

บทที่ 2

วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหันเชียงเหียน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์**
 - 1.1 ความหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - 1.4 เทคนิคของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - 1.5 ขนาดของกลุ่ม
 - 1.6 ระยะเวลาและจำนวนครั้งที่เข้ากลุ่ม
 - 1.7 ประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 2. **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดแก้ปัญหา**
 - 2.1 ความหมายของการคิดแก้ปัญหา
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกระบวนการคิดแก้ปัญหา
 - 2.3 กระบวนการคิดแก้ปัญหา
 - 2.4 องค์ประกอบที่ใช้ในการคิดแก้ปัญหา
 3. **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 4. **กรอบแนวคิดในการวิจัย**
-
1. **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์**
 - 1.1 **ความหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์**

คำว่า Group Dynamics ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Group Process” ส่วนในภาษาไทยมีหลายคำ เช่น พลวัตกลุ่ม กลศาสตร์กลุ่ม กระบวนการกลุ่ม และคำว่ากลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งแปลมาจากคำ

ว่า Group Dynamics และ Group Process โดยในในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้คำว่า “Group Process”

กาญจนา ไชยพันธ์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ กระบวนการกลุ่ม คือ การที่บุคคลมารวมกันเพื่อศึกษาประสบการณ์ของกลุ่มหลายๆ ฝ่าย ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำผู้ตาม ความคิด ฝึกปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีการศึกษาจากประสบการณ์ โดยผู้ศึกษาจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้น

Kurt Lewin (1890-1947) นักวิทยาศาสตร์และนักจิตวิทยาสังคมชาวเยอรมนี เป็นผู้ที่ยุบายการศึกษาเกี่ยวกับพลังกลุ่ม และกลุ่มในแง่ของพฤติกรรมมนุษย์ โดยเริ่มศึกษาประมาณปี ค.ศ. 1920 และเป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่า “Group Dynamics” จนแพร่หลายในปลายปี ค.ศ. 1930

คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2522) ได้ให้ความหมายไว้ กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การนำเอาประสบการณ์มาวางแผนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Johnson (1994, อ้างถึงใน โสภภาพรรณ อัครราชกิจโรจน์, 2545) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมและอาจจะแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมของกลุ่ม การพัฒนาของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มด้วย

Joseph Luft (1981) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มย่อย ซึ่งอยู่กันอย่างสนิทชิดใกล้กัน มีการเผชิญหน้า (Face-to-Face) พฤติกรรมของบุคคลดังกล่าว คือการแสดงออกต่อกันที่เรียกว่า “ปฏิกริยาสัมพันธ์” หรือ “สัมพันธ์กริยา” (Interactive) เพื่อต้องการศึกษาว่า บุคคลในกลุ่มจะแสดงต่อกันอย่างไร บุคคลเมื่อมารวมกลุ่มทำงานกันนั้น จะทำให้เกิดกำลัง หรือพลังที่ต้องที่พึ่งพาอาศัยกันนั่นเอง

ทศนา แจมมณี (2536) ได้ให้ความหมายไว้ กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของกลุ่มคนที่มีผลกระทบต่อกันและกัน โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ต้องทำงานร่วมกัน เป็นการศึกษาความรู้ที่จะช่วยให้คนสามารถที่จะทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ คำว่ากลุ่มสัมพันธ์จึงมีความหมายเช่นเดียวกับกระบวนการกลุ่ม โดยที่กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของบุคคลภายในกลุ่มทั้งกายวาจาอารมณ์ ความรู้สึก กริยาท่าทาง และบรรยากาศภายในกลุ่มซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวปรับความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะที่ต่อเนื่องกันเสมอ ส่วนกลุ่มสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับสาเหตุเบื้องหลังของพฤติกรรมในกลุ่ม จะช่วยอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลง

ภายในกลุ่มศึกษาถึงพลังหรือเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม โดยส่วนรวมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดวิธีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ถ่ายทอดต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกลุ่มสัมพันธ์ และกระบวนการกลุ่มเป็นอย่างดีเพราะในทางปฏิบัติจะต้องใช้หลักและวิธีการทั้งสองควบคู่กันตลอดเวลา

เยาพา เดชะคุปต์ (2523) ได้ให้ความหมายไว้ กลุ่มสัมพันธ์ เป็นวิทยาการแขนงหนึ่งซึ่งพยายามศึกษาเรื่องเกี่ยวกับกลุ่มคน เพื่อให้ได้ซึ่งความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคน อันจะเป็นประโยชน์ในด้านในด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์และปรับปรุงการทำงานของกลุ่มคนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

อุไรรักษ์ หินทอง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง กิจกรรมที่มีบุคคลอย่างน้อยสองคนทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดประสงค์เดียวกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีระหว่างกันและกันเมื่อสิ้นสุดการทำกิจกรรมของสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือดิชมในสิ่งที่ทำร่วมกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง การรวมตัวบุคคลที่มีความมุ่งหมายและความต้องการในการที่จะเข้ากลุ่มเหมือนกัน โดยมีการบอกเล่าประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูล โดยมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้กลุ่มมีประสิทธิภาพต่อไป

เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ได้มีผู้เห็นประโยชน์จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มากขึ้น ได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเองกันอย่างแพร่หลาย

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ผู้วิจัยได้ศึกษาซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้วิจัยนำมาสรุปและเลือกทฤษฎีที่เหมาะสมกับการคิดแก้ปัญหาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ทฤษฎีสถาน (Field Theory) Kurt Lewin (1890-1947)

ทฤษฎีสถาน (Field Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ คือ (ทศนา แจมมณี, 2523)

พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากพลังความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างของกลุ่ม จะเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเป็นปฏิสัมพันธ์ในรูปการกระทำ (Act) ความรู้สึก (Feel) และความคิด (Think) องค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวไว้ในข้อ จะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับบุคลิกภาพของคนที่

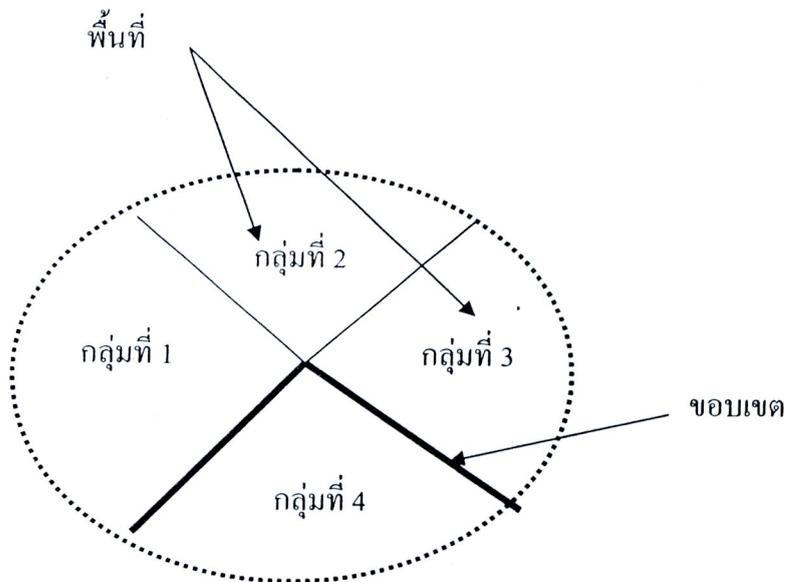
ความแตกต่างกันนี้ จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดี

ในเรื่องของกลุ่ม เลวิน (Lewin) แบ่งลักษณะของกลุ่มออกเป็น 2 แบบ (นิรันด์ จุลทรัพย์, 2544)

1.2.1.1 ลักษณะตามสภาพของกลุ่ม (Topological Construction) หมายถึง กลุ่มที่พิจารณาสภาพภายในของกลุ่มเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

(1) พื้นที่ (Region) ส่วนของขนาดและรูปร่างของกลุ่ม (Social Space) มีความแตกต่างกันออกไป ทำให้กลุ่มเกิดความตึงเครียดหรือสมดุลได้

(2) ขอบเขต (Barrier) เป็นส่วนขอบเขตที่ติดต่อกันระหว่างบุคคล ถ้าบุคคลหรือระหว่างกลุ่มต่อกัน มีขอบเขตมากหรือหนาก็จะเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารหรือสร้างสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 1 แสดงขอบเขตที่ติดต่อกันระหว่างบุคคล (นิรันด์ จุลทรัพย์, 2544)

จะเห็นได้ว่า จากรูปภาพขอบเขตของกลุ่ม 2 มีขอบเขตบางกลุ่มพร้อมที่จะติดต่อกับกลุ่ม 3 และกลุ่ม 1 ส่วนกลุ่ม 4 มีขอบเขตหนาไม่ยอมติดต่อกับกลุ่ม 3 และกลุ่ม 1

1.2.1.2 ลักษณะตามการเคลื่อนที่ของกลุ่ม (Dynamics Construction) กลุ่มที่

พิจารณาตามกำลังกลุ่มเป็นสำคัญลดความตึงเครียดลง

(1) ความตึงเครียด (Tension) เป็นภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มต้องช่วยกัน ลดความตึงเครียดลง

(2) ทิศทาง (Vector) เป็นการเคลื่อนที่ไปสู่จุดหมาย จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถือว่าเป็นพลวัตของกลุ่ม ดังนั้นถ้าทิศทางยาวกลุ่มก็จะอยู่ห่างจากจุดหมาย ถ้าทิศทางสั้นกลุ่มก็จะอยู่ใกล้จุดหมาย ดังนั้นในกระบวนการกลุ่มสมาชิกต้องช่วยกันในการดำเนินกิจกรรมจะทำให้ทิศทางไปสู่จุดหมายเร็วขึ้น

(3) แรงดึงดูด (Valance) เป็นแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและแรงยึดเหนี่ยวระหว่างกลุ่ม แรงยึดเหนี่ยวนี้เองทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีแรงยึดเหนี่ยวสูง กลุ่มก็จะรวมตัวกันสูง ก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

1.2.1.3 พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคล

พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กันนั้น สถานการณ์เป็นตัวกำหนดจากการศึกษาของเลวิน (Lewin) พบว่าพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มจะมีลักษณะต่างๆ กันขึ้นอยู่กับกรอบการปกครอง 3 แบบ ดังนี้

(1) ผู้ที่มาจากครอบครัวแบบอัตตาธิปไตย จะเป็นคนไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก้าวร้าว รุนแรง และเห็นแก่ตัว

(2) ผู้ที่มาจากครอบครัวแบบเสรีนิยม จะเป็นบุคคลที่ขาดระเบียบวินัย ไม่มีกฎเกณฑ์ในชีวิต

(3) ผู้ที่มาจากครอบครัวแบบประชาธิปไตย จะเป็นคนที่ยึดหยุ่น ชอบอิสระ และรู้จักขอบเขตในการปฏิบัติตัวเอง

1.2.1.4 การศึกษากลุ่มทางจิตวิทยาในด้านอุตสาหกรรม เลวิน (Lewin)

พบว่าการใช้แรงจูงใจเพียงเล็กน้อยจะไม่ตอบสนองความต้องการของสมาชิก หรือกลุ่มที่ใช้อำนาจจะทำให้สมาชิกเกิดความคับข้องใจ

1.2.1.5 การศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของกลุ่มในเรื่องการเปลี่ยนแปลง

ทัศนคติ เลวิน (Lewin) พบว่า ถ้าสมาชิกได้รับคำชี้แจง ความจริงจากปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่ม เขาจะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่โยนให้แก่ผู้นำเพียงผู้เดียว การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเขาจะยอมรับผลในการแก้ปัญหานั้นด้วย

อย่างไรก็ตาม เลวิน (Lewin) สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีสมาชิกไว้ดังนี้

พฤติกรรมเป็นผลจากพลังความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม กลุ่มไม่ได้เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากโครงสร้างที่เกิดจากการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันในกลุ่ม โครงสร้างของกลุ่มเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะต่างกัน

การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยปฏิสัมพันธ์ในรูปการกระทำความรู้สึกและความคิด องค์กรประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การกระทำ ความรู้สึก และความคิด จะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับบุคลิกภาพของตนที่มีความแตกต่างกันนี้ จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดี

1.2.2 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ Bales (1950)

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ (ทิสนา แชมมณี, 2523)

1.2.2.1 กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

(Activity)

1.2.2.2 ปฏิสัมพันธ์จะเป็นปฏิสัมพันธ์ทุก ๆ ด้าน คือ

- (1) ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (Physical Interaction)
- (2) ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (Verbal Interaction)
- (3) ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ (Emotional Interaction)

1.2.2.3 กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำผ่านการมีปฏิสัมพันธ์นี้จะก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึก (Sentiment) ขึ้น

1.2.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

ทฤษฎีนี้อาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) คือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม แนวคิดในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย (กาญจนา ไชยพันธุ์, 2549)

1.2.3.1 ลักษณะของกลุ่มประกอบด้วย

(1) กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว (Population Traits) ได้แก่ สถิติปัญญา ทักษะสติ บุคลิกภาพ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ซึ่งเป็น



ลักษณะในรูปเอกลักษณ์บุคคลที่รวมกันเข้าเป็นกลุ่ม การทำงานของเอกลักษณ์บุคคลที่ทำงานสอดคล้องกันรวมเรียกว่ากลุ่ม

(2) กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีบุคลิกภาพเฉพาะกลุ่ม (Syntality Traits หรือ Personality Traits) หรือความสามารถที่กลุ่มได้รับสมาชิกดังกล่าวมาแล้วในข้อ (1) ซึ่งทำให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มได้จากความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ในการกระทำของสมาชิกร่วมกัน เช่น การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมหรือการแสดงออกของสมาชิก เป็นต้น

(3) กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายใน โดยเฉพาะ (Characteristic of Internal Structure) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและแบบแผนหรือลักษณะในการรวมกลุ่ม เช่น มีการแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ มีการสื่อสารระหว่างสมาชิก เป็นต้น

1.2.3.2 พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) หมายถึง การแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของสมาชิกจะมีลักษณะ 2 ประการ คือ

(1) ลักษณะการรวมกลุ่มกันได้ (Maintenance Synergy) หมายถึง ลักษณะของความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่มเพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปได้อย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งจะทำให้การรวมกลุ่มโดยไม่มีการแตกแยกหรือถอนตัวออกจากกลุ่มเป็นไปได้อย่างราบรื่น

(2) ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ (Effective Synergy) หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.2.4 ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ FIRO (Fundamental Interpersonal Relation Orientation)

ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าคนทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะ คือ (กาญจนา ไชยพันธ์, 2549)

1.2.4.1 ความต้องการมีส่วนร่วมหรือมีการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแสดงพฤติกรรมการสนใจต่อผู้อื่น แสดงความเป็นมิตรหรือต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดชื่อเสียง (Prestige) การเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition) และการมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น



1.2.4.2 ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะให้อิทธิพล (Authority) มีอำนาจ (Power) หรือความต้องการจะควบคุมคนอื่น ซึ่งอาจจะออกมาในลักษณะ คือ การควบคุมคนอื่น

1.2.4.3 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของคนอื่น (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

การที่บุคคลมีความสัมพันธ์กัน จะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตนซึ่งพัฒนาขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นในลักษณะที่เข้ากันได้ (Compatibility) หรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กันและลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์เป็นสำคัญ ซึ่งสคูทส์ (Schuts) ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีลักษณะเข้ากันได้ และเข้ากันไม่ได้ 3 แบบ คือ

(1) การพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยแสดงความรู้สึกที่ต้องการ (Interchange Compatibility) โดยบุคคลจะพยายามแสดงความรู้สึกที่ต้องการของตน ซึ่งมีอยู่ 3 ประการดังที่กล่าวมาแล้ว และถ้าบุคคลมีความต้องการคล้ายกัน ก็จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

(2) การพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยแสดงความรู้สึกที่ต้องการ (Originator Compatibility) จะมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แสดงความต้องการของตน โดยพยายามริเริ่มกิจกรรมกลุ่ม ถ้าผู้อื่นซึ่งเป็นผู้รับ (Receiver) ไม่ต้องการจะร่วมกิจกรรมนั้น ปฏิสัมพันธ์จะเป็นลักษณะที่สมาชิกเข้ากันไม่ได้

(3) การปรับตัวโดยการแลกเปลี่ยนความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนปรารถนา (Reciprocal Compatibility) โดยการแสดงความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมให้อีกคนหนึ่งทราบ และถ้าความพอใจของสมาชิกไม่ตรงกัน หรือบุคคลไม่สามารถแสดงความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนพอใจให้บุคคลอื่นทราบ คนทั้งคู่ก็จะเข้ากันไม่ได้

1.2.5 ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (A Theory of Group Achievement) ของ สตีจอกคิล (Stogdill)

ทฤษฎีนี้มีจุดประสงค์สำคัญในเรื่องผลผลิตหรือสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงไม่กล่าวถึงพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม แต่เน้นโครงสร้างของทฤษฎีประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2544)

1.2.5.1 การลงทุนของสมาชิกหรือตัวแปรที่สมาชิกป้อนใส่เข้าไป (Member Input) คือการแสดงออกของสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงการกระทำและการแสดงออกของสมาชิกเป็นส่วนสำคัญโดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

(1) เมื่อบุคคลมารวมกันจะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เกิดขึ้น มีการกระทำ มีปฏิกิริยาตอบสนอง หรือมีการแสดงออกของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

(2) การแสดงออก (Performance) หมายถึง การโต้ตอบหรือการตอบสนองของสมาชิกอันเป็นหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น การตัดสินใจ การเตรียมการสื่อสาร การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

(3) การคาดหวัง (Expectations) หมายถึง สิ่งที่ประกอบกันเข้าเพื่อเสริมให้สมาชิกคาดหวังความพอใจที่จะได้รับการรวมกลุ่ม เช่น จุดมุ่งหมายของกลุ่ม การแสดงบทบาทต่างๆ ความมั่นคงของกลุ่ม

1.2.5.2 สื่อกลางของการลงทุนของสมาชิก (Mediating Variables) หมายถึง เมื่อสมาชิกมีการลงทุนโดยการกระทำหรือมีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการคาดหวังผลร่วมกันแล้ว สิ่งหนึ่งที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นสื่อให้การลงทุนของสมาชิกบังเกิดผล โครงสร้างของกลุ่มประกอบด้วย

(1) โครงสร้างอย่างเป็นทางการ คือ สิ่งที่คาดหวังจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น การกำหนดตำแหน่งให้แก่สมาชิกแต่ละคนให้มีฐานะและหน้าที่ ตามที่ควรเป็น เพื่อให้สมาชิกกระทำและมีปฏิกิริยาตามที่คาดหวังไว้ และทำให้เกิดผลของการทำงานที่จริงจังขึ้นมา

(2) โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก คือ โครงสร้างของกลุ่มที่เชื่อว่าจะอยู่ภายในตัวของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนจะมีอิสระที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ บทบาทที่กล่าวถึงได้แก่ ความรับผิดชอบและอำนาจในการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(3) ผลของกลุ่มหรือสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม หมายถึง ผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิกจากการแสดงออกการมีปฏิสัมพันธ์ และการคาดหวังโดยผ่านการแสดงออกตามโครงสร้าง และการกระทำของกลุ่มที่กำหนดขึ้น ผลของกลุ่มที่ได้รับนี้มีอยู่ 3 ประการ คือ

1) ผลผลิตของกลุ่ม (Productivity) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม การกระทำของสมาชิกในกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางบวกและทางลบ ปริมาณการเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนให้เห็น ผลผลิตทั้งบวกทางลบด้วย

2) จริยธรรมของกลุ่ม (Morale) ความเป็นอิสระในการทำงานหรือการแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุจุดหมายดังกล่าว ถ้ากลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างและปฏิบัติตามโครงสร้างนั้น จริยธรรมของกลุ่มจะมีมากขึ้น เพราะช่วยให้กลุ่มทราบเกี่ยวกับผลที่จะได้รับ

3) บูรณาภาพของกลุ่ม (Integration) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งช่วยให้กลุ่มคงสภาพทางโครงสร้างอยู่ได้และสามารถดำเนินกิจกรรมกลุ่มได้ด้วยดี จะปรากฏเป็นความพอใจของกลุ่มหรือสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การได้รับการสนับสนุน การแสดงปฏิกิริยาที่ส่งผลดีต่อกัน ลักษณะเช่นนี้บางครั้งเรียกว่า “แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Cohesiveness)”

1.2.6 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่ม (Exchange Theory) ของ ธิฟอท์ แอนด์ เคลลี (Thifaut and Kelley)

ทฤษฎีนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและกระบวนการกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวคิดของทฤษฎีนี้จะเป็นพื้นฐานของการทำหน้าที่ในกลุ่มได้เป็นอย่างดี แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีมี 2 ประการ Lugt (1970, อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธุ์, 2549)

1.2.6.1 ในการรวมกลุ่มทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่างๆ เช่น การสื่อสาร หรือการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงต่ออีกคนหนึ่ง และจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เช่น การแสดงพฤติกรรม การกระทำหรือคำพูด ซึ่งสรุปแนวคิดของทฤษฎีในประการแรกในการรวมกลุ่มคือ

- (1) สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน (Interpersonal Relationship)
- (2) สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
- (3) การแสดงปฏิสัมพันธ์ คือ การแสดงพฤติกรรมในรูปแบบ

ต่างๆ ของสมาชิก (Behavior Sequences)

(4) พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มจะเป็นพฤติกรรมที่เลือกสรรแล้ว (Behavior Repertoire)

1.2.6.2 การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก จะก่อให้เกิดผลของกลุ่ม (Group Outcome) ขึ้น จึงเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก (Consequences of Interaction) ซึ่งประกอบด้วยรางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ ความสนุกสนาน ความอึดอ้อมใจ ความพอใจ และเห็นคุณค่าของการพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุจุดหมายตามที่ต้องการ

1.2.7 ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Theory) ของ โมรีโน (Moreno)

ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Orientation) ของโมรีโน ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ (ทิสนา แจมมณี, 2523)

การกระทำและจริยธรรมหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่ม จะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะศึกษาได้โดยให้สมาชิกเลือกสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน (Interpersonal Choice) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์คือ การแสดงบทบาทจำลอง (Role playing) หรือการใช้เครื่องมือวัดการเลือกทางสังคม (Sociometric Test)

พื้นฐานของทฤษฎี (กาจนา ไชยพันธ์, 2549) มีดังนี้

1.2.7.1 การกระทำและจริยธรรมหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่มจะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

1.2.7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ คือ การแสดงบทบาทจำลอง (Role Playing) หรือสังคมมิติ (Sociometric)

1.2.8 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Orientation) ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ คือ (ทิสนา แจมมณี, 2523)

เมื่อบุคคลอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จะต้องอาศัยความจูงใจ (Motivation Process) ซึ่งอาจเป็นรางวัล หรือผลจากการทำงานในกลุ่ม ในการรวมกลุ่ม บุคคลจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือพยายามป้องกันปิดบังตนเองโดยวิธีต่างๆ (Defense mechanism) การใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่มโดยให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริง โดยใช้วิธีการบำบัดทางจิต (Therapy) ก็จะช่วยให้อาชีพในกลุ่มเกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

Sigmund Freud (1993, อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธุ์, 2549) มีแนวคิดสำคัญของทฤษฎีมีดังนี้

1.2.8.1 กระบวนการทางแรงจูงใจ (Motivation Process) เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันจะต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นรางวัลหรือผลจากการทำงานในกลุ่ม

1.2.8.2 การรวมกลุ่ม (Cohesive) บุคคลจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือพยายามป้องกันปิดบังตนเองโดยกลวิธีในการป้องกันปิดบังตนเองหรือพยายามป้องกันปิดบังตนเอง โดยกลวิธีในการวิเคราะห์กลุ่มต่างๆ (Defense Mechanism) การใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่มโดยบุคคลแสดงออกตามความเป็นจริง โดยใช้วิธีการบำบัด (Therapy) จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น

1.2.9 ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ คือหลักการที่เน้นหรือให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ที่มีผลต่อกันและกัน ทั้งนี้โดยยึดหลักการเรียนรู้บางประการดังนี้

1.2.9.1 การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และมีกิจกรรมในการเรียนของตน

1.2.9.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กัน มิใช่แหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ของแต่ละบุคคล ถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ

1.2.9.3 การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจจึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้การเรียนรู้นั้น ให้เป็นประโยชน์ได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตัวเองนั้นมีส่วนในการเข้าใจได้ดี

1.2.9.4 การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญ หากผู้เรียนเข้าใจและมีทักษะในเรื่องนี้แล้ว จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่าง ๆ ที่ตนต้องการ

1.2.9.5 การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้

จากทฤษฎี จะสรุปได้ว่าเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องหนึ่งๆ เป็นพิเศษ โดยมีการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และเรียนรู้เพิ่มเติมกับเรื่องที่ตนเองมีความสนใจ ซึ่งนอกจากจะมีการเรียนรู้เพิ่มเติมแล้วยังส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย โดยได้มีผู้ศึกษาและพัฒนาเพื่อที่นำหลักการและวิธีการมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแพร่หลาย ซึ่งสรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. ในการรวมกลุ่มจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
2. ในการรวมกลุ่มจะต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะทำให้สมาชิกที่เข้าร่วมในกลุ่มเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจที่จะเข้าร่วม โดยทั่วไปมักจะมีจุดประสงค์หรือพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน และตรงกันในการเข้าร่วมกลุ่ม (Share goals)
3. ในการรวมกลุ่มจะต้องมีแบบแผนโดยเฉพาะที่จะใช้ในกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตาม
4. ในการรวมกลุ่มจะต้องมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์เฉพาะกลุ่มที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมและกำกับพฤติกรรมของกลุ่มให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
5. ในการรวมกลุ่มสมาชิกในกลุ่มควรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสม่ำเสมอ และบางครั้งอาจจะมีกลุ่มย่อยภายในกลุ่มเพื่อเกิดการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนกัน



จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สรุปได้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ของ (Cattell, 1948) เป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ได้ใช้ความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ในการกระทำของสมาชิกร่วมกัน เช่น การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมหรือการแสดงออกของสมาชิก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการที่จะรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาค้นคว้า

1.3 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วินิจ เกตุขำ (2522, อ้างถึงใน ตริกา รัตนะวัน, 2543) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

1) การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง การอยู่ร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ จะมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เรื่องของตนเอง ได้ดีขึ้น เช่น รู้ความสามารถบางประการของตน รู้จุดบกพร่องบางอย่าง ทั้งนี้เพราะว่ากลุ่มจะมีปฏิกิริยาแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงได้ หรือบางครั้งตนเองอาจจะค้นพบว่าตนเองเป็นบุคคลอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิก

2) การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความเข้าใจบุคคลอื่น เมื่อสมาชิกในกลุ่มจะได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ก็ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ และรู้จักซึ่งกันและกัน ได้ดี การรู้จักกันเป็นสิ่งดี แต่ในบางครั้ง ก็อาจจะมีผลเสียได้ เช่นการรู้จักบุคคลอื่นในทางที่ไม่ดีทำให้ไม่ชอบหรือรังเกียจ แต่ในแง่ของกิจกรรมกลุ่มนั้น การรู้จักข้อเสีย ข้อพร่องของบุคคลอื่น จะเป็นแนวทางให้รู้จักเห็นอกเห็นใจกัน สงสาร ตลอดจนไม่ตำหนิตติเตียน แต่จะให้ความช่วยเหลือให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

3) การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับ งานบางประเภทจะต้องอาศัยความสามารถของบุคคลหลายบุคคล จึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จลงด้วยดี นั่นหมายความว่าการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ เคยมีผู้กล่าวเสมอว่าการทำงานคนเดียวอาจสบายกว่าการทำงานกับบุคคลอื่นเพราะจะทำอะไร เวลาใด ก็สะดวกสบาย และบางครั้งทำได้ดีกว่าการทำงานหลายคน แต่อย่างไรก็ตามการใช้กิจกรรมกลุ่มเข้ามาช่วยให้บุคคลทำงานร่วมกันก็ยังมีจำเป็น เพราะตราบใดที่มนุษย์ยังต้องอาศัยพึ่งพากันกิจกรรมประเภทนี้นอกจากการทำงานร่วมกันโดยตรงก็ยังรวมถึงกิจกรรมที่ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงไปได้ด้วยดี เช่น การสื่อสารของสมาชิกในกลุ่ม การฝึกให้รู้จักการเสียสละ รู้จักให้ แทนที่จะรู้จักรับเพียงอย่างเดียว

ชอลดา ขวัญเมือง (2541, อ้างถึงใน ธิดารัตน์ พวงงาม, 2548) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ดังนี้

1) ให้โอกาสได้สำรวจตัวเองตลอดจนสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น

- 2) ให้เข้าใจองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน
- 3) ให้ได้ฝึกทักษะการแก้ปัญหา
- 4) ให้รู้จักนำความรู้และทักษะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และพัฒนาการทำงานของตนได้

กรมเพชร ฉัตรสุกกุล (2546, อ้างถึงใน ธิดารัตน์ พวงงาม, 2548) สรุป จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์ ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง
- 2) เพื่อสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น
- 3) เพื่อสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันของสมาชิก

1.4 เทคนิคของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

จากการรวบรวมเอกสารที่ได้เสนอเทคนิคในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งมีให้เลือกหลายเทคนิค โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปออกมาได้ดังต่อไปนี้ (กาญจนา ไชยพันธุ์, 2549; ดิเรก รัตน์ตะวัน, 2543; ธิดารัตน์ พวงงาม, 2548; นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2544; โสภภาพรรณ อัครราชวิโรจน์, 2545; อภิชาติ ภูประเสริฐ, 2540)

1.4.1 เกม (Games)

เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินการด้วยตนเอง ภายใต้กฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้ โดยจะมีผลออกมาเป็นการแพ้และชนะ กิจกรรมนี้ได้ฝึกให้ผู้เข้าร่วมมีการใช้การตัดสินใจ และทำให้เกิดความสนุกสนานซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) อย่างแรกก็คือวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะให้ทราบจุดมุ่งหมายว่าผู้เข้าร่วมจะได้รับอะไรบ้าง
- 2) วิธีการและอุปกรณ์ในการเล่น ผู้สอนหรือผู้ดำเนินกิจกรรมควรที่จะชี้แจงวิธีการเล่นและวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างชัดเจน และให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน
- 3) กติกา ผู้สอนหรือผู้ดำเนินกิจกรรมควรอธิบายกติกาคือห้ามในการเล่นเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการร่วมกลุ่ม
- 4) สรุปเมื่อสิ้นสุดเกมเพื่อจะได้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้ถึงสิ่งที่ได้จากเกมและมีการร่วมกลุ่มการอภิปรายถึงข้อดีและข้อเสียของกิจกรรม

ประเภทของเกม ซึ่งเกมที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมกลุ่มจะแบ่งออกมาได้ดังนี้

- 1) เกมที่ใช้ความสามารถทางด้านทักษะการเรียนรู้ เป็นการใช้อย่างพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้เล่น เช่นการเล่นเกมที่เกี่ยวกับกีฬาในประเภทต่างๆ

2) เกมที่มีการเสี่ยงหรือการใช้โอกาส ซึ่งเกมจะชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เล่นแล้วยังต้องอาศัยโชคและการพึ่งดวงของผู้เล่นด้วย จึงทำให้เกิดความสนุกสนาน เช่น บิงโก เป็นต้น

3) เกมที่ต้องอาศัยความสามารถทางด้านสติปัญญา เป็นเกมที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่ค่อนข้างสูง และต้องมีการคาดเดา รวมไปถึงการวางแผนต่างๆที่สามารถนำไปใช้ในวิชาแขนงต่างๆ ได้

4) เกมที่สร้างสรรค์ เป็นเกมที่ผู้ร่วมกิจกรรมได้ใช้ความสามารถทางการคิดได้อย่างอิสระ โดยผู้สอนหรือผู้ดำเนินกลุ่มเริ่มให้ แล้วก็ให้สมาชิกได้คิดและจินตนาการต่อได้ เช่น การโต้วาที เป็นต้น

1.4.2 บทบาทสมมติ (Role Playing)

เป็นการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้แสดงออกอย่างมีอิสระ โดยขึ้นอยู่กับจินตนาการของผู้ร่วมกิจกรรมแต่ต้องอยู่ในกรอบสถานการณ์ที่ผู้สอนหรือผู้ดำเนินการได้จัดขึ้นมา ซึ่งจะให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้แสดงออก ทางบุคลิกภาพ และประสบการณ์และความรู้สึก ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1) กำหนดขอบเขต จุดประสงค์และกติกา โดยให้สมาชิกได้ทำความเข้าใจในบทบาทของตนเอง

2) ให้สมาชิกได้เตรียมพร้อมก่อนการแสดง โดยจะมีผู้สอนและดำเนินกิจกรรมช่วยเสนอแนะเทคนิคให้

3) กำหนดสถานการณ์ แบบง่ายๆ เพื่อให้สมาชิกได้ใช้เทคนิคที่เตรียมกันมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4) ขั้นการแสดง เมื่อสมาชิกได้เข้าใจบทบาทแล้วก็ได้ให้สมาชิกได้แสดงออกมาตามที่เข้าใจและต้องการสื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เห็น

5) วิเคราะห์และสรุปผลร่วมกัน โดยมีการอภิปรายร่วมกันถึงข้อดี ข้อเสีย ข้อเสนอแนะ และประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมกลุ่มนี้

1.4.2.1 ประโยชน์ของบทบาทสมมติ บทบาทสมมติจะมีประโยชน์ดังนี้

(1) ได้ให้สมาชิกร่วมกิจกรรมได้มีมุมมองที่หลากหลายจากการแสดงของเพื่อนร่วมกลุ่ม

(2) ได้ให้สมาชิกได้แสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์อันเป็นตัวของตัวเองและได้เปิดเผยตนเองให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ร่วมกัน

(3) ช่วยให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้เกิดการเห็นใจกัน

(4) ได้ใช้ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยมีการคิดแบบฉับไว เพื่อที่จะให้การแสดงสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำหนดมา

(5) ได้ให้สมาชิกได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้โดยมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.4.3 กรณีตัวอย่าง (Case)

เป็นการนำตัวอย่างจากชีวิตจริงมาใช้ เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ประสบการณ์ จากอีกมุมมองหนึ่งของชีวิตคนคนหนึ่ง โดยมีการวิเคราะห์ อภิปราย และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะพิจารณาจากข้อมูลที่เราได้รับจากกรณีตัวอย่างที่เราได้รับมา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) คัดเลือกเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อเป็นกรณีตัวอย่าง โดยพิจารณาจากความน่าสนใจและปัญหาที่ค่อนข้างทันสมัย
- 2) กำหนดขั้นตอนและการนำไปใช้ และระบุจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยมีการวางแผนให้เป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบระเบียบ
- 3) เพิ่มเติมเนื้อหาและแบบฝึกหัด เพื่อที่จะประเมินผลของการแก้ไขปัญหาให้ชัดเจน
- 4) แจกกิจกรรมให้สมาชิกทำการศึกษา เพื่อที่จะวิเคราะห์และวางแผนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ซึ่งทำการสรุปลงแบบฝึกหัด
- 5) นำแผนที่วางไว้มาเสนอ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันอภิปราย
- 6) สรุปเมื่อสิ้นสุดการนำเสนอ โดยที่ ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

1.4.3.1 ประเภทของกรณีตัวอย่าง ซึ่งกรณีศึกษาที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมกลุ่มจะแบ่งออกมาได้ดังนี้

(1) ประเภทข่าวสิ่งตีพิมพ์หรือหนังสือพิมพ์ กรณีนี้มักใช้ในการสอนในเรื่องของจริยธรรมเป็นส่วนมาก ผู้สอนหรือผู้ดำเนินการกลุ่มควรที่จะเลือกรื่องที่กำลังที่น่าสนใจ ทันสมัย และเหมาะสมกับกลุ่มอายุของสมาชิก โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากกรณีศึกษาเพื่อความน่าสนใจอาจจะมีรูปภาพประกอบด้วยก็ได้

(2) ประเภทเรื่องสั้น ซึ่งอาจจะเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวกับบุคคลที่ไม่คุ้นชื่อนัก สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยจะมีเหตุการณ์สำคัญที่จะทำให้เกิดประเด็นวิพากษ์วิจารณ์เกิดขึ้นได้ เพื่อให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน

(3) ประเภทเรื่องเล่า จะเป็นลักษณะที่มีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับมากประมาณ 4 – 5 คน ที่สำคัญแต่ละบุคคลต้องมี ข้อดีข้อเสียที่จะให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยที่สมาชิกได้ใช้เหตุผลเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของบุคคลเหล่านั้นด้วย

(4) ประเภทรูปภาพ จะเป็นรูปภาพเหตุการณ์หรือจะเป็นรูปภาพการ์ตูน โดยมีองค์ประกอบประมาณ 3 – 4 ภาพ และบรรยายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาพสุดท้ายมักจะเป็นภาพที่ทำให้เกิดความคิด และมีประเด็นวิพากษ์วิจารณ์กันในกลุ่ม

(5) ประเภทเรื่องยาวตัดต่อ จะมีลักษณะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายบุคคลและหลายเหตุการณ์ เป็นเรื่องที่ยาว และซับซ้อนหลายข้อ แต่มีการตัดต่อให้สั้นลง และอาจจะแบ่งเรื่องราวเป็นตอนๆ แล้วแบ่งให้สมาชิกแต่ละกลุ่ม ในกรณีนี้ขึ้นอยู่กับสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่ม

(6) ประเภทสนทนาหรือคำพูด เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเนื้อหากระชับสั้นแต่มีประเด็นที่จะนำมาวิพากษ์วิจารณ์ได้

1.4.4 ละคร (Acting of Dramatization)

เป็นวิธีการที่ผู้เรียนได้ทดลองแสดงไปตามบทบาทที่ผู้เขียนได้เขียนไว้ โดยที่สมาชิกที่ได้รับบทต้องมีความเข้าใจในตัวละครซึ่งต้องแสดงออกมาให้เหมือนกับบทที่ได้กำหนดมาไว้อย่างเหมาะสม ในการที่สมาชิกกลุ่มได้ปฏิบัติวิธีนี้จะทำให้สมาชิกได้เข้าถึง อารมณ์ ความรู้สึก และเข้าใจเหตุผลที่ตัวละครนั้น ได้แสดงออกมาได้ดีขึ้น จึงทำให้สมาชิกเกิดความเห็นอกเห็นใจในตัวละครตัวนั้นมากขึ้น นอกจากนี้ยังสมาชิกยังได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนร่วมกัน

1.4.5 สถานการณ์จำลอง (Simulation)

เป็นวิธีที่ผู้สอนหรือผู้ดำเนินกลุ่มจำลองสถานการณ์มาจากสถานการณ์จริง โดยจะมีการจัดสภาพทุกอย่างให้สอดคล้องกับสภาพจริงให้ได้มากที่สุด เพื่อจะช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสทดลองและสัมผัสตามสถานการณ์จำลอง ซึ่งถ้าเป็นสถานการณ์จริงสมาชิกอาจจะไม่กล้าแสดงออกก็ได้

1.4.6 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)

เป็นการใช้ภาษาเพื่อสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะมีการร่วมอภิปรายและแสดงออกอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจะมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น โดยวิธีนี้จะทำให้สมาชิกได้มีความแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ และมีสัมพันธภาพอันดีต่อสมาชิกที่ร่วมกลุ่มรูปแบบการอภิปรายกลุ่มจะแบ่งได้ดังต่อไปนี้

แบ่งตามขนาดของกลุ่มมี 2 แบบ คือ

1. การอภิปรายกลุ่มชนิดเล็ก โดยมีสมาชิกเข้าร่วมไม่มากนักและรูปแบบของกลุ่มจะไม่ใช่เป็นทางการ
2. การอภิปรายกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ สมาชิกที่เข้าร่วมมีจำนวนมากจึงต้องมีระเบียบแบบแผนของลักษณะวิธีในการอภิปราย

แบ่งตามระเบียบวิธีการมี 2 แบบ คือ

1. วิธีการประชุมแบบเป็นทางการ
2. วิธีการประชุมแบบไม่เป็นทางการ

แบ่งตามการมีบทบาทร่วมของกลุ่มมี 2 แบบ คือ

1. ผู้ร่วมอภิปรายมีบทบาทน้อย ส่วนมากจะเป็นพิธีกรที่บทบาทมาก
2. ผู้ร่วมอภิปรายมีการซักถามมีการโต้ตอบกับพิธีกรได้

1.4.7 กลุ่มย่อย (Small Group)

เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มได้แสดงออกและให้ผู้เรียนได้มีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น โดยจะเป็นการอภิปรายเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งอาจจะแบ่งได้หลายรูปแบบดังนี้

- 1) Forum เป็นการบรรยายโดยส่วนใหญ่
- 2) Lecture – Discussion เป็นการอภิปรายแบบบรรยาย ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของวิชาการ
- 3) Symposium เป็นลักษณะการเสนอผลงานวิจัย โดยศึกษาเรื่องราวเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ
- 4) Panel เป็นการอภิปรายระหว่างบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
- 5) Seminar เป็นการประชุมของบุคคลที่ทำงานทางด้านวิจัย
- 6) Brainstorming เป็นเทคนิคสำหรับการประชุมที่ให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น



- 7) Phillips 66 เป็นการอภิปรายโดยมีสมาชิก 6 คน ใช้เวลา 6 นาที
- 8) Committee's เป็นกลุ่มเล็กที่ทำการจัดตั้งขึ้นนอกเวลา ซึ่งสมาชิกแต่ละคนมีหน้าที่แตกต่างกันไปตามความรับผิดชอบ
- 9) The Dialogue เป็นกลุ่มเสวนาที่พูดคุยกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้สองคน

จากการศึกษาเทคนิคของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในการใช้เทคนิคของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาพัฒนาการคิดแก้ปัญหา นั้น ควรจะมีการใช้เทคนิคกิจกรรมที่หลากหลาย โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ เกม (Games) กรณีตัวอย่าง (Case) และ สถานการณ์จำลอง (Simulation) เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มและการพัฒนาการคิดแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาการคิดแก้ปัญหาในครั้งนี้

1.5 ขนาดของกลุ่ม

ขนาดของกลุ่มหรือจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้เสนอไว้ในหลายๆ แบบด้วย ซึ่งขนาดของกลุ่มอาจจะมีผลกระทบต่อคุณภาพในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้

1.5.1 กลุ่มทั่วไป

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2549) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มทุกประเภทโดยเฉลี่ยสมาชิก 6 – 8 คนจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว

โสภภาพรรณ อัครราชิวโรจน์ (2545) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ขนาดกลุ่มที่เหมาะสมนั้นควรประกอบด้วยสมาชิก 5 – 15 คน

1.5.2 กลุ่มที่ต้องการพัฒนาการคิดและตัดสินใจ

กาญจนา ไชยพันธุ์ (2549) กล่าวว่า ถ้ากลุ่มต้องการเกี่ยวกับความถูกต้องของการตัดสินใจ กลุ่มขนาด 6 คน จะดีกว่า 2 หรือ 3 คน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544) กล่าวว่า ไม่จำกัดจำนวนอย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 10 คน

โสภภาพรรณ อัครราชิวโรจน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้ากลุ่มในความสามารถความคิด กลุ่มขนาด 4 คนจะแก้ปัญหาได้เร็วกว่า

1.5.3 กลุ่มมนุษย์สัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์

ชีพสุมน รังสยธร (2534, อ้างถึงใน ตริกา รัตนะวัน, 2543) กล่าวว่า การจัดตั้งกลุ่มเพื่อฝึกมนุษย์สัมพันธ์ จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่เหมาะสมคือ ประมาณ 8-15 คน

โสภาพรรณ อัครราชวิโรจน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้ากลุ่มเกี่ยวกับความ สอดคล้องระดับความพอใจกลุ่มมีสมาชิก 5 คน จะประสบความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มที่มีสมาชิก 12 คน

Mavin Shaw (1976) สรุปถึงจำนวนสมาชิกในการเข้ากลุ่มว่า กลุ่มย่อยควรมี สมาชิก 10 คน เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม เพราะ ต้องอาศัยความสัมพันธ์จากสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มและจำนวนสมาชิกที่ร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ เหมาะสมนั้นจะอยู่ที่ประมาณ 5-20 คน ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่เข้ากลุ่ม ถ้าเป็นกลุ่มที่จะต้องใช้ ความคิดและการวิเคราะห์ก็จะเป็นกลุ่มที่เล็กที่สุด แต่ถ้าเป็นกลุ่มที่ต้องการความสัมพันธ์และการ ปฏิสัมพันธ์ก็จะมีกลุ่มที่ใหญ่ขึ้นมาแต่ก็จะไม่เกินจำนวน 20 คน เพื่อประสิทธิภาพในการเข้ากลุ่มที่ ทั่วถึงและครอบคลุม

1.6 ระยะเวลาและจำนวนครั้งที่เข้ากลุ่ม

Patterson (1973) กล่าวถึงการทำกิจกรรมกลุ่มในเด็กประถมศึกษาไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมงต่อครั้ง และสัปดาห์หนึ่งควรจัด 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์ เพราะป้องกันการเกิดความเบื่อหน่ายได้

Trotzer (1979) เสนอระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งอาจใช้เวลา 1-2 ชั่วโมงกรณี เป็นสถานศึกษาควรพิจารณาคาบเวลาเรียน ซึ่งประมาณคาบละ 50 นาทีจะเป็นการช่วยกำหนดเวลา ในการเข้ากลุ่มจากคาบการเรียนการสอน ไปในตัว นอกจากนี้จำนวนครั้งยังขึ้นอยู่กับเป้าหมายและ ธรรมชาติของสมาชิกในกลุ่มแต่อย่างน้อยที่สุดควรเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้งถ้ามากกว่านี้จะเป็นการ ดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาและจำนวนครั้งที่เข้ากลุ่มนั้นที่เหมาะสมควรจะไม่เกิน 2 ชั่วโมง เพราะจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย สภาพแวดล้อม และกลุ่มอายุความสามารถของสมาชิกที่เข้ากลุ่มด้วย

1.7 ประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ในการที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สมาชิกก็จะได้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้ (ทิตานา แชนมณี, 2523)

1.7.1 กระบวนการกลุ่มกับการรวมกลุ่มในสังคม (Social work Group)

กระบวนการกลุ่มจะมีประโยชน์กับการรวมกลุ่มในสังคม เช่น กลุ่มเพื่อ สันทนาการ (Recreation Group) สโมสร (Club) ค่ายพักแรม (Camps) เป็นต้น โดยการนำวิธีฝึกกลุ่ม มาใช้ในการฝึกความเป็นผู้นำผู้ตามเพื่อให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม และช่วยใน

การเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปด้วยดี

1.7.2 กระบวนการกลุ่มในวงการแพทย์

ในวงการแพทย์ได้มีผู้นำวิธีฝึกกลุ่มไปใช้เพื่อบำบัดผู้ป่วยทางจิต โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ทางจิตของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ ตามที่เขาเขียนเอาไว้ในหนังสือ “Group Psychotherapy” และ “The Analysis of Ego” ซึ่งฟรอยด์เป็นผู้ริเริ่มนำ “Tavistock Institute of Human Relations” ในประเทศอังกฤษ ต่อมาได้มีผู้นำวิธีการจิตบำบัดหมู่ไปใช้ในการวิเคราะห์จิตให้แก่บุคคลปกติที่ไม่มีความผิดปกติทางจิตในวงการต่างๆ เช่น ในวงการทหาร วงการธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนต่างๆ ในสังคม โดยโมเรโนได้เสนอวิธีการแสดงบทบาทจำลอง (Roleplaying) และสังคมมิติ (Sociometry) มาใช้กับการจิตบำบัดหมู่ด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้กับวงการแพทย์นี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการนำเอาวิธีฝึกกลุ่มมาใช้ให้เป็นประโยชน์อีกด้านหนึ่ง ซึ่งการฝึกกลุ่มโดยวิธีของฟรอยด์นี้จะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับหลักการพลังกลุ่มของเลวิน

1.7.3 กระบวนการกลุ่มในวงการบริหาร (Administration)

กระบวนการกลุ่มมีประโยชน์กับวงการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจกับการวางแผนงาน การประสานงาน และมนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับกลุ่มและบุคคลในวงกว้าง เมื่อมีการค้นคว้าเกี่ยวกับพลังกลุ่มขึ้น ก็ได้มีผู้นำเอาผลการค้นคว้าไปใช้ในวงการบริหารงานในวงการต่างๆ เกือบทุกสาขาอาชีพ เช่น การบริหารธุรกิจโรงพยาบาล และในการบริหารการศึกษาเป็นต้น โดย มาโย (Mayo) เป็นผู้เน้นให้ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ แลเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ตลอดจนสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ แรงจูงใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกันในปี ค.ศ. 1938 บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานที่สำคัญซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยกล่าวถึงการบริหารงานที่ดีว่า ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสถาบันทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผลงานของบาร์นาร์ดเป็นแนวทางที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเอากระบวนการกลุ่มมาใช้ในวงการบริหารได้เป็นอย่างดี

1.7.4 กระบวนการกลุ่มในวงการการศึกษา (Education)

กระบวนการกลุ่มเพิ่งเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเมื่อต้นศตวรรษนี้เอง โดยเริ่มต้นจากการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) จากหลักการของดิวอี้ที่ว่า “โรงเรียนควรมีหน้าที่ในการเตรียมเด็กให้สามารถเผชิญชีวิตในสังคมได้ ไม่ใช่มีหน้าที่แต่เพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น” และจากคำพูดที่สำคัญของเขาคือ “Learning by doing”

ได้กลายมาเป็นหลักการในการศึกษาสำคัญ ที่เน้นการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มเพื่อทำงาน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการให้นักเรียนปกครองตนเอง เป็นต้น กระบวนการกลุ่มจะช่วยครูให้ส่งเสริมผู้เรียนในการฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มรวมทั้งทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้เป็นอย่างมาก เพราะตัวครูเองก็ต้องการเข้าใจถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มของเด็ก และต้องการทราบถึงหลักการที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดแก้ปัญหา

2.1 ความหมายของการคิดแก้ปัญหา

จงจิต คำสิม (2537) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาว่า เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด และประสบการณ์เดิมในการพิจารณา สังเกตปรากฏการณ์ และเค้าโครงของปัญหาในปัจจุบัน โดยนำมาจัดเรียงลำดับใหม่เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

โกวิท วรพิพัฒน์ (2544) กล่าวว่า การคิดเพื่อแก้ปัญหา เป็นการใช้อำนาจแห่งการนึกคิด และสติปัญญาของบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และแสวงหาทางเลือกและหนทางเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ ดังนั้นลักษณะของการวิเคราะห์ปัญหาและแสวงหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาแทนการจำนนต่อโชคชะตาจึงเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของปรัชญา”คิดเป็น”

สายฝน จาริต (2547) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง การใช้อำนาจของการคิดเชิงวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างมีเหตุผล ในการแสวงหาคำตอบหรือทางออก โดยใช้ประสบการณ์และข้อมูลในการพิจารณา เพื่อจัดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุวิทย์ มูลคำ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา คือ ความสามารถทางสมองในการขจัดสภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่เราคาดหวัง

Good (1973, อ้างถึงใน คิริทรัพย์ สุขกระจ่าง, 2548) ได้กล่าวถึงการคิดแก้ปัญหา คือ แบบแผนวิธีการดำเนินการซึ่งอยู่ในสภาวะที่มีความยุ่งยากลำบาก หรือสภาวะที่พยายามตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา มีการตั้งสมมุติฐานและตรวจสอบสมมุติฐานภายใต้การควบคุม ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์และเพื่อทดลองสมมุติฐานนั้นว่าจริงหรือไม่

ปิยะฉัตร ชัยมาลา (2550) ได้ให้ความหมายกระบวนการแก้ปัญหาไว้ว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง การใช้กระบวนการทางสติปัญญาในการแก้ปัญหา จากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ศิวาพร ศรีมงคล (2550) ได้ให้ความหมายกระบวนการแก้ปัญหาไว้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนของสมองต้องอาศัย สติปัญญา ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิด การรับรู้ ความชำนาญ รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ประสบการณ์เดิมทั้งทางตรง (เรียนรู้ด้วยตนเอง) และทางอ้อม (มีผู้อบรมสั่งสอน) มโนคติ กฎเกณฑ์ ข้อสรุป การพิจารณา การสังเกต และการใช้กลยุทธ์ทางปัญญาที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ความเข้าใจต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ มีเหตุผลและจินตนาการเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติให้ปัญหานั้นหมดสิ้นไป บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการและการได้มาซึ่งความรู้ใหม่

อุไรรักษ์ หินทอง (2550) ได้ให้ความหมายการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า การคิดแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการทำให้ปัญหาและความไม่สบายใจของบุคคลหายไป ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิดที่มีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง รวมถึงการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ จิตพิสัย และสติปัญญาของแต่ละบุคคล โดยการคิดแก้ปัญหามีความสำคัญยิ่ง เพราะการคิดแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ ปัจจุบันประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับความสามารถทางการคิดแก้ปัญหาของคนในสังคมอย่างยิ่งดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีนโยบายให้การจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา ฝึกฝนเยาวชนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกความสามารถในการคิดแก้ปัญหาให้มากที่สุด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การคิดแก้ปัญหา คือ กระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะหาทางออกหรือทางแก้ไข ในเรื่องที่เกิดความคับข้องใจหรือไม่เป็นดังหวัง รวมถึงข้อสงสัย และคำถามต่างๆ โดยมีกระบวนการ ดังนั้นจึงต้องมีการนำความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาใช้พิจารณาเพื่อที่จะนำเข้าไปสู่กระบวนการ ในการขจัดสิ่งที่สงสัยและคับข้องใจให้หมดไป

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดแก้ปัญหาและกระบวนการคิดแก้ปัญหา

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีในกระบวนการคิดแก้ปัญหา โดยนำมาจาก ปิยะฉัตร ชัยมาลา, 2550 และ ศิวาพร ศรีมงคล (2550) เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัยที่จะนำมาใช้กับการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญา (The Structure of Intellect Theory)

ทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญา (The Structure of Intellect Theory) ของกิลฟอร์ด (Gilford) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถแต่ละอย่างของบุคคลเป็นความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ 3 มิติ คือ กระบวนการคิด (Operation) เนื้อหา (Content) และผลการคิด (Product) คนเราจะเรียนรู้จากรูปภาพ สัญลักษณ์ เครื่องหมาย หรือพฤติกรรมสิ่งต่างๆ จะเก็บไว้ในความจำ และจะนำออกมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ดังนั้นความสามารถในการคิดแก้ปัญหา จึงเป็นการทำงานร่วมกันของความสามารถทางสมองทุกด้าน คือ

2.2.1.1 การแก้ปัญหาเป็นการทำงานร่วมกันกับการจำ (Memory) การรู้ การเข้าใจ (Cognition) และผลการคิด (Product) เพื่อทำการเข้าใจ โครงสร้างและสภาพที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น อาจมีการปรับสิ่งที่รับรู้ให้เข้ากับความรู้เดิมในความจำ ความสามารถในการประเมินผล ทำหน้าที่กลั่นกรอง เพื่อแยกสิ่งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาออกไป

2.2.1.2 การรับรู้ปัญหาและข้อมูลปัญหาอาจจะมีหลายๆ ครั้ง โดยมีกระบวนการเป็นแบบเดิม

2.2.1.3 ทางออกของปัญหาอาจจะเป็นการสิ้นสุดกระบวนการแก้ปัญหาหนึ่งๆ เช่น เมื่อมีทางออกที่หนึ่ง แต่ไม่ถูกต้องเหมาะสม จึงเกิดการคิดจนพบทางออกที่สอง หากไม่คิดจะเกิดการคิดทบทวนใหม่จนได้ทางออกที่สาม ซึ่งอาจจะเป็นการแก้ปัญหาที่พึงพอใจ

2.2.1.4 ลักษณะสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาใหม่ คือ มีการย้อนกลับของกระบวนการ โดยเริ่มจากการรับรู้และเข้าใจไปยังความจำไปสู่การประเมินกลับมาที่การรู้ใหม่ การการย้อนกลับของกระบวนการอาจเกิดขึ้นหลายๆ ครั้งและอาจกว้างขวางมากและการการย้อนกลับของกระบวนการ จะยืดหยุ่นตามลำดับเหตุการณ์ ดังนั้นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของทฤษฎีกิลฟอร์ด (Gilford) มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 นำตัวป้อนจากสิ่งแวดล้อมภายในแลภายนอกเข้ามา

ขั้นที่ 2 กลั่นกรองข้อมูล โดยการกระตุ้น ตั้งใจและกำหนดทิศทาง

ขั้นที่ 3 ความรู้ เกิดความรู้สึกว่าเกิดปัญหา และจัด โครงสร้างของ

ปัญหา

ขั้นที่ 4 ผลผลิตคือคำตอบที่จะนำมาแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลคำตอบสุดท้าย เมื่อได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ก็ทำการแก้ปัญหานั้นให้หมดไป แต่ถ้าทางเลือกนั้นไม่สามารถใช้ได้ ก็เริ่มกระบวนการในขั้นที่ 1 ต่อไป

2.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ ได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 Enactive Stage เป็นระยะการแก้ปัญหาด้วยการกระทำตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี ซึ่งตรงกับขั้น Sensory motor Stage ของเพียเจต์ (Piaget) เป็นขั้นที่เด็กเรียนรู้ด้วยการกระทำหรือ ประสบการณ์มากที่สุด

ขั้นที่ 2 Iconic Stage เป็นขั้นที่เด็กมีระยะการแก้ปัญหาด้วยการรับรู้แต่ยังไม่รู้จักการใช้เหตุผล ซึ่งตรงกับขั้น Concrete Operational Stage ของเพียเจต์ (Piaget) เด็กวัยนี้เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงมากขึ้น จะเกิดการคิดจากการรับรู้เป็นส่วนใหญ่ และภาพแทนในใจ อาจจะมีจินตนาการบ้างแต่ไม่ลึกซึ้ง

ขั้นที่ 3 Symbolic Stage เป็นขั้นพัฒนาการสูงสุดทางความรู้และความเข้าใจ เปรียบได้กับขั้นระยะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลกับสิ่งที่เป็นนามธรรม Formal Operational Stage ของเพียเจต์ (Piaget) เด็กสามารถถ่ายทอดประสบการณ์โดยการใช้สัญลักษณ์หรือภาพ สามารถคิดหาเหตุผลและเข้าใจ สิ่งที่เป็นนามธรรม ตลอดจนสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้

2.3 กระบวนการคิดแก้ปัญหา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการคิด จึงทำให้เห็นความแตกต่างในการแบ่งขั้นตอนในกระบวนการคิดซึ่งจะมีข้อมูลดังต่อไปนี้

Torrance (1962, อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2548) ได้เสนอกระบวนการคิดแก้ปัญหาไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นค้นหาความจริง
2. ขั้นค้นหาปัญหา
3. ขั้นค้นพบแนวคิด
4. ขั้นค้นพบคำตอบ
5. ขั้นเผยแพร่ความคิด

การฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหาของทอเรนซ์มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Aberly & Stanish (1996) ซึ่งได้เสนอทักษะการฝึกคิดการแก้ปัญหาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงปัญหา
2. ขั้นรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นค้นหาปัญหา
4. ขั้นคิดหาวิธีแก้ปัญหา
5. ขั้นค้นหาข้อสรุป

ขั้นตอนการแก้ปัญหา

Guilford (1971, อ้างถึงใน ศิวาพร ศรีมงคล, 2550) ได้ลำดับกระบวนการแก้ปัญหาที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ (Preparation) หมายถึง ขั้นการตั้งปัญหาหรือค้นหาว่าปัญหาที่แท้จริงของเหตุการณ์นั้นๆ คืออะไร

ขั้นที่ 2 ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) หมายถึง ขั้นในการพิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่เป็นเหตุที่สำคัญของปัญหา หรือสิ่งใดที่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญของปัญหา

ขั้นที่ 3 ขั้นในการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา (Product) หมายถึง การหาวิธีการแก้ปัญหาให้ตรงสาเหตุของปัญหาแล้วออกมาในรูปของวิธีการ สุดท้ายได้ผลลัพธ์ออกมา

ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจสอบ (Verification) หมายถึง การเสนอเกณฑ์เพื่อการตรวจสอบผลลัพธ์ได้จากการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ถ้าพบผลลัพธ์ยังไม่ได้ผลที่ถูกต้อง ถ้าต้องมีการนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาใหม่ จนกว่าจะได้แนวทางที่ดีที่สุดหรือถูกต้องที่สุด

ขั้นที่ 5 ขั้นในการนำไปประยุกต์ใหม่ (Reapplication) หมายถึง การนำวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสหน้าเมื่อพบกับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับปัญหาที่เคยพบเห็นมาแล้ว

John Dewey (1976, อ้างถึงใน สายฝน จาริต, 2547) นักปรัชญาชาวอเมริกัน ได้ลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการคิดแก้ปัญหาของมนุษย์ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 เหตุการณ์ที่เริ่มแรกคือ การเสนอปัญหา (Presentation of the Problem) อาจทำได้ด้วยการสื่อสารหรืออาจใช้วิธีอื่น

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตของปัญหา และแยกลักษณะสำคัญของปัญหา เพื่อให้ปัญหาชัดเจนขึ้น (Definition of Problem)

ขั้นที่ 3 เสนอวิธีการแก้ปัญหา ด้วยการตั้งสมมุติ (Formulation of Hypotheses) ที่คาดว่าจะใช้ในการแก้ปัญหานั้นได้ วิธีการแก้ปัญหาในขั้นนี้อาจเสนอไว้หลายวิธี

ขั้นที่ 4 ดำเนินการตรวจสอบ (Verification) ข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีหลายข้อ จนกระทั่งสามารถพบวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง หรือพบวิธีการที่ดีที่สุด

Thomas C. McIntosh (1995, อ้างถึงใน สายฝน จาริต, 2547) ได้กล่าวถึงแนวคิด หรือกระบวนการใหม่ในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนซึ่งคาบเกี่ยวต่อเนื่อง และส่งผลต่อกันดังนี้

ขั้นที่ 1 การตั้งปัญหา (Problem Posing) เป็นขั้นของการรวบรวมข้อมูลของปัญหา และการจัดกระทำกับปัญหา ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาจากธรรมชาติ สถานการณ์ แบบจำลอง และการตั้งคำถาม

ขั้นที่ 2 การเข้าสู่ปัญหา (Problem Approach) ประกอบไปด้วย การประเมินข้อมูล หาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยการใช้การจัดหมวดหมู่ การสังเกต การปรับปรุงแก้ไขวิธีการเข้าสู่ปัญหาเมื่อถูกรับรองโดยหลักฐานใหม่

ขั้นที่ 3 การแก้ปัญหา (Problem Solution) เป็นการใช่วิธีการหลายๆ อย่างเพื่อแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินค่าปัญหาที่ต้องการพิสูจน์จะอยู่บนพื้นฐานแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพที่เคยนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

ขั้นที่ 4 การแสดงผล (Commutation) เป็นการแปลความหมาย สรุปผลการแก้ปัญหา หรือแสดงเหตุผลในการแก้ปัญหานั้นๆ

สุวิทย์ มูลคำ (2547) ได้เสนอกระบวนการคิดแก้ปัญหาเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา เป็นการทบทวนปัญหาที่พบเพื่อความเข้าใจให้่องแท้ในประเด็นต่างๆ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตของปัญหา

ขั้นที่ 2 ตั้งสมมติฐานและหาสาเหตุของปัญหา เป็นการคาดคะเนคำตอบของปัญหา โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ช่วยในการคาดคะเน รวมทั้งการพิจารณาสาเหตุของปัญหาว่ามาจากสาเหตุอะไร หรือจะมีวิธีการแก้ปัญหาได้โดยวิธีใดบ้าง ซึ่งควรจะตั้งสมมติฐานไว้หลายๆ อย่าง

ขั้นที่ 3 วางแผนแก้ปัญหา เป็นการหาวิธีการ เทคนิคเพื่อแก้ปัญหาและกำหนดขั้นตอนย่อยของการแก้ปัญหาไว้อย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 4 เก็บข้อมูล เป็นการค้นคว้าความรู้จากแหล่งต่างๆ ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งขั้นนี้จะ เป็นขั้นของการทดลองและลงมือแก้ปัญหาค้าง

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์วินิจฉัยว่ามีความถูกต้อง เทียบตรงและเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 6 สรุปผล เป็นการประเมินผลวิธีการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจในเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลดีที่สุด โดยอาจสรุปในรูปของหลักการที่จะนำไปอธิบายเป็นคำตอบตลอดจนนำความรู้ไปใช้

อุไรรักษ์ หินทอง (2550) ได้เสนอกระบวนการแก้ปัญหามีระบบดังนี้

การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานของบุคคลนั้นหากดำเนินการไปอย่างรีบร้อนขาดเวลาคิดไตร่ตรอง ไม่มีการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงขาดหลักเกณฑ์และขั้นตอนใน

การดำเนินการแก้ไขก็อาจเป็นสาเหตุให้การตัดสินใจแก้ปัญหาผิดพลาด ต้องเสียเวลาแก้ไขใหม่ ทำให้เรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่ หรืออาจเกิดความเสียหายร้ายแรงได้ทั้งในส่วนตัวและเรื่องงาน ดังนั้นบุคคลจึงควรแก้ไขปัญหาย่างมีระบบ เพื่อการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างแท้จริง ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการแก้ปัญหาย่างมีระบบมี 8 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (อุไรรักษ์ หินทอง, 2550)

ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจกับปัญหา เป็นการพิจารณาแยกแยะ และทำความเข้าใจกับปัญหาให้ได้ตัวปัญหาที่แท้จริงและครบถ้วนทุกแง่มุม จะทำให้สามารถวางแนวทางแก้ไขได้ถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับปัญหานั้นให้ละเอียดสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ในเวลาที่มีอยู่

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์หาสาเหตุ เป็นการแยกแยะว่าปัญหานั้น น่าจะเกิดจากสาเหตุใดได้บ้าง ซึ่งเป็นการตั้งสมมุติฐานเบื้องต้นไว้ และสรุปสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา

ขั้นที่ 4 การอภิปรายวิธีแก้ไข เป็นการกำหนดวิธีแก้ไขปัญหานั้นในหลายแนวทางเท่าที่จะมีโอกาสเป็นไปได้ ซึ่งปัญหาอาจมีวิธีแก้ไขได้หลายทาง รวมทั้งวางแนวทางปฏิบัติและคาดคะเนผลที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งข้อดีข้อเสียและความเป็นไปได้ของวิธีการแก้ปัญหแต่ละวิธีการ

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา เป็นการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาวีธีใดวิธีหนึ่ง โดยยึดเกณฑ์ในการตัดสินใจโดยเลือกวิธีแก้ปัญหตามแนวทางต่อไปนี้

1. เป็นวิธีแก้ปัญหานั้นใช้ได้จริง
2. มีความเป็นไปได้สูงสุดที่จะประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหานั้น
3. เป็นวิธีการที่ทำได้ง่าย
4. ประหยัดทรัพยากร
5. เป็นวิธีการที่ทำได้ง่าย
6. เป็นวิธีการที่เราพอใจ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน
7. เมื่อนำวิธีการดังกล่าวไปใช้แก้ปัญหาแล้วไม่ทำให้เกิดปัญหาอื่นตามมา

ขั้นที่ 6 การวางแผนปฏิบัติ เป็นการนำวิธีการแก้ไขปัญหานั้นที่เลือกไว้มาวางแผนปฏิบัติอย่างรัดกุมรอบคอบ และมีขั้นตอนปฏิบัติแน่นอน

ขั้นที่ 7 การลงมือแก้ปัญหา เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ตามขั้นตอนต่างๆ อย่างเอาใจจริงเอาใจ ด้วยความมานะอดทน เพื่อให้ปัญหานั้นหมดไปและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ



ขั้นที่ 8 การประเมินผลการแก้ปัญหา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาว่าสามารถกำจัดปัญหาได้หรือไม่ หากเกิดความผิดพลาดก็พยายามปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยต้องเปิดใจนับข้อมูลใหม่ๆ ที่เหมาะสมยิ่งกว่าที่เคยทราบมาเกี่ยวกับปัญหานั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้สรุปไว้ 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ (Preparation) เป็นขั้นที่ใช้ในการพินิจพิจารณาปัญหาเพื่อที่จะได้รู้ว่าปัญหานั้นคืออะไร รวมทั้งศึกษาความรู้ ทักษะและวิธีการต่างๆ เพื่อที่จะให้เกิดการคิด รวมทั้งต้องแก้ไขอุปสรรคที่ทำให้แก้ปัญหาไม่ได้ผล

ขั้นที่ 2 ขั้นการฟักตัวของความคิด (Incubation) เป็นขั้นที่ใช้ในการพิจารณาสถานการณ์ของสิ่งเร้าใหม่ โดยอาศัยความรู้จากข้อมูลจากการเตรียมการ ผู้เรียนเรียนรู้ว่าการจัดการแก้ปัญหาผิคนั้นจะนำเข้าไปสู่การแก้ปัญหาไม่ได้

ขั้นที่ 3 การกระจ่างในปัญหา (Illumination) ผู้เรียนพบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ใหม่ที่ได้รับมา เป็นขั้นของการคิดซึ่งเกิดจากการเห็นความสัมพันธ์ของความรู้ และข้อมูลที่ฝังอยู่ในประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

ขั้นที่ 4 ขั้นพิสูจน์คำตอบ (Verification) ผู้เรียนจะทดสอบหาข้อเท็จจริงของความสัมพันธ์ของคำตอบที่พบใหม่ เพราะบางครั้งการพบผลของการแก้ปัญหา นั้น อาจยังใช้ไม่ได้ จึงต้องทดสอบหรือพิสูจน์คำตอบก่อน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุป กระบวนการคิดแก้ปัญหา ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 รับรู้และเข้าใจปัญหา เป็นการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งมีการทำความเข้าใจกับปัญหาในทุกๆแง่มุม โดยจะสามารถระบุและแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหา เป็นการนำสถานการณ์ ข้อมูล ความรู้ ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหามาวิเคราะห์เพื่อที่จะหาสาเหตุความน่าจะเป็นเหตุของปัญหาในแนวทางที่หลากหลาย

ขั้นที่ 3 แสวงหาวิธีแก้ไขและตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา เป็นการหาวิธีการ เทคนิคเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจเพื่อที่จะเลือกวิธีที่คิดว่าเหมาะสมในการแก้ปัญหามากที่สุด

ขั้นที่ 4 วางแผนการปฏิบัติและลงมือแก้ไขปัญหา เป็นขั้นที่ได้วิธีแก้ปัญหาลงนำมาวางแผนก่อนการปฏิบัติจริง หลังจากนั้นก็ลงมือแก้ไขปัญหตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 5 ประเมินผล เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ว่า การแก้ปัญหานั้นเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด และวิธีที่เลือกใช้ในแก้ปัญหานั้นมีประสิทธิภาพมากเพียงใด เพื่อที่จะนำไปพิจารณาในการแก้ไขปัญหาลงครั้งต่อไป

2.4 องค์ประกอบที่ใช้ในการคิดแก้ปัญหา

สิริพร ทิพย์คง (2544, อ้างถึงใน อุไรรักษ์ หินทอง, 2550) ได้ประมวลองค์ประกอบที่จะช่วยในการแก้ปัญหามากกว่า 3 ประการ ดังนี้

2.4.1 ประสบการณ์

ประสบการณ์ เช่น สิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว พื้นฐานความรู้ทางการคิดแก้ปัญหา ลักษณะของปัญหา คุณวุฒิ และวัยวุฒิของบุคคล

2.4.2 จิตพิสัย

จิตพิสัย เช่น ความสนใจ ความตั้งใจ ความอดทน ความกระตือรือร้น และความพยายามที่จะคิดแก้ปัญหามากกว่า 3 ประการ ดังนี้

2.4.3 สถิติปัญญา

สถิติปัญญา เช่น ความสามารถในการใช้เหตุผล ความจำ ความสามารถในการวิเคราะห์ และความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

สิรินทรา พันธะศรี (2540) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโคกนางงาม ป่าเซียม ตำบลลำราญ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 27 คน กลุ่มได้รับโปรแกรมการฝึก 12 ครั้งพบว่านักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีความคิดสร้างสรรค์ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ ภูประเสริฐ (2540) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความรับผิดชอบในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน กลุ่มได้รับโปรแกรมการฝึก 36 คาบ คาบละ 20 นาที พบว่านักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีรับผิดชอบก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริกา รัตนะวัน (2543) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของวัยรุ่น ในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน กลุ่มได้รับโปรแกรมการฝึก 10 ครั้งพบว่า

วัยรุ่นที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีมนุษยสัมพันธ์ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภภาพรรณ อัครราชโรจน์ (2545) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านโคกสีพิทยาสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มได้รับโปรแกรมการฝึก 9 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที พบว่านักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีรับผิดชอบต่อตนเองก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดารัตน์ พวงงาม (2548) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรูปแบบการวิจัยแบบทดลองหนึ่งครั้ง (One-shot case study) ซึ่งใช้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 12 คน โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 10 ครั้ง พบว่าเยาวชนที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่มหรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งในแต่ละงานวิจัยจะมีการนำกระบวนการกลุ่มหรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะมากมาย จะผลที่ออกส่วนมากจะเป็นใช้ที่ส่งผลในการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นในทักษะนั้น

3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดแก้ปัญหา

สายฝน จาริต (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหา โดยใช้กิจกรรมคำถามปลายเปิดแบบเร้า ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนบ้านหนองกุงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 15 คน ผลการศึกษาพบว่า การคิดแก้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายมีการคิดแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น

ศิริทรัพย์ สุขกระจ่าง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการใช้กิจกรรมฝึกการคิดแบบโยนิโสมนสิการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นปีที่ 1 โปรแกรมวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นปีที่ 1 จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 8 คนและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน ผลการศึกษาพบว่า การคิดแก้ปัญหาของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปิยะฉัตร ชัยมาลา (2550) ได้ศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ โดยใช้แบบการสอนแบบเสาะแสวงหาความรู้ (5Es) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบทดลองหนึ่งครั้ง (One-shot case study)

ซึ่งใช้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 35 คน โดยใช้แผนการสอนจำนวน 10 แผน ใช้เวลา 20 คาบ พบว่านักเรียนร้อยละ 77.4 มีคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป

ศิวาพร ศรีมงคล (2550) ได้ศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหากับการเรียนรู้โนมติ โดยใช้แบบการเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบทดลองหนึ่งครั้ง (One-shot case study) ซึ่งใช้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 58 คน โดยใช้แผนการสอนจำนวน 6 แผน ใช้เวลา 12 ชั่วโมง พบว่านักเรียนร้อยละ 77.95 มีคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป

อุไรรักษ์ หินทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการคิดแก้ปัญหาโดยใช้โปรแกรมฝึกวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ ของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 21 จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน ผลการศึกษาพบว่า การคิดแก้ปัญหาของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดแก้ปัญหาจะมีการใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดลองที่หลากหลาย ซึ่งบางงานจะมีการใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่คล้ายคลึงกันแต่มีการทดลองในกลุ่มที่แตกต่าง โดยผลที่ออกมาทั้งหมดคือ มีการพัฒนาของการคิดแก้ไขปัญหาเกิดขึ้น โดยสมาชิกหรือกลุ่มที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จะมีการคิดแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kazuyoshi Okubo and Hiroko Tsuji (1991) ของมหาวิทยาลัยฮอกไกโด, ประเทศญี่ปุ่น (Hokkaido University of Education, Japan) ได้ทำวิจัยเรื่อง Using Lesson Study an Approach to Develop Problem Solving: Adding and Subtracting Fractions ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบทดลองแต่เป็นการศึกษาระยะยาวกับนักเรียน เพื่อที่จะหาวิธีแทรกกระบวนการคิดแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจ เข้าไปในบทเรียนในเกือบทุกวิชาที่เปิดสอนในสถานบัน Arithmetic Education ของญี่ปุ่น เพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละรุ่นที่มีการแทรกกระบวนการคิดแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจเข้าไป ซึ่งผลที่ออกมาก็ทำให้นักเรียนมีการคิดแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น

John Swellers (2001) ของมหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวล (University of New South Wales) ได้ทำวิจัยเรื่อง When Problem Solving Is Superior to Studying Worked Examples ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 3 โดยแต่ละกลุ่มจะมีระยะการลงโปรแกรมฝึกการแก้ไขปัญหาที่มีความเข้มข้นแตกต่างกัน ผลปรากฏว่ากลุ่มที่มีการให้โปรแกรมมากที่สุดเป็นกลุ่มที่

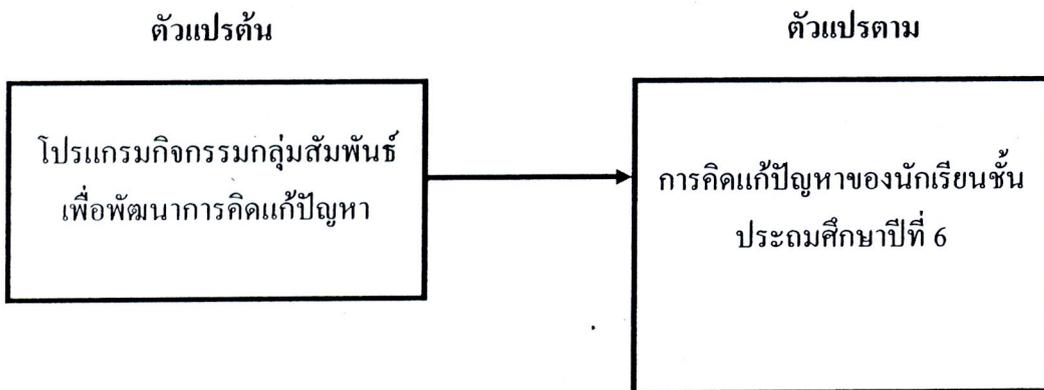
มีความสามารถในการแก้ปัญหามากที่สุดและน้อยลงตามลำดับ โปรแกรม ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าความเข้มข้นและประมาณการให้โปรแกรมในการแก้ปัญหามีผลต่อการแก้ปัญหาด้วย

Andrew Van de Ven and Andre L. Delbeco (1971) ของมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน (University of Wisconsin) ได้ทำวิจัยเรื่อง Nominal versus Interacting Group Processes for Committee Decision-Making Effectiveness Examples ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะมีการฝึกและทำการเข้ากลุ่มที่แตกต่างกันในโปรแกรมฝึกการแก้ไขปัญหาที่ โดยที่กลุ่มแรกที่มีการเข้ากลุ่มสัมพันธ์อย่างเดี่ยวแต่อีกกลุ่มจะมีการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกับแบบประชุมที่แอนดรู แวน เดอร์ เวน และ แอนเดร แอล เดลเบโค ได้สร้างขึ้นมา ผลปรากฏว่ากลุ่มที่มีการให้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกับแบบประชุมที่แอนดรู แวน เดอร์ เวน และ แอนเดร แอล เดลเบโค ได้สร้างขึ้นมานั้นมีการคิดแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจที่ดีกว่ากลุ่มที่เข้ากลุ่มสัมพันธ์อย่างเดี่ยว จึงแสดงให้เห็นว่าการนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับโปรแกรมอื่นๆ นั้นก็สามารถเพิ่มความสามารถที่ต้องการพัฒนาในด้านนั้นได้เช่นกัน

สรุปรงานวิจัยในต่างประเทศ ได้มีการทำการทดลองเพื่อพัฒนาการคิดแก้ปัญหาโดยหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดแก้ปัญหา เพื่อที่จะนำมาพัฒนาจัดรูปแบบในการคิดแก้ปัญหา

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลของผู้วิจัยจึงให้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

