

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ประชาชนในระดับหมู่บ้าน ผู้วิจัยให้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม
 - 3.1 ความหมายของกลุ่ม
 - 3.2 ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม
 - 3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม
 - 3.4 ทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม
 - 3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม
4. แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
 - 4.1 ความหมายของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
 - 4.2 หลักการพื้นฐานของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
 - 4.3 ลักษณะของรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
 - 4.4 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบ หมายถึง ข้อสรุปจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างประชากร ในการวิจัยที่มีต่อรูปแบบ การจัดนิเทศการและกิจกรรมของนิเทศภัณฑหรือศูนย์วัฒนธรรม (อารีย์ อิศานภาพ, 2530)

รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่เป็นองค์ประกอบหรือโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรในการจัดกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักการ องค์ประกอบ การดำเนินงานอำนาจหน้าที่ของสมาชิกและที่ปรึกษา (วิไลรัตน์ อิ่มแจ้ง, 2527)

รูปแบบ หมายถึง ขบวนการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ รวมกันเข้า (กาญจนา รุ่งทรานนท์, 2530)

รูปแบบ หมายถึง การกำหนดวิธีการขององค์ประกอบที่สำคัญ ขั้นตอนและกิจกรรม (บุหงา วิชนะ, 2533)

รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของหลักการและเหตุผล จุดประสงค์ เนื้อหา ความรู้ และวิธีการที่ใช้ในการสอดแทรกความรู้ด้านจริยธรรมในระหว่างการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ (อรุณศรี อึ้งประเสริฐ, 2533)

รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของหลักการพัฒนาความสามารถตามขอบเขตความสามารถในการเรียนรู้อื่นเกี่ยวข้องกับความสามารถในการที่จะมีความรู้และความคิดทางสติปัญญา รวมทั้งการระลึกได้ของความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ (วรรณวิภา จิตตชัย, 2530)

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึง ขบวนการจัด องค์ประกอบต่าง ๆ หรือการกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ ตลอดจนขั้นตอนการจัดกิจกรรมให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจและเจตคติ นอกจากนั้นในการวิจัยโดยทั่วไปแล้ว บรอดแบค (Brodback, 1962) ได้เสนอ "รูปแบบ" ที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ ว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี

รูปแบบนี้มีความหมายที่ใช้โดยทั่วไป หมายถึง แนวคิดหรือสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รูปแบบอย่างนี้บางครั้งพิสูจน์ได้ด้วย

การทดลอง และข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ได้ทางสถิติหรือบางครั้งเป็นเพียงแต่ข้อคิดเห็นสมมติฐาน อาทิเช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาฟรอยด์

2. รูปแบบในแง่ตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ

รูปแบบนี้อธิบายได้โดยเปรียบเทียบกับการผลิตรถยนต์ในโรงงาน ซึ่งก่อนที่จะลงมือผลิตรถยนต์ต้องมีการสร้างตัวอย่างที่เหมือนกับของจริงแล้วผลิตของจริง ๆ ที่หลัง เช่น ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งอาจตั้งระบบบริหาร ซึ่งนักศึกษาที่มีบทบาทในบางประเด็นโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนี้มีการตั้งรัฐบาลจำลองเหมือนระบบจริงที่พบในสังคมใดสังคมหนึ่งหรืออาจจะมีการฝึกปฏิบัติงานในด้านการค้า โดยจัดตั้งร้านจำลอง ซึ่งเหมือนทุกประการกับร้านจริงเพียงแต่อาจประกอบต่าง ๆ ย่อลงมาให้เป็นรูปแบบปฏิบัติงาน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์

รูปแบบนี้เป็นเพียงแต่ทฤษฎีหรือแนวคิดที่แปรออกมาโดยใช้หลักคณิตศาสตร์หรือสถิติ อาทิเช่น กฎของกาลิเลโอ (Galileo) ที่ว่า $D = 16t^2$ แสดงถึงระยะทางซึ่งวัดเป็นฟุตและเวลา ซึ่งวัดเป็นวินาทีเป็นวินาทีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทางและความเร็วของสิ่งของที่ตกจากที่สูงลงสู่พื้นดิน

เมื่อพิจารณา "รูปแบบ" ที่ใช้ในการวิจัยด้านการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ จะเห็นว่า มี 3 รูปแบบคือ เชิงทฤษฎี เชิงคณิตศาสตร์และเพื่อการเลียนแบบ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า รูปแบบที่ควรนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ รูปแบบในเรื่องของตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งหากรูปแบบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มได้ รูปแบบดังกล่าวสามารถเป็นตัวอย่างเพื่อนำไปใช้กับประชาชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างได้

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ Center for Advancement of teaching Macquarie University (อุนตา นพคณ, 2527) มี 3 รูปแบบ กล่าวคือ

1. รูปแบบเส้นตรงเฉพาะ (The strictly linear Model) รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประเภทนี้ประกอบด้วย

- (ก) ปัจจัยเบื้องต้น (Input) ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม
- (ข) ผลผลิต (Output) ได้แก่ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอันผลจากการเรียนรู้

ในช่วงตอบระหว่างปัจจัยเบื้องต้นและผลผลิตที่จะออกมานั้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การระบุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของกิจกรรมอย่างชัดเจน
2. การระบุและลำดับเนื้อหาวิชา
3. การเลือกกลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ
4. การจัดการเรื่องสถานที่ เวลา และทรัพยากรแหล่งเรียนรู้
5. การเลือกใช้วิธีการที่จะประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

ลักษณะเฉพาะของรูปแบบเส้นตรงเฉพาะนี้คือ รูปแบบทั้งหมดต้องอิงขั้นตอนแรก ของกิจกรรม คือ การระบุจุดมุ่งหมายของกิจกรรม (ขั้นที่ 1) และแต่ละขั้นตอนในอันดับต่อไป ก็ต้องอิงซึ่งกันและกัน การได้ข้อมูลและการประเมินผลจะกระทำขึ้นเมื่อกิจกรรมสิ้นสุดลง

2. รูปแบบเส้นตรงที่มีปฏิสัมพันธ์ (The Interactive Linear Model)

รูปแบบที่สองประกอบด้วยขั้นตอน ดังเช่นรูปแบบเส้นตรงเฉพาะและรูปแบบที่สองนี้ ทุกขั้นตอนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน จะมีการประเมินกิจกรรมเป็นระยะ และมีการปรับปรุงแก้ไขการวางแผน เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมต่อไป

3. รูปแบบปฏิสัมพันธ์สมบูรณ์แบบ (The Totally Interactive System)

สำหรับรูปแบบระบบปฏิสัมพันธ์สมบูรณ์แบบ กระบวนการและขั้นตอนที่จะต้องตัดสินใจ ก็เช่นเดียวกับรูปแบบเส้นตรงทั้งสองแบบ ต่างกันที่ระบบปฏิสัมพันธ์สมบูรณ์แบบไม่มีจุด เริ่มต้น และไม่มีลำดับขั้นตอนที่ตายตัว ผู้วางแผนอาจจะเริ่มต้น ณ ที่ใดก็ได้

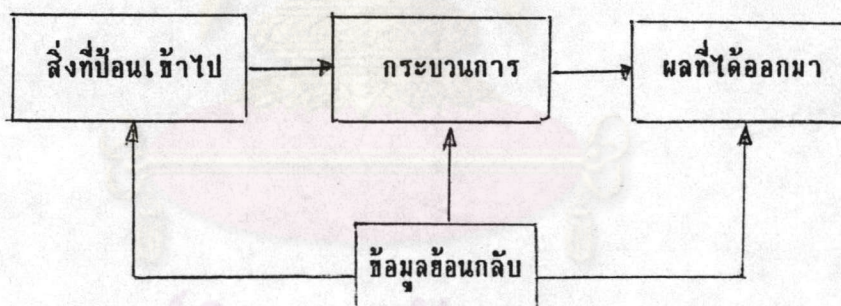
กล่าวได้ว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วยองค์ประกอบ

สำคัญ คือ

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
2. ลำดับเนื้อหาวิชา
3. กลยุทธ์ และเทคนิคต่าง ๆ
4. สถานที่ เวลา และทรัพยากรแหล่งเรียนรู้
5. การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

หลักในการออกแบบรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้ออกแบบควรยึดการอย่างน้อย 2 หลักการ (รัตนา พุ่มไพศาล, 2528) คือ หลักการของวิธีระบบ (System Approach) 2 หลักการของการสื่อความหมาย

1. วิธีระบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง กับอย่างมีระบบ ดังแผนภูมิแสดงให้เห็นข้างล่าง



รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีระบบมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Vernon S. Gerlach and Donald P. Ely อ้างถึงใน รัตนา พุ่มไพศาล, 2528)

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
2. การกำหนดเนื้อหาให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับสภาพสังคมและธรรมชาติในท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตจริงได้
3. พิจารณาพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เรียน
4. เลือกวิธีสอน
5. จัดกลุ่มผู้เรียน
6. กำหนดเวลา

7. กำหนดสถานที่เรียน
8. เลือกทรัพยากรแหล่งความรู้
9. ขึ้นดำเนินการสอน
10. การประเมินผลการเรียน
11. การวิเคราะห์ผลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรม

2. การสื่อความหมาย

สิ่งที่ต้องคำนึงในการออกแบบรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การสื่อความหมายที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของการสื่อความหมาย ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ของการเรียนรู้ ต้องประกอบด้วย พฤติกรรมที่คาดหวัง เงื่อนไขที่ผู้สอนสร้างขึ้น และเกณฑ์ที่ต้องบอกให้ผู้เรียนจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด
2. ผู้ส่งสาร หมายถึง ผู้สอนต้องมีการ "วิเคราะห์ผู้ฟัง" ในด้านต่าง ๆ อาทิ ความพร้อมในการฟัง ประสบการณ์เดิม ฯลฯ
3. ผู้รับสาร หมายถึง ตัวผู้เรียน ซึ่งผู้สอนต้องพิจารณามากเป็นพิเศษ
4. สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการ
5. เนื้อหาสาระ ย่อมมีลักษณะการสอนที่เหมาะสมและแตกต่างกันไป
6. สิ่งรบกวน หมายถึง ทุกอย่างที่สามารถส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของการสื่อความหมาย มี 2 ประเภท คือ

- สิ่งรบกวนทางจิต เช่น ภาระงานกระวนกระวายใจ ปวดท้องเพราะ

ฟังบ้าง

- สิ่งรบกวนทางกายภาพ เช่น อากาศร้อนจัด ห้องอับ แคม

ไม่เหมาะกับกลุ่ม ที่นั่งไม่สบาย

สรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรนำหลักการวิธีระบบและหลักการสื่อความหมายมาใช้ในการสร้างรูปแบบ เพื่อให้การจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2. การจัดกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนกับลักษณะและธรรมชาติของวัยผู้ใหญ่

ในกระบวนการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้จัดจะต้องมีความเข้าใจลักษณะธรรมชาติและรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อที่จะสามารถจูงใจและจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีได้

ผู้ใหญ่ หมายถึง บุคคลที่มีพัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ สมบูรณ์เต็มที่ สามารถพอที่จะรับผิดชอบและดำเนินการใด ๆ ร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ (เชิรศรี วิวิสิริ, 2527) ซึ่งมีผู้แบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

ปฐม นิคมานนท์ (2528) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ช่วง คือ

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 18 - 25 ปี)
2. วัยผู้ใหญ่กลางคน (อายุ 26 - 60 ปี)
3. วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (อายุ 60 ปีขึ้นไป)

บลูมเลย์ (Bromley อ้างถึงใน ปฐม นิคมานนท์, 2528) ได้แบ่งพัฒนาการช่วงวัยผู้ใหญ่เป็น 7 ช่วง คือ

1. เริ่มเป็นผู้ใหญ่ (อายุ 21 - 25 ปี)
2. ผู้ใหญ่ตอนกลาง (25 - 40 ปี)
3. ผู้ใหญ่ตอนปลาย (40 - 60 ปี)
4. วัยก่อนเกษียณ (60 - 65 ปี)
5. วัยเกษียณอายุ (65 ปีขึ้นไป)
6. วัยชรา (70 ปีขึ้นไป)
7. วัยแก่หง่อม (ล้มเจ็บครั้งสุดท้ายถึงตาย)

ฮันดา นพคุณ (2527) ได้อธิบายว่า ผู้ใหญ่ที่มีอายุช่วง 25 - 40 ปี เป็นผู้ใหญ่วัยสร้างตัว และฮาวิกเฮิร์ท (Havighurst อ้างถึงใน ฮันดา นพคุณ, 2527) ได้กล่าวถึงลักษณะทางสติปัญญาของวัยนี้ว่า "วัยนี้ เป็นระยะของชีวิตที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำการสอน" เนื่องจากผู้ใหญ่ในช่วงนี้ ได้พัฒนาความเป็นตัวของตัวเองมามาก ประสบการณ์ต่าง ๆ จากชีวิตช่วงเสริมสร้างสติปัญญาให้ผู้ใหญ่มีข้อมูลเพียงพอในการใช้เหตุผล ใช้ความนึกคิดริเริ่ม และรู้จักปัญหาต่าง ๆ

กชกร สังขชาติ (2533) ได้สรุปลักษณะและธรรมชาติของวัยผู้ใหญ่ไว้ย่อ ๆ ว่า ผู้ใหญ่ไม่ชอบให้สอน แต่ชอบให้แนะแนว แล้วเขาจะเรียนรู้ได้เอง ผู้ใหญ่จะมีความสำคัญในตนเองเสมอว่า เขาไม่ใช่เด็ก จะปฏิบัติต่อเขาอย่างเด็กไม่ได้ และผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีเมื่อเป็นสิ่งที่ต้องการและมีประสบการณ์มาแล้ว ดังนั้นปัจจุบัน จุดเน้นในเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงไปจาก "การสอน" หรือการฝึก มาเน้นที่ "การเรียน" คือเน้นให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง แทนที่จะมุ่งไปที่การสอนเหมือนกับทำกับเด็ก ๆ (ปฐม นิคมานนท์, 2528)

ธอร์นไดค์ (Thorndike อ้างถึงใน กชกร สังขชาติ, 2533) ได้กล่าวว่า ผู้ใหญ่นั้นสามารถเรียนรู้ได้ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะลดลงเพียงเล็กน้อยถึงปีละ 1 เปอร์เซ็นต์ เมื่ออายุเลข 25 ปีไปแล้ว ซึ่งการเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ และการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะการรับสิ่งใหม่ ๆ หรือการเพิ่มสิ่งใหม่ ๆ เข้าไปเท่านั้น หากหมายถึงการปรับสภาพและปรับโครงสร้างภายในตัวบุคคลด้วย ดังที่ บลูม (Bloom อ้างถึงใน ปฐม นิคมานนท์, 2528) ได้แยกประเภทพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ ความจำหรือความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น รู้มากขึ้น ถูกต้องยิ่งขึ้น มีความคิดอ่านดีขึ้น คิดรอบคอบ สมเหตุสมผลยิ่งขึ้น เป็นต้น
2. ด้านจิตใจ (Affective Domain) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้สึก ค่านิยม เช่น มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น มีความหนักแน่นยิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบดีขึ้น เป็นต้น
3. ด้านทักษะหรือการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระทำ เช่น ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เช่น ทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านดังกล่าวแต่พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านที่ยากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ดังเช่น สกนธ์ จันทรักษ์ (2529) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยของ เยาวชน พบว่า การเรียนรู้ทางการเมืองของเยาวชนโดยให้ศูนย์เยาวชนเป็นตัวการในการเรียนรู้นั้น สำเร็จ เฉพาะในด้านการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังนั้น การที่จะทำให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ด้านจิตใจความรู้สึก ต้องใช้วิธีการหารูปแบบที่ต้องจัดสถานการณ์และเงื่อนไขที่เหมาะสม เพื่อที่จะ สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และเกิดการเรียนรู้ด้านจิตใจทัศนคติได้

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3.1 ความหมายของกลุ่ม

มีผู้ให้ความหมายของกลุ่มไว้มากมาย บางความหมายก็ถูกกำหนดให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของเรื่องที่ถูกล่ามึง บางความหมายก็มีลักษณะเป็นความหมายกลาง ๆ ที่ใช้ได้ ทั่ว ๆ ไป เช่น

ชอร์ (Shaw 1976) อธิบายไว้ว่า กลุ่มอาจให้ความหมายไว้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันนั้นต่างคนต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน การให้ความหมายของชอร์นี้สอดคล้องกับความหมายที่ให้ไว้โดยสโตนเนอร์ (Stoner 1978 : อ้างถึงใน สมคิด เมตไตรพันธ์, 2530) ซึ่งอธิบายว่า กลุ่มอาจนิยามได้ว่าเป็นการรวมตัวกันของ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งต่างก็มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับทั้งมีอิทธิพลต่อกันและกัน

กัลลี (Gulley 1960) กล่าวว่า กลุ่มมีความหมายลึกซึ้งกว่าการที่บุคคลมาอยู่ รวมกันเฉย ๆ เท่านั้น โดยกลุ่มจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและวัตถุประสงค์นั้นจะต้องสนองความต้องการของ สมาชิกแต่ละคนด้วย
2. ผลของการกระทำหรือการทำงานร่วมกันจะเกิดจากการที่สมาชิกทุกคนใน กลุ่มให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน
3. มีการสื่อสารทางวาจา หรือมีความสัมพันธ์กันด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในระหว่าง สมาชิกกลุ่ม

คาร์ทไวท์และแซนเดอร์ (Cartwright and Zander 1968 อ้างถึงใน สมคิด เมตไตรพันธ์, 2530) ให้ความหมายของกลุ่มโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและกระบวนการของกลุ่มไว้ว่า เมื่อบุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่มจะมีคุณสมบัติต่อไปนี้โดยอย่างน้อยหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง ปรากฏขึ้นในกลุ่มคนเหล่านี้

1. เขาจะมีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้ง
2. เขาเหล่านี้จะเรียกตัวเองว่าสมาชิกของกลุ่ม
3. พวกเขาจะถูกเรียกโดยคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
4. พวกเขาจะยึดถือปทัสฐานร่วมกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์

และความสนใจร่วมกัน

5. พวกเขาจะเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มโดยต่อเนื่อง
6. เขาจะบอกกับบุคคลอื่น ๆ ว่าพวกเขาได้จัดตั้งกลุ่มขึ้นโดยมีรูปแบบของ

จุดมุ่งหมายและอุดมคติอย่างเดียวกัน

7. เขาเข้ากลุ่มเพื่อรับประโยชน์จากกลุ่ม
8. พวกเขาจะดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกัน
9. พวกเขามีแนวโน้มว่าจะแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมโดยกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะเป็น

หน่วยเด็ขามีใช้รายบุคคล

เมตตา จินดารักษ์ (2525) กล่าวว่า กลุ่มหมายถึงการมารวมกันของบุคคลจำนวนหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ได้รับความสนใจร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด มีการยอมรับ และเข้าใจซึ่งกันและกัน

จากความหมายต่าง ๆ ที่มีผู้ให้ไว้ดังได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการร่วมมือร่วมใจกัน มีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน

3.2 ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม

การทำงานเป็นกลุ่ม หรือการทำงานโดยกลุ่มได้มีผู้ให้คำอธิบายไว้มากมาย แต่ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่มโดยคณะทำงานหรือโดยกลุ่มขนาดเล็ก ในฐานะผู้ปฏิบัติงานโดยไม่รวมถึงกลุ่มขนาดใหญ่ หรือองค์การขนาดใหญ่ด้วย สำหรับการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับกลุ่มขนาดเล็กก็มีผู้เสนอแนวคิดไว้ เช่น

เบอร์แมน (Borman 1972 อ้างถึงใน สมคิด เมตไตรพันธ์, 2530) อธิบายความหมายของการทำงานเป็นกลุ่มว่า เป็นการทำงานร่วมกันของคนประมาณ 3 คน หรือมากกว่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งตรงกันกับแนวคิดของ ทิศนา แชนมณี, 2537) ที่ให้ความหมายว่าการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม ซึ่ง ทิศนา แชนมณี (2537) ได้ให้เหตุผลของความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มไว้ 6 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลัง การทำงานใด ๆ ที่เป็นงานใหญ่ให้สำเร็จตามลำพังเพียงคนเดียวเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก
2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ การทำงานหลายคนทำให้ได้ช่วยกันคิดช่วยกันดูได้กว้างขวางขึ้น
3. การทำงานร่วมกันเป็นการสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคม ต้องการจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น
4. ลักษณะของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกันในทุกกระดับและทุกองค์การ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ
5. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียวทั้งปริมาณและคุณภาพ
6. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่นเกิดความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ซึ่งส่งผลถึงความเจริญงอกงามของกลุ่มด้วย ทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม

นิพนธ์ จิตภักดิ์ (2528) และทีศนา แชนมณี (2537) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและปัจจัยในการสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบของการทำงานกลุ่มร่วมกันมี 3 ลักษณะดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย

4 อย่าง คือ

- 1.1 มีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน
- 1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น
- 1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดี
- 1.4 มีมนุษยสัมพันธ์
2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1 มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี
 - 2.2 มีความสามารถในการจัดความขัดแย้งในกลุ่ม
 - 2.3 มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก
 - 2.4 เอาใจใส่กลุ่ม
 - 2.5 มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน
 - 2.6 มีความรอบรู้และเข้าใจในการวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตาม

ประเมินผล

3. องค์ประกอบด้านการจัดกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 3.1 มีเป้าหมายของกลุ่มชัดเจน
 - 3.2 มีกลไกย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงผลงาน
 - 3.3 มีวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างมีระบบซึ่งสมาชิกเข้าใจอย่างดี
 - 3.4 มีรูปแบบการประสานงานอย่างดี
 - 3.5 มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ
 - 3.6 มีการจัดเงื่อนไขในการเสริมพลังกลุ่มอย่างดี

ในการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพนั้น เมืองทอง แชนมส์ (2522) ได้จำแนก
 คุณสมบัติของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามลักษณะขององค์ประกอบกลุ่มดังนี้ 1. สมาชิก
 2. ผู้นำ และ 3. กลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สมาชิกยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม
2. สมาชิกมีความภาคภูมิใจต่อกลุ่ม
3. สมาชิกยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ช่วยกันกำหนดขึ้น
4. สมาชิกพยายามปรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ให้กลมกลืนกัน
5. สมาชิกมีความไว้วางใจกัน
6. สมาชิกมีความสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่ม
7. สมาชิกเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิก
8. สมาชิกพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน
9. สมาชิกพยายามให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่กลุ่ม
10. สมาชิกสนใจในข้อมูลที่เพื่อนสมาชิกให้มา
11. สมาชิกมีความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยตนเอง
12. สมาชิกผลัดกันมีอิทธิพลเหมือนกันได้
13. ผู้นำกลุ่มได้รับการเลือกเป็นเป็นอย่างดี
14. ผู้นำยึดมั่นในคุณสมบัติของผู้นำที่ดี
15. กลุ่มตั้งอยู่บนพหุสมมติ
16. กลุ่มกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นที่พอใจของสมาชิก
17. กลุ่มแสดงให้เห็นประจักษ์ว่า ค่านิยมของกลุ่มมีความสำคัญ
18. กลุ่มมีบรรยากาศที่มีลักษณะให้การสนับสนุนสมาชิก
19. กลุ่มพยายามช่วยสมาชิกแต่ละคนในการพัฒนาตนเอง
20. กลุ่มกระตุ้นให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
21. กลุ่มรู้จักใช้ "การเห็นด้วยอย่างสร้างสรรค์" อย่างถูกกาลเทศะ
22. กลุ่มใช้การติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
23. กลุ่มใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้ทุกคนเข้าใจกันดี

ทีศนา แชนมณี และคนอื่น ๆ (2528) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกลักษณะองค์ประกอบของกลุ่ม คือ ผู้นำ สมาชิก ลักษณะของกลุ่ม และกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1. ผู้นำกลุ่มได้รับการคัดเลือกเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ว่าสถานการณ์ใด
2. ผู้นำมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีคุณสมบัติก่อให้เกิดบรรยากาศให้สมาชิกทำงานร่วมกันมากกว่าแข่งขันกัน คุณสมบัติดีคือ ความอดทนและความตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนร่วมทำงานและแสดงความคิดเห็น
3. ผู้นำกลุ่มต้องไม่เป็นผู้เผด็จการ ควรให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจ
4. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่ม แต่ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมแต่ละอย่างด้วย
5. สมาชิกจะร่วมกันทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรค
6. สมาชิกต้องฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิออกความคิดเห็นได้ ไม่ดูถูกความคิดของสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม ไม่มีใครมีอำนาจเหนือใคร ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แม้ว่าจะมีปัญหาขัดแย้งกันขึ้น กลุ่มจะต้องศึกษาสาเหตุอย่างรอบคอบและพยายามตัดสินใจเลือกหาวิธีการและเหตุผลที่ดีที่สุด เหมาะสมกับสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาของกลุ่ม
7. ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมในการทำงานกลุ่ม คือ 5 - 15 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อเรื่อง กิจกรรมและอุปกรณ์เครื่องมือ ตลอดจนการจัดที่นั่งกลุ่มที่จะทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่นิยามคือ สมาชิกหนึ่งเป็นวงหัวหน้าเข้าหากัน
8. บรรยากาศของกลุ่มต้องเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการหรือมีระบบระเบียบ
9. จุดมุ่งมุ่งหมายของกลุ่มต้องชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม
10. กลุ่มจะต้องร่วมกันวางแผน แบ่งงานกันทำ ตกลงกติกาการทำงาน เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและปฏิบัติ เพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
11. กระบวนการตัดสินใจต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ มีการตัดสินใจร่วมกัน
12. เน้นการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่ม

13. สมาชิกเป็นผู้ประเมินผลประสิทธิภาพของกลุ่ม ตัดสินใจว่าจะปรับปรุงและส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้นอย่างไร

3.4 ทักษะในการทำงานกลุ่ม

การสร้างทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม มิใช่เป็นสิ่งที่บุคคลมีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เพื่อให้มีทักษะมีขั้นตอนดังนี้ (ทศนา ขัมมณี และคนอื่น ๆ 2528)

1. ทำความเข้าใจคุณค่าและความสำคัญของทักษะ
2. ทำความเข้าใจทักษะที่ต้องฝึกปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะ
3. ศึกษาสถานการณ์ที่เหมาะสมต่อการฝึกทักษะ อาจฝึกทักษะนั้นเป็นประจำ

ทุกวันจนแน่ใจว่ามีทักษะ

4. เปิดโอกาสให้ผู้สนใจวิจารณ์ข้อดีและข้อบกพร่อง
5. หมั่นฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และพยายามปรับปรุงข้อบกพร่อง
6. ให้ผู้ใกล้ชิด เช่น เพื่อนเป็นผู้ให้กำลังใจเพื่อจะฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้น ๆ
7. หมั่นฝึกทักษะจนเป็นความชำนาญที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่กลุ่มคนช่วยกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลตามที่กลุ่มที่ต้องการ มีองค์ประกอบในการทำงานเป็นกลุ่ม 3 ประการ คือ ผู้นำ สมาชิก และกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม และการทำงานเป็นกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ เพื่อผู้นำ และสมาชิกกลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นกลุ่ม และมีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม กล่าวคือ

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ความหมายและสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม องค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกกลุ่ม และกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกกลุ่ม การปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม และการทำงานเป็นกลุ่ม

3. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจและทักษะ ในเรื่องกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม การอภิปราย การสื่อความหมาย การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานเป็นกลุ่ม

ทฤษฎีการทำงานกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะนี้ เป็นเรื่องที่พยายามสร้างแรงจูงใจในระดับสูงเพื่อให้เขาได้ทำงานร่วมกันได้ดี เกี่ยวกับเรื่องนี้มีผู้เสนอทฤษฎีที่น่าสนใจไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

3.5.1 ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน พัฒนาขึ้นมาโดย จอร์จ โฮแมนส์ (George Homans) ทฤษฎีนี้อธิบายหลักสำคัญ ว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มต้องประกอบด้วยพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ 1. กิจกรรม 2. การทำงานร่วมกัน 3. ความรู้สึก องค์ประกอบทั้งสามจะเกี่ยวกันโดยตรงกล่าวคือ ถ้าหากบุคคลหนึ่งมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าไร การกระทำร่วมกันและความรู้สึกของพวกเขาก็จะยิ่งมากขึ้นด้วย บุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มเกี่ยวกับบุคคลอื่นไม่เพียงแต่อยู่ใกล้ชิดกันเท่านั้น พวกเขาต้องตัดสินใจ ติดต่อสื่อสาร สนับสนุน ประสานงาน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกันด้วย สมาชิกภายในกลุ่มหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับลักษณะดังกล่าวจะมีแนวโน้มจะรวมกันเข้าเป็นกลุ่มพลังสูงมาก (สมยศ นาวิการ, 2523)

3.5.2 ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work) ผู้พัฒนาความคิดของทฤษฎีนี้ก็คือ เบลค (Blake) และมูทอน (Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ คนต้องการงานให้ได้ผล ต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ และการที่จะให้เขามีส่วนร่วมนั้นต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่จะช่วยให้เกิดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างจริงจัง ทฤษฎีตาข่าย มีความเชื่ออย่างฝังใจว่า ผลงานย่อมเกิดจากการบูรณาการหรือการประสมประสานความต้องการขององค์การและของคนเข้าด้วยกัน (โสภณ ปาพจน์, 2521)

3.5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ทฤษฎีนี้มุ่งศึกษาเพื่อหาความรู้ที่จะนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคน อันจะเป็นจะเป็นประโยชน์ในด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์และปรับปรุงการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ เนื้อหาของทฤษฎีนี้จึงมุ่งศึกษาเรื่องราวธรรมชาติของคน พฤติกรรมของคน ธรรมชาติของกลุ่ม ลักษณะการรวมตัวของกลุ่ม องค์ประกอบต่าง ๆ

ที่สำคัญของกลุ่ม กระบวนการทำงานกลุ่ม เป็นต้น ทิศนา แชมมณี และคนอื่น ๆ 2528)

เนื่องจากมีประเด็นที่ต้องศึกษามากมาย จึงมีผู้คนที่ว่าแยกเป็นทฤษฎีย่อย ๆ อีกหลายทฤษฎีดังต่อไปนี้

3.5.3.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย แคทเทล (Cattell) ทฤษฎีนี้อาศัยหลักการเสริมแรง (Reinforcement Theory) คือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม

3.5.3.2 ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (Theory of Group Achievement) ผู้ที่คิดค้นรวบรวมองค์ประกอบของทฤษฎีนี้ไว้คือ สโตกคิลล์ (Togdill) ซึ่งอธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานกลุ่มมี 3 ประการ คือ (ทิศนา แชมมณี) และคนอื่น ๆ 2528)

3.5.3.1.1 การลงทุนของสมาชิก

3.5.3.1.2 กลางของการลงทุนของสมาชิก

3.5.3.1.3 สัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม

3.5.3.3 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้ พยายามจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและกระบวนการของกลุ่ม ซึ่งจะก่อให้เกิดการรวมกลุ่ม แนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

3.5.3.3.1 การรวมกลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เช่น การสื่อสาร และการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนหรือพิจารณาแล้วว่าจะแสดงกับใครอย่างไรบ้าง

3.5.3.3.2 การเลือกพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก จะก่อให้เกิดผลของกลุ่ม ซึ่งอาจประกอบด้วย รางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ ความสนุกสนาน ความพอใจ และการเห็นคุณค่าของการพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

3.5.4 ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO : Fundamental Interpersonal Relations Orientation) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีคือ ชูลซ์ (Schulz) ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะของการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น (ทิศนา แชมมณี และคนอื่น ๆ, 2528) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะ คือ

- 3.5.4.1 ความต้องการเชื่อมโยงผู้อื่น
- 3.5.4.2 ความต้องการในการควบคุม
- 3.5.4.3 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยนำทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ใช้ในการวิจัย เพราะทฤษฎีมุ่งหาความรู้ที่จะนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของคน ตลอดจนให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคน ธรรมชาติของกลุ่มการรวมตัวของกลุ่ม ซึ่ง ทิศนา แหม่มณี (2538) ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้และการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ดังนี้

ก. หลักการเรียนรู้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การสอน
2. การเรียนรู้จะต้องเกิดจากความเข้าใจ โดยการให้ผู้เรียนค้นพบด้วยตนเอง
3. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ กัน ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล ถือเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ
4. การเรียนรู้ต้องเป็นกระบวนการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และคำตอบต่าง ๆ ที่ตนต้องการ
5. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้

ข. หลักการสอน

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้สำคัญ
3. ยึดการค้นพบด้วยตนเอง

4. เป็นกระบวนการโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ดังกระบวนการกลุ่ม และกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน

5. เป็นการทำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ดังนั้นการจัดกิจกรรมการสอนที่ใช้หลักการของกลุ่มสัมพันธ์ มีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ เมื่อให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้ และมีกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง
2. กิจกรรมควรมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อย
3. กิจกรรมมีลักษณะให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเอง
4. กิจกรรมประกอบด้วยขั้นตอนของการวิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

นอกจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสในการฝึกการทำงานกลุ่มและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้แล้ว กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพยังเป็นอีกแนวคิดหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม มีการร่วมมือกับทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับระดมความคิดในการแก้ปัญหา ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

4.1 ความหมายของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

กลุ่มสร้างคุณภาพ ตรงกับคำว่า QC Circle ย่อมาจาก Quality Control Circle ซึ่งได้มีผู้เรียกชื่อเป็นภาษาไทยแตกต่างกัน เช่น กลุ่มสร้างคุณภาพ กลุ่มคุณภาพ กลุ่มควบคุมคุณภาพ กลุ่มสร้างคุณภาพงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อว่ากลุ่มสร้างคุณภาพ

กล้าหาญ วรพทพร (2526) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพว่าเป็นการรวมคนกลุ่มน้อย ณ สถานที่ปฏิบัติเดียวกัน รวมตัวกันโดยความสมัครใจเพื่อทำกิจกรรมปรับปรุงอย่างอิสระ โดยไม่ขัดต่อนโยบายหลักขององค์การ

อุทัย บุญประเสริฐ (2527) ได้ให้ความหมายของกลุ่มสร้างคุณภาพไว้ว่าเป็นเทคนิคที่เป็นการค้นหาปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน แล้วนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ไขปรับปรุงด้วยวิธีการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันปรับปรุงในการทำงานบังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แก้ปัญหาของหน่วยงานได้ผลดีมีคุณภาพสูง

กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นกลุ่มบุคคล ซึ่งรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อร่วมทำกิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพของผลงานที่กลุ่มรับผิดชอบร่วมกัน แต่ละกลุ่มสมาชิกไม่เกิน 10 คน (ชัยพร วิชชาวุธ, 2526)

ส่วนกิตติมา ปรีดีติติก (2528) กล่าวว่า ลักษณะของกลุ่มคุณภาพเป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนตั้งแต่ 3 - 7 คน อยู่ในสถานที่เดียวกัน มีหัวหน้าหรือสมาชิกที่เลือกขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ผู้นำกลุ่มและร่วมทำกิจกรรมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เรื่องคุณภาพและสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ประมาณ 2 - 10 คน ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อทำกิจกรรมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของงานและกิจกรรมที่ทำงานนั้นไม่ขัดต่อนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

4.2 หลักการพื้นฐานของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

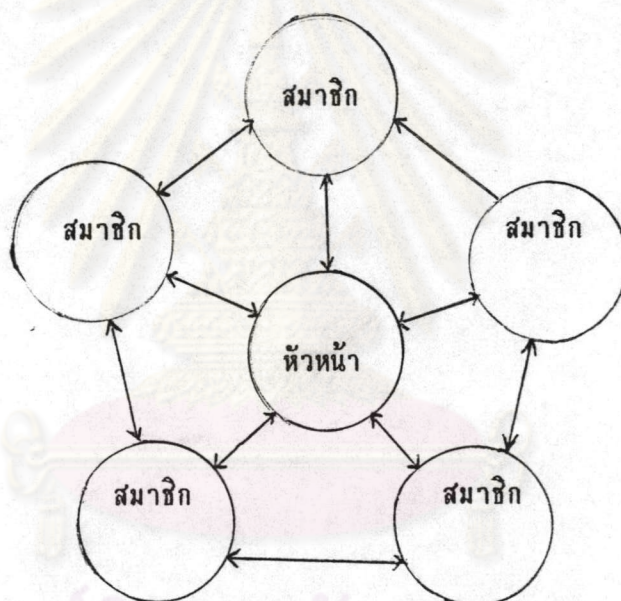
พรรณราย ทวีทรัพย์ประภา (2529) ว่าหลักการพื้นฐานของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพดังนี้

1. เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น รู้จักใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร หน่วยงาน เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนหรือองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร และร่วมมือกันและช่วยส่งเสริมพื้นฐานในด้านจิตวิทยาในการเห็น "คุณค่าในความเป็นคน" เท่าเทียมกัน

4.3 ลักษณะรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

กลุ่มสร้างคุณภาพเป็นรูปแบบการทำงานแบบทีม สมาชิกร่วมด้วยความสมัครใจ ผู้นำกลุ่มจะเป็นบุคคลใดก็ได้ ตามแต่สมาชิกเป็นผู้เลือก แต่ละกลุ่มจะมีภารกิจรับผิดชอบในการปรับปรุงงานเฉพาะด้านของตน กลุ่มสร้างคุณภาพมักประกอบด้วยสมาชิกกลุ่ม และหัวหน้ากลุ่ม หรือกรรมการฝ่ายอื่นอีกก็ได้



ภาพประกอบ 1 ลักษณะรูปแบบกลุ่มสร้างคุณภาพ

บทบาทของบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่ม

1. หัวหน้ากลุ่ม

หัวหน้ากลุ่ม ได้จากการคัดเลือกกันเองภายในกลุ่ม อาจเป็นใครก็ได้ แต่เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมในแต่ละเรื่องแล้ว สมาชิกคนอื่น ๆ ก็อาจได้รับเลือกให้ผลัดเปลี่ยนมาทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มต่อไปได้เรื่อย ๆ

คุณสมบัติที่ควรจะเป็นของผู้มีหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม ได้แก่ (พรธรรมราช

1. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำกิจกรรมกลุ่ม "สร้างคุณภาพ" เป็นอย่างดีและมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกในกลุ่มได้
2. มีการพัฒนาตนเองและสมาชิกในกลุ่มให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์
3. มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ความสามารถและคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคน
4. มีความสามารถในการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยให้เป็นไปตามเป้าหมายรักษาเวลา และไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง

หน้าที่หัวหน้ากลุ่ม จะประกอบด้วยงานหลัก ๆ ดังนี้ (ประวิทย์ จงวิศาล และวิจิตรา จงวิศาล, 2527)

1. บริหารกลุ่มให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. ดำเนินการประชุมกลุ่ม
3. ติดตามผลปฏิบัติงานของสมาชิก
4. ชักจูง ส่งเสริม และให้กำลังใจสมาชิก
5. ช่วยสมาชิกแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำกิจกรรม
6. หาวิธีการและความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ
7. รายงานความก้าวหน้าและผลของการทำกิจกรรมให้ผู้รับผิดชอบทราบ

2. เลขาธิการกลุ่ม

เลขาธิการกลุ่มต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้นรักงานบริการ เพราะต้องมีหน้าที่ ดังนี้

1. จัดบันทึกการประชุมกลุ่ม
2. เตรียมรายงานการประชุม
3. นัดหมายและเตือนเวลา สถานที่ ในการประชุมกลุ่ม
4. เตรียมวาระการประชุมคร่าวหน้าว่าจะประชุมเรื่องอะไร เพื่อให้สมาชิก

มีโอกาสเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนมาประชุม

3. สมาชิกกลุ่ม

การทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นการแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงานของตน
ดังนั้น สมาชิกกลุ่มควรมาจากหน่วยงานเดียวกัน แต่ในบางกรณีนั้นสมาชิกอาจมาจากหน่วยงานที่
แตกต่างกันก็ได้ ถ้ามีปัญหา ร่วมกัน

สมาชิกกลุ่มสร้างคุณภาพ จะมีหน้าที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ (ประวิทย์ จงวิศาล
และวิจิตร จงวิศาล, 2527)

1. ร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างสมัครใจ
2. ให้ความร่วมมือแก่หัวหน้ากลุ่ม
3. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มไปปฏิบัติให้สำเร็จอย่างดี
4. เคารพและปฏิบัติตามกฎ หรือระเบียบวินัยของกลุ่มอย่างเคร่งครัด
5. สิ่งใดที่ขัดความรู้สึกรักหรือของตน แต่ถ้ากลุ่มใหญ่เขาเห็นชอบเราต้องยินดี

ปฏิบัติตามมติของกลุ่ม

6. ไม่พยายาเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น
7. ต้องรับผิดชอบต่อเวลาในการประชุมกลุ่ม

สมาชิกของกลุ่มสร้างคุณภาพควรมีลักษณะดังนี้ (พรพรพร ทวีพรประภา,
2529)

1. มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ขั้นตอน และเทคนิคของการทำกิจกรรมกลุ่ม
ถ้าไม่มีความรู้มาก่อนต้องชวนชาวศึกษาและเข้าฝึกอบรมโดยเต็มใจ
2. พัฒนาการเองอยู่เสมอให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นและแสดงความริเริ่ม
สร้างสรรค์ กระตือรือร้น และตื่นตัวอยู่เสมอ
3. ปฏิบัติตนตามกฎของการทำงานกลุ่ม หรือสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง
ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับมติของกลุ่ม
4. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ไม่ดูถูกตนเอง หรือดูถูกผู้อื่นที่เป็นสมาชิกด้วยกัน
5. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่ม และสื่อสารความเข้าใจ
อยู่เสมอเพื่อจะได้ไม่ปฏิบัติผิดพลาด

4. ที่ปรึกษากลุ่ม

ควรเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งจะมีหน้าที่ดังนี้

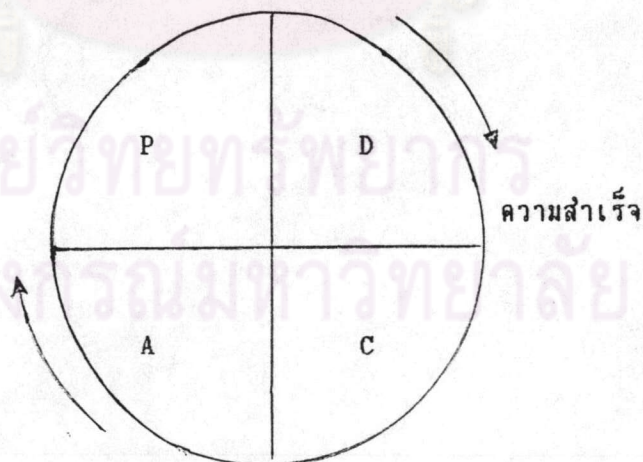
- 4.1 ให้คำปรึกษาและแนะนำกลุ่มในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
- 4.2 ให้กำลังใจกลุ่มในการปฏิบัติงาน
- 4.3 สนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม ถ้ากลุ่มต้องการ

ความช่วยเหลือ

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ จะบรรลุเป้าหมายได้ดังนี้ ทุกคนที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีบทบาทสำคัญโดยเท่าเทียมกันในการที่จะผนึกพลังกาย ความคิด และเวลาเพื่อพัฒนามาตรฐานของงานและคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

4.4 ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

ในการดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ เดมิ่ง (Dr.W.E.Deming) ได้จัดขั้นตอนในการแก้ปัญหาของกลุ่มสร้างคุณภาพ ออกเป็น 4 ขั้นตอน เรียงเป็นวัฏจักร เรียกว่า วงจรเดมิ่ง (Deming's Cycle) ซึ่งมีลักษณะดังภาพ



ขั้นตอนที่ 4 ของวงจรเดมิ่ง เรียกว่า PDCA ซึ่งแต่ละขั้นมีความหมายและลักษณะของกิจกรรมที่ใช้เรียงลำดับดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 P = Plan หมายถึง การวางแผนแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนกิจกรรมย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ปัญหา ใช้วิธีการประชุมกลุ่มและระดมพลังสมองคิดหาสิ่งที่ควรปรับปรุงในงานที่กลุ่มมีความรับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1.1 การคิดหาองค์ประกอบใหญ่ของปัญหาโดยการระดมพลังสมอง

1.1.2 การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาก่อนการแก้ไข โดยใช้ตารางตรวจสอบ หรือตารางเก็บข้อมูล

1.1.3 การเลือกปัญหาที่สำคัญ แก้ไขก่อนหลัง โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและการใช้แผนภูมิพาเรโต

1.2 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เมื่อเลือกปัญหาได้แล้ว สมาชิกของกลุ่มจะต้องช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา โดยการระดมพลังสมองและดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.2.1 หาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแก๊งปลา

1.2.2 ประเมินทางเลือกสาเหตุที่สำคัญมาแก้ไขก่อน โดยใช้ตารางประเมินทางเลือกสาเหตุของปัญหา

1.3 การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา เมื่อกลุ่มเลือกจะแก้ปัญหาที่สำคัญได้แล้ว สมาชิกกลุ่มจะประชุมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหาเป็นตัวเลขร่วมกัน

1.4 การหาวิธีการแก้ปัญหา กลุ่มจะต้องระดมสมองโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์คิดหาทางแก้สาเหตุของปัญหาที่สำคัญตามขั้นตอนดังนี้

1.4.1 ระดมสมองใช้ความคิดสร้างสรรค์หาวิธีแก้สาเหตุของปัญหาที่สำคัญ แต่ละสาเหตุ สาเหตุละหลาย ๆ วิธี โดยใช้ตารางแก้ไขปัญหา

1.4.2 ประเมินทางเลือกวิธีแก้ปัญหาแต่ละสาเหตุที่สามารถทำให้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

1.5 การวางแผนแก้ปัญหา มีการนำตารางแผนปฏิบัติงาน โดยกำหนดรายละเอียดในเรื่องต่อไปนี้

- 1.5.1 วิธีการแก้ปัญหา
- 1.5.2 ระยะเวลาของการแก้ปัญหา
- 1.5.3 ขั้นตอนการปฏิบัติ
- 1.5.4 ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 2 D = Do หมายถึง การลงมือแก้ปัญหตามที่วางไว้ใน
ตารางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 C = Check หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลใน
แต่ละขั้นตอนและเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว จะต้องเก็บข้อมูลก่อนการแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลไป
เปรียบเทียบกับก่อนการแก้ไข เพื่อดูว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 A = Action หมายถึง การลงมือแก้ไขปัญหามาใหม่
ลงมือปฏิบัติและตรวจสอบใหม่ ในกรณีที่ภายหลังตรวจสอบผลแล้วไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้และ
มาตรฐานการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาของกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ จะได้ดังนี้

P	ได้แก่	ขั้นที่ 1	การตั้งปัญหา
		ขั้นที่ 2	การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
		ขั้นที่ 3	การคิดหาวิธีแก้ปัญหา
		ขั้นที่ 4	การวางแผนการแก้ปัญหา
D	ได้แก่	ขั้นที่ 5	การดำเนินการแก้ปัญหา
		ขั้นที่ 6	การประเมินการแก้ปัญหา
A	ได้แก่	ขั้นที่ 7	การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ แก้ปัญหา
		ขั้นที่ 8	การนำผลไปปฏิบัติ
		ขั้นที่ 9	การเสนอผลงาน

สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ช่วยกันประเมินทางเลือกและที่สำคัญที่สุดคือ การร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม จึงเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมสมรรถภาพด้านการ ทำงานเป็นกลุ่มได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำกระบวนการในการแก้ไขปัญหาของกิจกรรมกลุ่มสร้าง คุณภาพมาใช้ เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกด้านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มและทักษะที่ จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ นำเทคนิค แผนภูมิแกงปลา มาใช้ในการวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาที่สมาชิกร่วมกันกำหนดไว้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสามารถสรุปได้ดังนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานเป็นกลุ่ม

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม พบว่า มีการศึกษากันน้อยมาก โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการทำงาน เป็นกลุ่มมีน้อยมาก ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม มีดังนี้

งานวิจัยของ สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530) เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน เนื้อหาสาระของหลักสูตรที่ พัฒนาขึ้นมี 5 ส่วน คือ ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญและประโยชน์ ของการทำงานเป็นกลุ่ม องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญของผู้นำกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ความสำคัญของสมาชิกในกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิก จากการทดลองใช้ เพื่อประเมินคุณภาพพบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

งานวิจัยของ สุพิน โพธิรัตน์ (2537) เรื่อง ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม สร้างคุณภาพที่มีต่อความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียน ศรีพุดชา กรุงเทพมหานคร ผลการทดลองพบว่า นักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม สูงขึ้นหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมสร้างคุณภาพ และนักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานสูงกว่าการ สอนปกติ

งานวิจัยของ เอกซีย์ เออเฟือ (2537) เรื่องการศึกษาความเกี่ยวข้องกับเสริม
คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า
ต้องการในการเสริมลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับความหมายของกลุ่ม การทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญของ
กลุ่ม และองค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม
2. บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มในการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. การใช้ภาษา การสื่อสาร การสื่อความหมาย
4. การให้คำปรึกษา
5. การวัดและประเมินผล
6. การสร้างบรรยากาศเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม
7. กระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม
8. การประสานงานภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
9. การประชุมและอภิปราย
10. การแก้ปัญหาและการลดความขัดแย้งในการทำงานเป็นกลุ่ม

งานวิจัยในต่างประเทศ

สเปรนเจอร์ (Sprenger, 1973) ได้นำกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ไปใช้สอนวิชา
ภาษาต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยฟุเจน ในไต้หวัน ผลการทดลองพบว่า ผู้เรียนได้รับความรู้อย่าง
กว้างขวางจากการเรียนเป็นกลุ่มย่อย นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้รู้จักการทำงานร่วมกันด้วย และมี
การพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างมาก

เดวิดสัน (Davidson, 1974) ได้ทดลองสอนด้วยการให้ทำงานกลุ่มกับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษา จำนวน 5 ห้องเรียนของมูลนิธิอเมริกาในเม็กซิโก (The American
School Foundation Maxico City, Maxico) โดยสอนวิชาพีชคณิต ผลการทดลองปรากฏว่า
นักเรียนมีความพอใจและชอบวิธีการเรียนเป็นกลุ่ม แต่ต้องการให้ครูบังคับสมาชิกในกลุ่มให้ทำงาน
ร่วมกันมากขึ้น

จากผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนำกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รู้จักการทำงานร่วมกัน มีความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานในกลุ่มและเนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม
- 2) องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม
- 3) บทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 4) ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำและสมาชิกกลุ่ม เช่น การอภิปราย การให้คำปรึกษา การประสานงาน การแก้ปัญหา การใช้ภาษาในการสื่อสาร หรือสื่อความหมาย ฯลฯ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีผู้ใดศึกษาในเรื่อง รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ประชาชนในระดับหมู่บ้านโดยเฉพาะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ประชาชนในระดับหมู่บ้าน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะที่ดีต่อการทำงานเป็นกลุ่ม และทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

ก. ความรู้พื้นฐานด้านการทำงานเป็นกลุ่ม

1. ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม
2. บทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกกลุ่ม

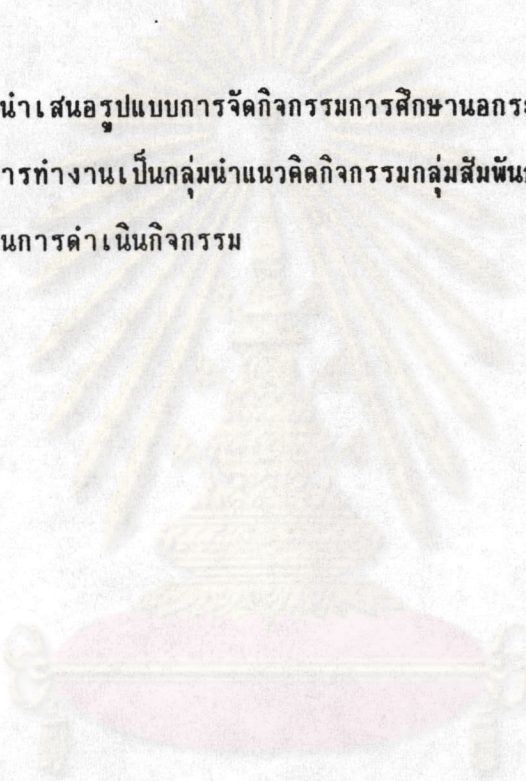
ข. ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นของผู้นำและสมาชิกกลุ่มการสื่อความหมาย

1. การสื่อความหมาย
2. การอภิปราย
3. การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง
4. การตัดสินใจ
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

ค. กระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน
2. การวางแผนการทำงาน
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผลและปรับปรุงงาน

การนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มนำแนวคิดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพมาเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย