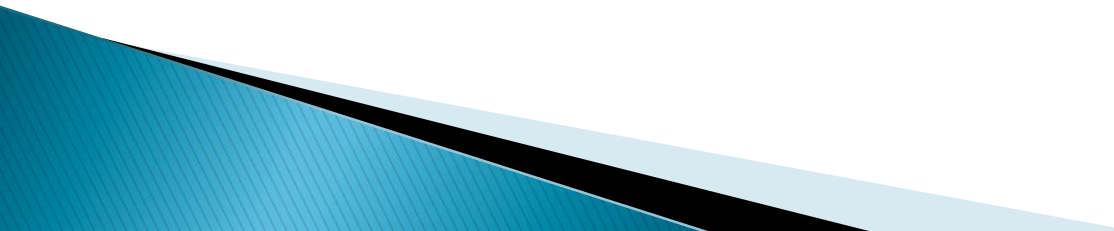
The Spirits of Motivational Interviewing

▶ Compassion

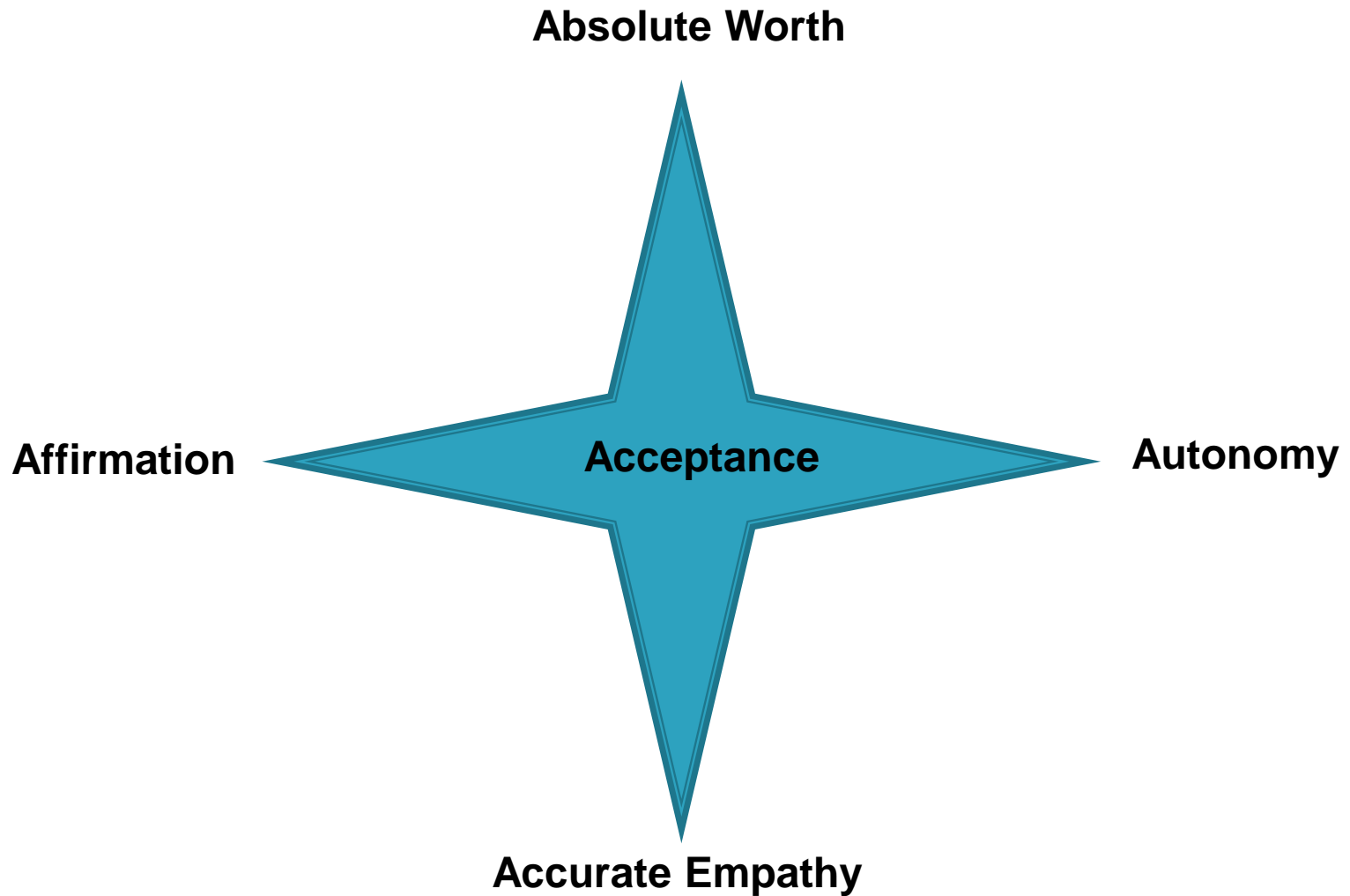
- Not talking about a personal feeling, an emotional experience such as sympathy or identification
 - To be compassionate is to actively promote the other's welfare, to give priority to the other's needs
 - The services are for patient's benefit and not primarily our own
 - Our own version can be pursuit of self-interest
- 

The Spirits of Motivational Interviewing

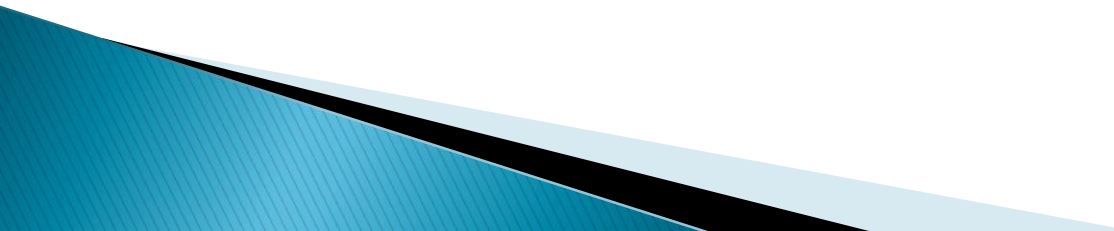
▶ Evocation

- Focus on strengths–focused premise.
 - People already have in them much of what is needed.
 - The task is to evoke it, to call it forth
 - The opposite is “I have what you need, I am going to give it to you, be it knowledge, insight, and coping skills.
- 

Four Aspects of Acceptance



Absolute Worth

- ▶ When given critical therapeutic condition, people will naturally change to positive direction.
 - ▶ The tendency toward “self-actualization”, he or she will grow given optimal conditions
 - ▶ The opposite of absolute worth is the “judgment”.
- 

Carl Rogers' Unconditional Positive Regard

▶ *Unconditional:*

- One experiencing UPR holds 'no *conditions* of acceptance . . . It is at the opposite pole from a selective evaluating attitude.' (p. 225)

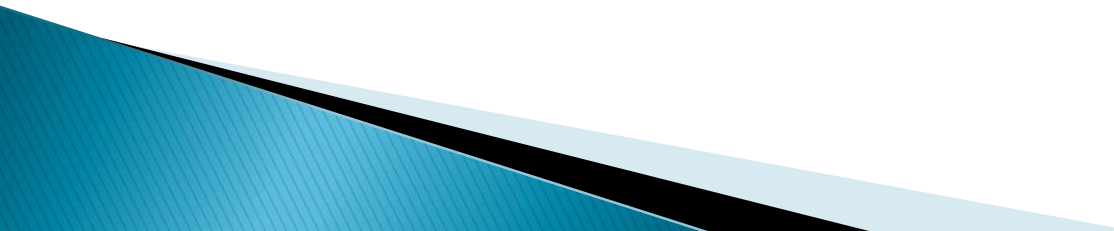
▶ *Positive:*

- One offers 'warm acceptance....It means a caring for the client...' (p.225)

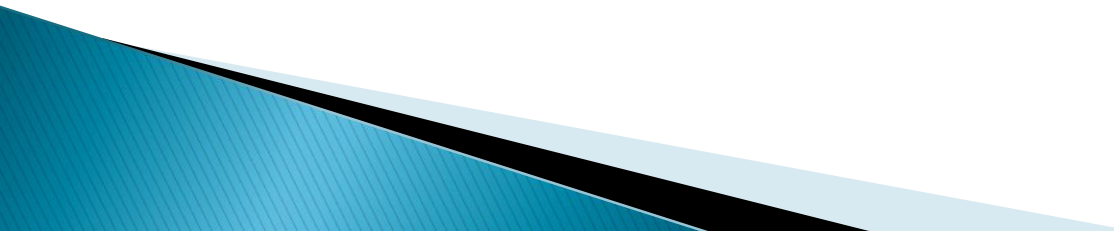
▶ *Regard:*

- One regards 'each aspect of the client's experience as being part of that client but not in a "possessive way" or in such a way as simply to satisfy the therapist's own needs...caring for the client as a *separate* person, with permission to have his [or her] own feelings, his [or her] own experiences.' (p. 225)

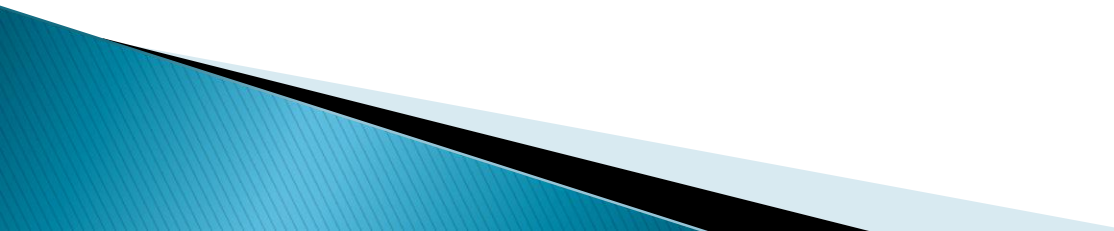
Accurate Empathy

- ▶ An active interest in and effort to understand the other's internal perspectives, to see the world through his/her eyes.
 - ▶ It is to sense the client's internal world of private personal meanings as if it were your own.
 - ▶ The opposite of empathy is the "imposition".
- 

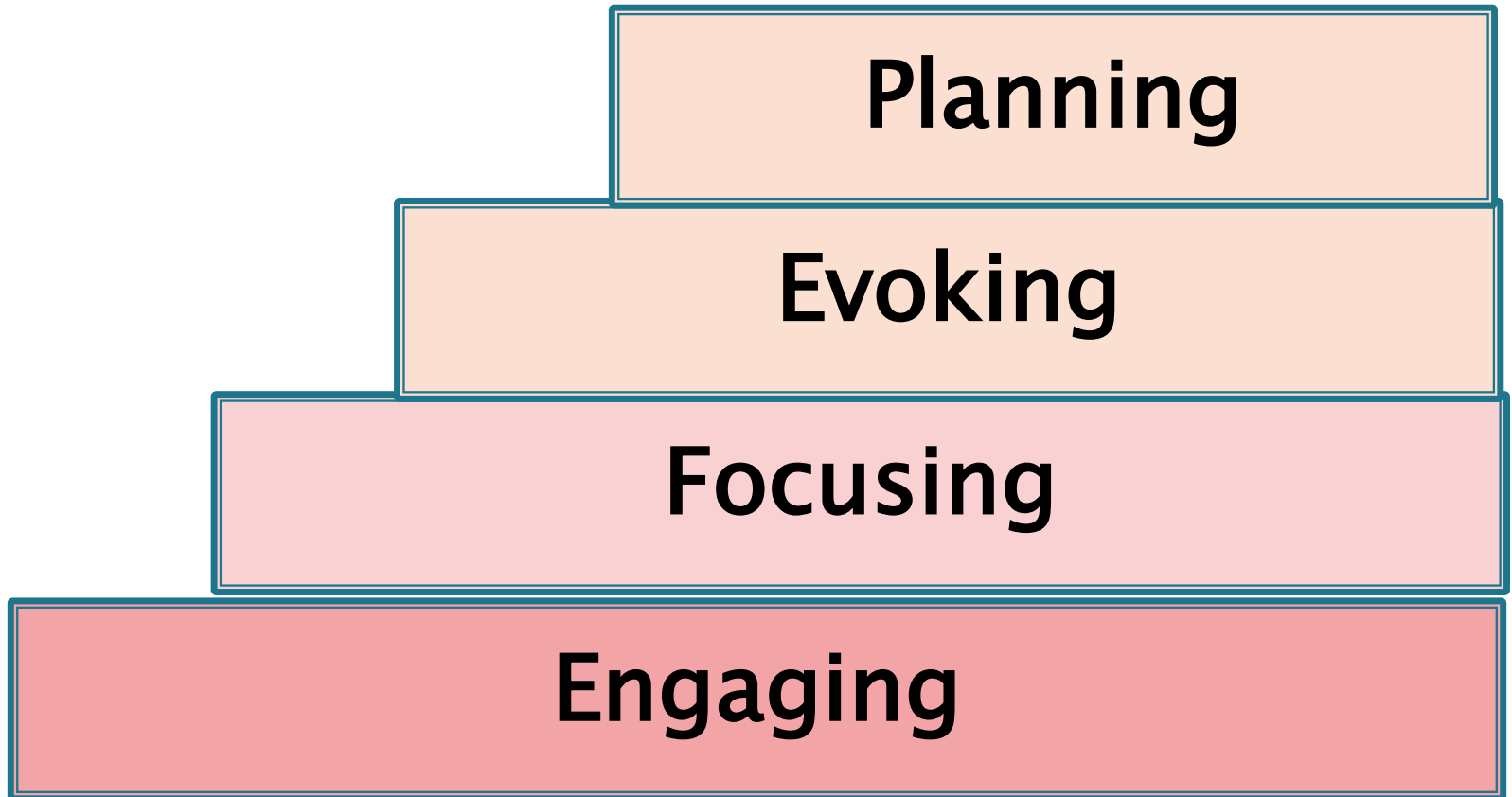
Autonomy Support

- ▶ Involves honoring and respecting each person's autonomy
 - ▶ Complete freedom to be and to choose
 - ▶ The opposite of autonomy is the attempt to make people do things, to “coerce and control”
 - ▶ You can't typically evokes “psychological reactance
- 

Affirmation

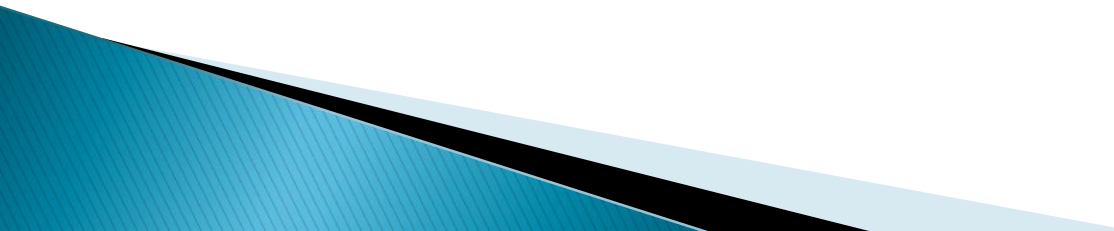
- ▶ To seek and acknowledge the person's strengths and efforts
 - ▶ Not merely a private experience of appreciation but an intentional way of being and communicating
 - ▶ The opposite is “to search what is wrong with people”
- 

The Four Processes



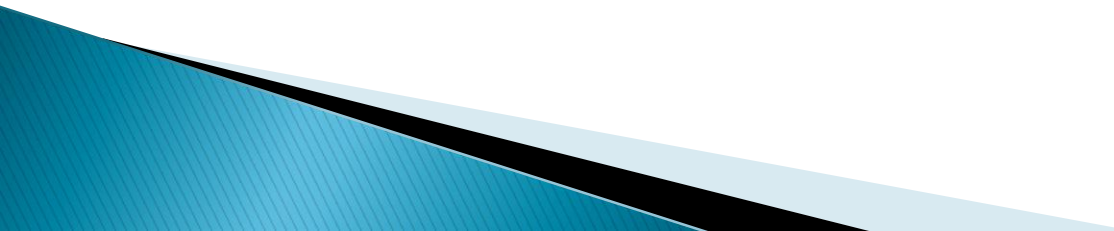
Method of MI – Questions to Ask Yourself

▶ Engaging

1. How comfortable is this person in talking to me?
 2. How supportive and helpful am I being?
 3. Do I understand this person's perspective and concerns?
 4. How comfortable do I feel in this conversation?
 5. Does this feel like a collaborative partnership?
- 

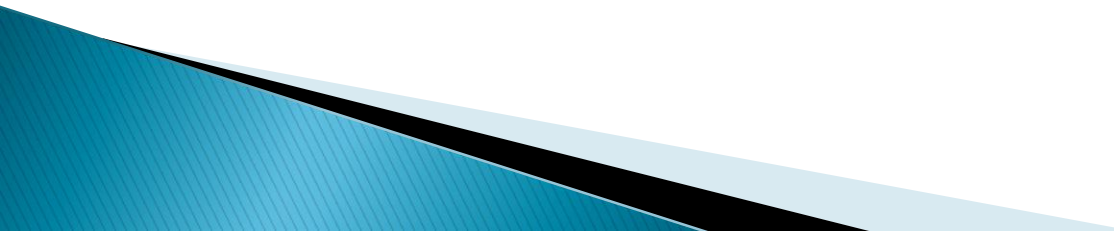
Method of MI – Questions to Ask Yourself

▶ Focusing

1. What goals for change does this person really have?
 2. Do I have different aspirations for change for this person?
 3. Are we working together with a common purpose?
 4. Does it feel like we are moving together, not in different directions?
 5. Do I have a clear sense of where we are going?
 6. Does this feel more like dance or wrestling?
- 

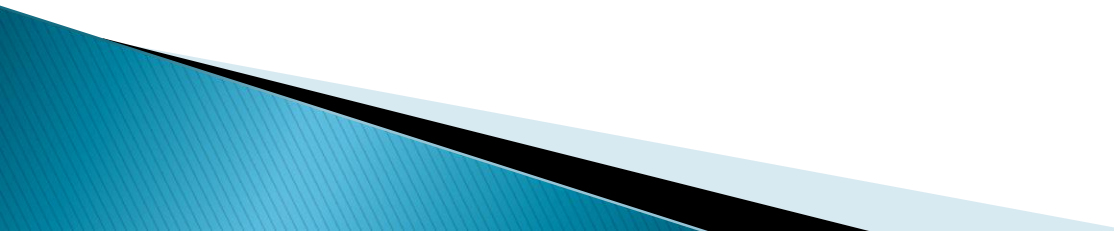
Method of MI – Questions to Ask Yourself

▶ Evoking

1. What are this person's own reasons for change?
 2. Is the reluctance more about confidence or importance of change?
 3. What change talk am I hearing?
 4. Am I steering too far or too fast in a particular direction?
 5. Is the righting reflex pulling me to be the one arguing the change?
- 

Method of MI – Questions to Ask Yourself

▶ Planning

1. What would be a reasonable next step towards change?
 2. What would help this person to move forward?
 3. Am I remembering to evoke rather than prescribe a plan?
 4. Am I offering needed information or advice with permission
 5. Am I retaining a sense of quiet curiosity about what will work best for this person?
- 

เป้าหมายสำคัญของ MI

- 1.เพิ่มประสิทธิภาพของผู้ให้การปรึกษาในการ
“ชี้แนะการตัดสินใจที่ยั่งยืนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม”
- 2.ช่วยผู้รับบริการตัดสินใจเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยการใช้คำถามที่เป็นธรรมชาติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เช่น

ฉันควรเปลี่ยนไหม? ทำไมฉันควรเปลี่ยน? อะไรที่คนอื่น
ต้องการให้ฉันทำ? อะไรที่ฉันต้องการทำ?

ฉันสามารถทำได้สำเร็จหรือไม่?

เมื่อไหร่เป็นเวลาที่เหมาะสม? อย่างไร?

คุณได้ทำการเปลี่ยนแปลงครั้งล่าสุดอย่างไร

- ให้ระบุการเปลี่ยนแปลงที่คุณได้ทำในอดีต

-อะไรที่ทำให้คุณตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงนี้มีความสำคัญ?

-คุณเริ่มจากไม่คิดเปลี่ยนแปลง, คิดเล็กน้อย, คิดมากขึ้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง จนทำการเปลี่ยนแปลง อย่างไร?

-ใครที่คุณพูดคุยด้วยและคน ๆ นั้นมีประสบการณ์อะไรบ้างที่คล้ายกันกับคุณ?

Ch-Ch-Ch-Changing . . .

- เป็นกระบวนการธรรมชาติที่เกิดขึ้นตลอดเวลา
- จะเกิดเมื่อบุคคลมีความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับพฤติกรรมของตนเอง
- การเปลี่ยนแปลงมักเกี่ยวข้องกับช่วงเวลา, มักจะยืดเยื้อ, สับสน, กลับไปกลับมาระหว่างเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยน
- คนที่มีความเข้าอกเข้าใจ สูง/การควบคุมต่ำ จะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้เร็วกว่าปกติ ขณะที่ คนที่มีความเข้าอกเข้าใจต่ำ/การควบคุมสูงจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้ช้ากว่า

Your Goal:

High Empathy, Low Control

Low Empathy,
Low Control

High Empathy,
High Control

Low Empathy,
High Control

High Empathy,
Low Control

Evoking Change Talk

การกระตุ้นให้เอ่ยปากว่าจะเปลี่ยน

- คำถามปลายเปิด เป็นกลยุทธ์ที่ใช้กระตุ้นให้เอ่ยถึงความคิดที่ไม่สอดคล้องกันของผู้รับบริการ ถามเพื่อให้ทบทวน ขยายมุมมองทำความเข้าใจต่อพฤติกรรมของตนเองและเห็นประโยชน์ความสำคัญของการเปลี่ยน หรือไม่เปลี่ยนพฤติกรรม
- โดยปกติ กลยุทธ์นี้จะมีประโยชน์หลังจากได้เปิดการสนทนาไปมากพอแล้ว ซึ่งเวลาสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ผู้รับบริการ เอ่ยปากว่าจะเปลี่ยนมักจะเกิดหลังจากประโยชน์สรุปความ

วิธีการ Evoking Change Talk

- ใช้ไม้บรรทัดการเปลี่ยนแปลง
- ถามตรงๆถึงผลเสีย
- ให้มองย้อนเหตุการณ์ในอดีต
- ให้มองเหตุการณ์ในอนาคต
- สํารวจเป้าหมายและค่านิยม



วิธีการ Evoking Change Talk

•ให้มองย้อนเหตุการณ์ในอดีต

“ก่อนหน้าที่จะป่วยเป็นเบาหวาน ชีวิตของคุณเป็นอย่างไร”

“ถ้าเทียบกับตอนนี้มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง”

•ให้มองเหตุการณ์ในอนาคต

“ถ้าคุณเปลี่ยนแปลงตนเองได้สำเร็จ มีอะไรจะเปลี่ยนไปบ้าง”

“นับจากนี้ 5 ปี คุณอยากให้ชีวิตของคุณเป็นอย่างไร”



วิธีการ Evoking Change Talk

•ถามตรงๆถึงผลเสีย

“ถ้าไม่ทำการเปลี่ยนแปลงผลเสียที่เกิดขึ้นกับคุณมีอะไรได้บ้าง”

•สำรวจเป้าหมายและค่านิยม

“เป้าหมายในการดำเนินชีวิตของคุณคืออะไร”

“ต้องการอะไรในชีวิต”

“มีอะไรที่เป็นอุปสรรคทำให้คุณไปไม่ถึงเป้าหมายของคุณบ้าง”



Sustain Talk and Discord

- “Sustain Talk”

เป็นคำพูดที่แสดงให้เห็นว่าผู้รับบริการยังต้องการที่จะทำพฤติกรรมแบบเดิม ยังไม่สนใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

- “Discord”

เป็นคำพูดที่ผู้รับบริการสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งกันในกระบวนการบำบัดกับผู้ให้บริการ

วิธีการจัดการกับ Sustain Talk and Discord

- การสะท้อนความ
- การย้ำว่าเป็นสิทธิที่เขาจะเลือกปฏิบัติหรือไม่และเขามีอำนาจในการควบคุมสิทธิ ทางเลือกนั้นๆ (Emphasis personal choice and control)
- เห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้รับบริการเสนอ และเชื้อเชิญให้เสนอวิธีการต่างๆ (Agreement with a twist and invite co-operation)
- การช่วยให้มองปัญหาจากหลากหลายมุม (Reframing)

คนที่ไม่เคยผิดพลาด
คือ คนที่ไม่เคยพยายามทำสิ่งใหม่ ๆ

Anyone who has never made
a mistake has never tried
anything new.

- Albert Einstein

