

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มฝึกอบรม

ตอนที่ 2 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มฝึกอบรม

ตอนที่ 3 เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการแก้ปัญหา

ตอนที่ 4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะแก้ปัญหา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิททิกร (2527 : 6 - 8) จำแนกกลุ่มที่ใช้ในวงการและแนะแนวโดยยึดเอาจุดมุ่งหมายของการจัดกลุ่มเป็นเกณฑ์ได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มแนะแนว (Group Guidance) มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันและสร้างความเจริญงอกงาม กลุ่มให้คำปรึกษาและกลุ่มสร้างความงอกงามทางจิตใจ (Group Counseling and Growth Groups) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความงอกงาม การป้องกัน และแก้ไข และกลุ่มจิตบำบัด (Group Psychotherapy) มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงสร้างบุคลิกภาพ กลุ่มฝึกอบรมเป็นกลุ่มเจริญงอกงาม (Growth Groups) ประเภทหนึ่ง เพราะมีจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้งการป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหาตลอดถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการรับรู้ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความเจริญงอกงามขึ้น

ความมุ่งหมายของกลุ่มฝึกอบรม

X/ คอเรย์ (กมล สุมาลา. 2532 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Corey. 1985 : 18) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกลุ่มที่มุ่งให้สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติโดยผู้

ฝึกเป็นผู้จัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นเหตุการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้น "ที่นี้และเดี๋ยวนี้" ในขณะที่ตัวกันสมาชิกจะได้เรียนรู้ถึงกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้มีทักษะในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกด้วย

วิลเลียมสัน และบิคค์ (ทองเรียน อมรัชกุล. 2527 : 137 ; อ้างอิงมาจาก Williamson and Bigg. 1976 : 253) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมว่าเป็นกลุ่มซึ่งสมาชิกอภิปรายกันเฉพาะเรื่องที่เกิดขึ้น "ที่นี้และเดี๋ยวนี้" โดยมีความมุ่งหมายที่จะฝึกทักษะการเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ในกลุ่ม และหลักในการจัดองค์การของกลุ่ม

นอกจากนั้น โกลเดนสัน (มานิตย์ ชุ่มเรือน. 2534 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Goldenson. 1984 : 743) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า เป็นรูปแบบของกลุ่มทดลองที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535 : 54) ได้กล่าวถึง กลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า มุ่งให้สมาชิกเพิ่มการตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความรู้สึกที่เป็นอยู่และสร้างทักษะในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ สมรรถภาพในการฟัง การเข้าใจอย่างลึกซึ้งเจาะจงเฉพาะ ความสามารถที่จะบอกถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นทั้งหมดของตน ทักษะการตอบโต้ผู้อื่น การชม หรือการวิจารณ์ นอกจากนี้แล้วยังให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม เช่น การสื่อความหมาย ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นที่ยอมรับ บทบาท รวมทั้งการแสดงบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ทิพวรรณ กิตติพร (2535 : 50 - 51) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า เพื่อที่จะเรียนรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยตนเอง (Interpersonal Self Study) สมาชิกกลุ่มจะได้รับการสอนให้ปรับปรุงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้สมาชิกจะได้รับการสอนให้เป็นผู้ที่คอยสังเกตกระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะนำสิ่งที่สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต และการทำงานของสมาชิก

จากความหมายของกลุ่มฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นกลุ่มที่จัดขึ้นเพื่อเอื้ออำนวย ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้กลุ่มเป็นเสมือนห้องทดลองแสดงพฤติกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่นตระหนักรู้ พัฒนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสารและทักษะความเป็นผู้นำ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยให้ผู้สมาชิกได้ทดลองปฏิบัติตามโปรแกรมที่ผู้ฝึกจัดขึ้น ได้มีการอภิปราย และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน โดยเน้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

/ ประเภทของกลุ่มฝึกอบรม

วิลเลียมสัน และบิคส์ (ทองเรือน อมรัชกุล. 2527 : 142 ; อ้างอิงมาจาก Williamson and Bigg. 1976 : 253) ได้แบ่งกลุ่มฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มสหสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Group) มีความมุ่งหมายที่จะเพิ่มความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะเพื่อบรรลุความมุ่งหมาย

2. กลุ่มแก้ไขเยียวยา (Corrective-Clinical) มีความมุ่งหมายที่จะเอาชนะบรรยาภาคนกลุ่มที่มีแต่การป้องกันตนเอง ทั้งนี้ทำให้บุคคลเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้โดยใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ

3. กลุ่มที่แสดงความรู้ความลึกส่วนตัว (Personal Expressive) กลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบหรือสอบสวน ในการแสดงออกทางอารมณ์จากผู้นำ กลุ่มการตระหนักรู้เกี่ยวกับประสาทสัมผัสต่างๆ การติดต่อสัมพันธ์กับอัตราส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และร่างกาย จุลสำคัญของกลุ่มก็อยู่ที่การสร้างความจริงให้แก่ตัวเองสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Self Actualization)

✓ บุนงา วชิระศักดิ์มงคล (2530 : 55 - 61) กล่าวถึงกลุ่มฝึกอบรมได้แตกแขนงออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มฝึกฝนทดลอง (Laboratory Training Group) เป็นกลุ่มที่มุ่งทำให้เกิดประสบการณ์ที่เพิ่มพูนความเข้าใจ และทักษะการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่ม

2. กลุ่มฝึกอบรมความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training Group) เป็นกลุ่มที่มุ่งฝึกหรือมุ่งให้บุคคลมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และรับรู้สิ่งต่างๆ เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เช่น การรับรู้ความรู้สึก ความนึกคิด เหตุผล ความเชื่อทัศนคติ จุดเด่นจุดด้อย และประสบการณ์ทั้งของตนเองและของผู้อื่น โดยเชื่อว่าการฝึกการรับรู้นี้ จะเป็นเครื่องส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเข้าใจในตนเอง ยอมรับตนเองเห็นความสำคัญของการพัฒนาปรับปรุงตนเอง รวมทั้งเกิดความเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะนำมาซึ่งมนุษย์สัมพันธ์ อันดีต่อกันและกันรวมทั้งความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้องแม่นยำ

3. กลุ่มเผชิญหน้า (Encounter Group) เป็นกลุ่มเน้นการเจริญส่วนบุคคล มุ่งให้คนรู้จักตนเอง อันจะช่วยทำให้เขาได้มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเปิดเผย และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้โดยการจัดเป็นประสบการณ์แบบเข้มข้นให้สมาชิกได้มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกอย่างลึกซึ้ง ซึ่งอยู่ในรูปการให้ข้อวิจารณ์ ทั้งทางบวกและทางลบแก่กันและกันอย่างซึ่งหน้า โดยปกติมักไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดอารมณ์ขึ้น แต่บุคคลก็ได้รับเสรีภาพในการแสดงออกอย่างเต็มที่ และจะลดกลวิธีการป้องกันตนเองลงได้ รวมทั้งได้ตระหนักว่าตนเองมองตนเองอย่างไร และปรับปรุงเปลี่ยนให้ตนเป็นคนอย่างไรได้ในที่สุด

4. กลุ่มทนทาน (Marathon Group) บางทีก็เรียกว่ากลุ่มมาราธอนที่ใช้เวลาพบกันเป็นเวลานาน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงในแต่ละครั้งจากการพบปะติดต่อกัน หลาย ๆ ครั้งทำให้สมาชิกในกลุ่มได้ค้นพบและศึกษาความคิดของตนเองและของผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดำเนินมา แบบแผนในการปฏิสัมพันธ์กัน จุดมุ่งหมายสำคัญของกลุ่มมาราธอน คือ การทำให้สมาชิกละทิ้ง กลวิธีการป้องกันตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้บุคคลมีโอกาสรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองต่อไป

ประโยชน์ของกลุ่มฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกลุ่มของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Levin) ระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1947 ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับพลังกลุ่มขึ้นอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในปี ค.ศ. 1945 เลวินได้จัดตั้งศูนย์วิจัยกลุ่ม (Research Center of group Dynamics)

ขึ้นที่เมือง An Arbor ในสหรัฐอเมริกา นับว่าเป็นการเริ่มต้นของการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มอย่างแท้จริงโดยนำเอาวิธีการทดลองในห้องปฏิบัติการมาขึ้นปี ค.ศ. 1946 เลวินก็ได้้นำเรื่องของพลังกลุ่มมาใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการฝึกในห้องทดลอง (Laboratory Human Relation Training) ในการประชุมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ภายในกลุ่มของคณาจารย์ที่คอนเนคติกัต ซึ่งผลการประชุมครั้งนี้ทำให้เลวินนำมาใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำจากวงการอุตสาหกรรม คณะรัฐบาลมหาวิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ที่เมืองมีเทส มลรัฐเมน อีกครั้งหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1974 โดยเฉพาะครั้งนี้ เลวินก็ได้นำเอาวิธีฝึกที่เรียกว่า กลุ่มฝึกอบรม (Training Group) มาใช้ในการฝึกด้วย และการประชุมครั้งนี้ทำให้มีการจัดตั้ง "สถาบันฝึกมนุษยสัมพันธ์ในห้องปฏิบัติการแห่งชาติ" (The National Training Laboratory : NTL) ขึ้นที่กรุงวอชิงตัน ดีซี

การเข้ากลุ่มฝึกอบรมนี้จะได้ผลดีถ้าประสบการณ์ที่จัดให้กับกลุ่มนั้นช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน และผลการเรียนรู้จะเกิดมาจากการที่สมาชิกให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน ข้อคิดที่ได้รับจากเพื่อนร่วมกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับวิธีการในการเรียนรู้อย่างถูกต้อง

นอกจากผลงานของเคิร์ท เลวิน แล้วในเวลาใกล้เคียงกันก็มีนักจิตวิทยาอีกสองท่านที่ได้ทำการศึกษา เรื่องกลุ่มเพื่อใช้ในการฝึก คือ คาร์ล อาร์ โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) และซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud. 1971 : 10 - 11) โรเจอร์ส นั้นจะเน้นการฝึกเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตนเอง วิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งต่อมามีผู้นำมาเผยแพร่ในลักษณะของการฝึกกลุ่มแบบเข้ม (Intensive Group Experience) ส่วนฟรอยด์ นั้นได้ชักกลุ่มมาเป็นวิธีการในการบำบัดทางจิต และได้ก่อให้เกิดศูนย์วิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษ เรียกว่า Tavistock clinic ในปี ค.ศ. 1947

เกี่ยวกับการเข้ากลุ่มฝึกนี้ แพตเตอร์สัน (Cooper and Mangham. 1971 : 15 ; citing Patterson. 1971 : unpagged) กล่าวว่า จะสอนเกี่ยวกับทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ วิธีการในการปฏิบัติต่อผู้อื่นและรวมถึงปฏิกิริยาที่มีต่อผู้อื่นตามธรรมชาติ รวมทั้งการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับปฏิกิริยานั้น ซึ่งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ภายในกลุ่ม (Dynamics Operating in the Group) การพัฒนาทักษะจะเกิดขึ้นก่อนแล้วการพัฒนาตัวบุคคลจึงเกิดขึ้นตามมา

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มฝึกอบรม

1. ทฤษฎีสนามของ เคิร์ท เลวิน ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ ดังที่เยาวยา เดชะคุปต์ (2522 : 92 - 95) สรุปไว้ดังนี้

- 1.1 โครงสร้างของกลุ่ม เกิดจากการรวมของกลุ่มหรือของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่าง
- 1.2 การรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้แก่การกระทำ (Act) ความรู้สึก (Feel) และความคิด (Think)
- 1.3 องค์ประกอบ ต่างๆ ในข้อ 1.2 จะก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้งซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม
- 1.4 พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม
- 1.5 สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี

2. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Orientation) ของซิกมันด์ฟรอยด์ ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ ซึ่งทศนา แหม่มณี และคนอื่น ๆ (2522 : 11 - 12) ได้สรุปไว้ดังนี้ คือ

- 2.1 การที่บุคคลจะมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมีสิ่งจูงใจ ซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือผลการทำงานในกลุ่ม
- 2.2 ในการรวมกลุ่มบุคคลจะแสดงตนอย่างเปิดเผย การใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่มโดยการให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริง ตามวิธีการบำบัดทางจิตจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบ (Discovery Learning and Inquiry Learning) ของ บรูเนอร์ (Bruner) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญดังที่ โกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 94) ได้สรุปไว้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบ เน้นให้เด็กเป็นผู้ปฏิบัติการหาความรู้

ความจริงด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการสังเกต ทดลอง วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล นอกจากนี้ บรูเนอร์ ก็เสนอให้เด็กเรียนผ่านทางของจริง ภาพ และสัญลักษณ์ตามลำดับ

จากทฤษฎีของกลุ่มฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดสรุปในลักษณะเดียวกัน ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมีความเหมือนกันบางจุด แต่ก็มีความขัดแย้งกันบางจุด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 19 - 20) ได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆ ของ ฮิลการ์ด (Hilgard) ได้สรุปข้อตกลงจากการเรียนรู้ไว้ดังนี้ คือ

1. ความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากโดยเฉพาะด้านสติปัญญา
2. ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจพร้อมที่จะหาความรู้มากกว่า ผู้เรียนที่ขาดแรงจูงใจ
3. แรงจูงใจที่เคร่งเครียดมากเกินไป อาจทำให้เกิดผลพลอยได้ทางด้านอารมณ์ไม่ดีเช่น ทำให้เกิดกังวล ความกลัว ความเครียด ดังนั้น แรงจูงใจที่มีผลดีที่สุดคือ แรงจูงใจที่อยู่ในระดับกลาง
4. ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนในปัจจุบัน
5. การเรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน จะก่อให้เกิดผลดีกว่าการเรียนที่คอยรับแต่คำบอกเล่า
6. การฝึกฝนซ้ำซากจำเจยังมีความเป็นอยู่ สำหรับการเรียนทักษะ เช่นเดียวกับความจำเป็นที่ต้องท่องจำ
7. การเรียนรู้เกี่ยวกับงานใหม่ๆ อาจได้ผลดีขึ้น ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์จากการเรียนรู้นั้นไปประยุกต์กับงานอื่นๆ ได้

ลักษณะของกลุ่มฝึกอบรม

ทิพยวรรณ กิตติพร (2535 : 50 - 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มฝึกอบรมพอสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ (Learning Laboratory) พยายามที่จะสร้างสังคมเล็ก ๆ เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องการสืบสวน (Inquiry) การสำรวจตนเองและการทดลองพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นกลุ่มที่เน้นในเรื่องการช่วยเหลือบุคคลให้เรียนรู้ว่าทว่าอย่างไรจึงจะเกิดการเรียนรู้ขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยที่เป็นสิ่งที่เป็นสิ่งที่ดีในการเรียนรู้

2. กลุ่มฝึกอบรม จะสร้างโอกาสในการเรียนรู้ว่าท้ออย่างไรจึงจะเรียนรู้ได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะเข้าร่วมกลุ่มด้วยจุดมุ่งหมายที่ยังคลุมเครือจึงเป็นการเพิ่มความไวในการรับรู้สึกให้มากยิ่งขึ้น (More Sensitive) ดังนั้นในขั้นตอนแรกของกลุ่มมักประกอบด้วยความคลุมเครือ เนื่องจากสมาชิกไม่มีแนวคิดอย่างชัดเจนว่า อะไรเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มจะเริ่มตระหนักว่าสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่มมีความสามารถที่ข้อมูลต่าง ๆ ในการเรียนรู้

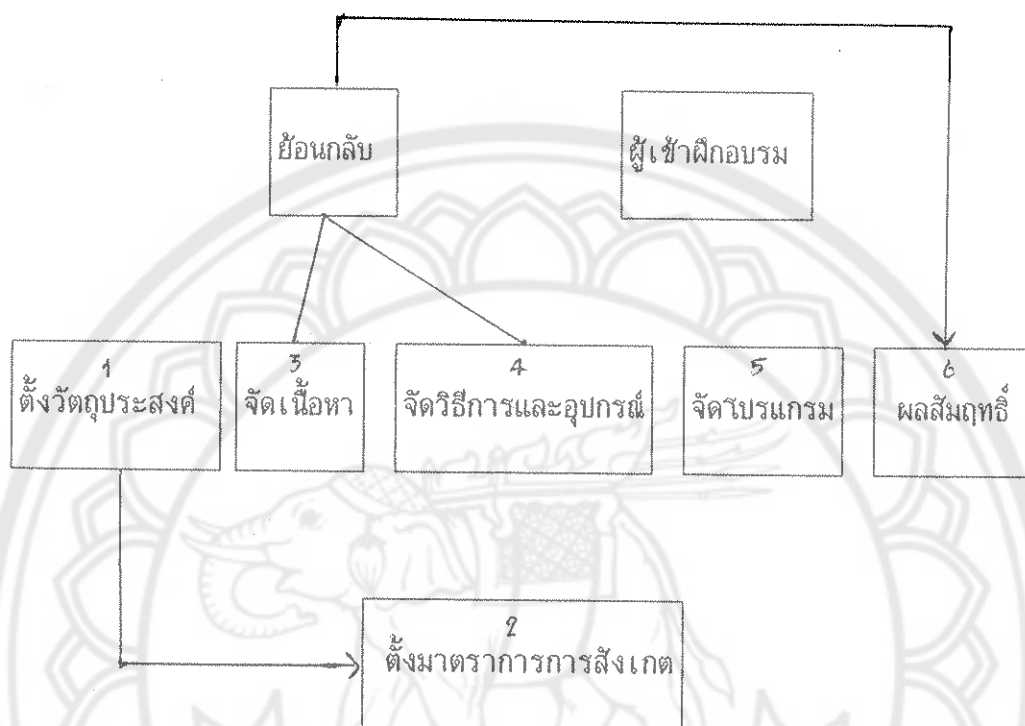
3. ในกลุ่มฝึกอบรม ให้ความสนใจในเรื่องที่นี้และเดี๋ยวนี้ (Here and Now) เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ สมาชิกจะได้รับการเตือนที่หลีกเลี่ยงจากการนำเอา เรื่องของที่นั่นและเดิวนั้น (There and Then) มาเป็นหัวข้อในการอภิปราย การฝึกเช่นนี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจและความวิตกกังวลในขั้นตอนแรกของการพัฒนากลุ่มฝึกอบรม อย่างไรก็ตามสมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้ว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นขณะนี้ และเขาารู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่เกิดขึ้น

✓ ขั้นตอนการเรียนรู้โดยการจัดกลุ่มฝึกอบรม

ขั้นตอนของกลุ่มฝึกอบรมมีหลายชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ละขั้นตอนมีความต่อเนื่องกันทั้งหมดโดยไม่แบ่งเฉพาะ ส่วนปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 328 - 329) ได้กล่าวถึงรูปแบบทั่วไปดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์
2. ตั้งมาตรการการวัดผล
3. จัดเนื้อหา
4. จัดเตรียมวิธีการและอุปกรณ์
5. จัดโปรแกรม
6. เปรียบเทียบผลการฝึกอบรม โดยใช้มาตรการที่ตั้งไว้ ณ ขั้นที่ 2
7. ดัดแปลงขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 4 โดยใช้ผลจากขั้นที่ 6 เป็นการย้อนกลับของข้อมูลที่ได้รับแสดงดังแผนภูมิดังนี้

แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนของกลุ่มฝึกอบรม



✓ เทคนิคและวิธีการของกลุ่มฝึกอบรม

ทองเรือน อมรัชกุล (2527 : 146) ได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในกลุ่มฝึกอบรมได้แก่ การบรรยาย การจัดทำมีเกมสำหรับฝึกทักษะต่างๆ เช่น การฝึกการฟัง การสังเกต การเล่นเกม การจัดสภาพให้เหมือนของจริง การฝึกประสบการณ์ความรู้สึกรับรู้ เข้าใจของการจัดกิจกรรมเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้ ได้แก่ การประชุมอบรมอย่างไม่มีแบบแผน ซึ่งสมาชิกต้องสร้างความรับผิดชอบรวมทั้งมีส่วนร่วมอย่างอิสระในการตอบโต้ปฏิกิริยาทางความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในกลุ่มเทคนิคที่ใช้ในกลุ่มฝึกอบรม บางกรณีก็มักจะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสัมพันธ์

บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล (2535 : 50) ได้กล่าวถึง เทคนิคที่ใช้ในกลุ่มฝึกอบรม ได้แก่การบรรยาย การเล่นเกมเพื่อฝึกทักษะต่างๆ เช่น ฝึกการสังเกต การจัดสถานการณ์จำลอง (Simulation) การฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training)

✓ ทิศนา แหมมณี (อดุลย์เดช ตียะบุตร. 2534 : 20 - 21 ; อ้างอิงมาจาก
ทิศนา แหมมณี. 2522 : 201 - 202) กล่าวถึงเทคนิคกลุ่มไว้ดังนี้

①. เกม (Game) เป็นวิธีการวิธีหนึ่งโดยผู้ฝึกสร้างสถานการณ์สมมติขึ้น แล้วให้สมาชิกกลุ่มได้เล่นภายใต้กติกาบางอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีผลออกมาในรูปของการแพ้ การชนะ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในขณะที่เล่น และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานอีกด้วย

②. บทบาทสมมุติ (Role-Play) วิธีการนี้มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติเช่นเดียวกับเกมแต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมุติขึ้นมา แล้วให้ผู้เรียนเข้าสวมบทบาทนั้นและแสดงออกตามธรรมชาติโดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นหลัก วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของตนอย่างลึกซึ้งและช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

③. กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นวิธีการที่ใช้กรณี หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง ๆ นามาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้น การนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้จะทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

④. สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การสร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนเข้าอยู่ในสถานการณ์นั้น และมีปฏิริยาโต้ตอบกัน วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงไม่อาจปฏิบัติได้

⑤. ละคร (Acting or Dramatization) เป็นวิธีการที่ให้ผู้เรียนได้ทดลองแสดงบทบาทตามที่เขียนหรือกำหนดไว้ให้ โดยผู้แสดงจะต้องพยายามแสดงให้สมบทบาทที่กำหนดไว้ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการที่จะเข้าใจในความรู้สึก เหตุผลและพฤติกรรมของผู้อื่นและการแสดงละครร่วมกัน ยังช่วยฝึกให้รู้จักการทำงานร่วมกันอีกด้วย

⑥. กลุ่มย่อย (Small Group) เป็นการแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มๆ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก และได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากภายในกลุ่ม การใช้กลุ่มย่อยมีหลายวิธี เช่น กลุ่มระดมพลังสมอง (Brainstroming) ฟิลลิปส์ (Phillips 66) เป็นต้น

การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม

เบอร์ริทอท และ วอลเลย์ (บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล. 2535 : 17 - 18 ; อ้างอิงมาจาก Berritot and Volley. 1977 : unpagged) ได้ให้แนวคิดในการเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มไว้พอสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. เพศ ในบางสถานการณ์ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเลือกสมาชิกกลุ่มที่เป็นเพศเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มต่างๆ ที่มีทั้งสองเพศก็สามารถจัดกระทำได้ และมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จเหมือนกัน กับกลุ่มที่เป็นเพศเดียวกัน
2. อายุ หรือ วุฒิภาวะ โดยส่วนใหญ่ไม่ควรจัดกลุ่มที่สมาชิกมีความแตกต่างกันในเรื่องอายุและฐานะทางสังคมอย่างมาก แต่ไม่มีแนวทางมาตรฐานที่กำหนดช่วงอายุไว้ ผู้นำกลุ่มต้องเป็นคนเลือกระดับวุฒิภาวะเพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกลุ่มของตนได้
3. ลักษณะของบุคลิกภาพ ไม่มีเกณฑ์กำหนดแบบของบุคลิกภาพไว้ แต่ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาตัดสินจากพื้นฐานความเกี่ยวข้องกับการเข้ามีส่วนร่วมของบุคคล
4. สติปัญญา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาก็เพียงแต่สามารถที่จะเข้าใจ เรื่องราวที่คนอื่นเขาพูดกันไว้
5. พื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคม รายได้ของบุคคลหรือชนชั้นมักจะ ไม่ค่อยนำมา เป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งกลุ่ม
6. เชื้อชาติ กลุ่มที่มีสมาชิกหลายเชื้อชาติมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มนั้นเกิดการเรียนรู้ และสำรวจพฤติกรรมใหม่ๆ ได้ดี เพราะได้พบกับสถานการณ์ที่เป็นจริงสำหรับสมาชิกส่วนใหญ่
7. บุคคลที่ทำผิดกฎหมาย ผู้ต้องหาหรือผู้ทำกฎหมายไม่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม
8. สภาพครอบครัว สมาชิกที่มีครอบครัวคล้ายกัน อาจจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ดี จึงใช้เป็นเกณฑ์เลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม บางคนชอบที่จะเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มได้อย่างหนึ่ง แต่ผู้นำกลุ่มบางคนชอบที่เลือกสมาชิก ที่มีสภาพครอบครัวแตกต่างกัน เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้มองเห็นวิถีชีวิตและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม ต้องพิจารณาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ของกลุ่ม

✓ ขนาดของกลุ่มฝึกอบรม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2530 : 54) ได้กล่าวถึงขนาดของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า กลุ่มฝึกอบรมจะประกอบด้วยสมาชิก 20 - 25 คน กลุ่มประเภทนี้จะไม่มีการกำหนดโครงสร้างหรือวางหลักเกณฑ์ของกลุ่ม การนำกลุ่มอบรมไปใช้กับเด็กเยาวชน นิสิตนักศึกษา นั้น การเลือกสมาชิกจะตั้งอยู่บนรากฐานของการสมัครใจ

จากแนวความคิดดังกล่าว มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ขนาดของกลุ่มที่นิยมศึกษากันควรจะมีสมาชิกไม่เกิน 25 คน

✓ ความถี่และระยะเวลาของการพบกัน

ในการกำหนดความถี่และระยะเวลาในการเข้ากลุ่มนั้น ควรเป็นหน้าที่ของผู้นำกลุ่มที่จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น ชนิดของกลุ่ม อายุของสมาชิก ประสบการณ์ ของผู้นำกลุ่ม ได้มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความถี่ และระยะเวลาของการพบกันไว้ดังนี้

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Shertzer and Stone. 1974 : 113) ได้เสนอตารางเปรียบเทียบกลุ่มชนิดต่างๆ พอสรุปได้ว่า กลุ่มฝึกอบรมการใช้เวลาของกลุ่มฝึกอบรม จะกำหนดไว้ล่วงหน้าแต่ปกติจะใช้เวลา ประมาณ 1-10 วัน หรือ 8-12 ชั่วโมง

✓ นอกจากนั้นทรอทเซอร์ (ซูซีย์ สมิตธิโกร. 2527 : 18 - 19 ; อ้างอิงมาจาก Trotzer. 1977 : unpagged) ให้ความเห็นไว้สรุปได้ว่า ในการกำหนดระยะเวลาและความถี่ของการเข้าร่วมกลุ่มนั้น หากจัดทำกับสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาถึงการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษานั้นด้วย เช่น ในโรงเรียนส่วนมากจะจัดเวลาเป็นคาบๆ ละ 50 นาที เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดได้ว่าควรใช้เวลาในการเข้ากลุ่มนานเท่าใด สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่มไม่ต่ำกว่า 6 ครั้ง ถ้าหากมากกว่านี้ก็เป็นการดี

ดังนั้น ความถี่และระยะเวลาของการพบกลุ่มจากแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นผู้กำหนด ต้องพิจารณาจาก วัย ชนิด ของกลุ่ม และประสบการณ์ของสมาชิก

/ บทบาทผู้นำกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2530 : 54) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกลุ่มอบรมไว้ดังนี้ ผู้นำกลุ่มทำให้เกิดความคลุมเครือและทำให้สมาชิกเกิดความไม่สบายในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกมีการติดต่อสัมพันธ์กันให้มากที่สุด บางครั้งผู้นำกลุ่มอาจจะเข้าไปแทรกแซงเพื่อช่วยให้สมาชิกได้ตรวจสอบว่ามีอะไรเกิดขึ้นในกลุ่มช่วยทำให้เกิดความกระจ่างช่วยแปลความหมายให้ข้อเสนอนี้เห็นชัดเจนสมาชิกให้ความสนใจสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

ทองเรือน อมรัชกุล (2527 : 150 - 152) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำในกลุ่มฝักอบรมไว้ดังนี้

1. ทาตนเป็นแบบอย่าง (Modeling) ใช้วิธีการเปิดเผยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ใช้การส่งผลย้อนกลับหรือน้อมนาให้มีการส่งผลย้อนกลับ ทั้งนี้จะต้องทาตนให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในกลุ่มอย่างเต็มที่
2. ทาตนเป็นผู้วิเคราะห์ (Scanner) การเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มน้อยมาก แต่ทาตนเป็นผู้ให้ความคิดเห็นในเชิงวิชาชีพ คือ ทาตนเป็นผู้บอกหรือสั่งการให้มีการเคลื่อนไหวในกลุ่ม และให้ข้อวิจารณ์ส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

ประเด็นสำคัญของผู้นำกลุ่มฝักอบรม ควรจะรวมอยู่ในกลุ่มหรือไม่ก็อยู่ที่ความสามารถทำให้สมาชิกแก้ปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่มีความเจริญงอกงาม และลดกลวิธีในการป้องกันตนเองไปได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่าผู้นำกลุ่มฝักอบรม มีบทบาทที่จะต้องสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยความสะดวกความรู้สึกปลอดภัย และมีอิสระในการแสดงออก รวมทั้งการจัดสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ผู้นำเขาต้องทาหน้าที่ประสานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และเป็นแบบอย่างของการยอมรับผู้อื่น การยอมรับ ฟังคำวิจารณ์ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด การแสดงออกต่างๆ พร้อมกันนั้นผู้นำกลุ่มจะต้องสามารถเข้าใจถึงทัศนะของบุคคลอื่น มีเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข มีสัมพันธภาพที่อบอุ่นช่วยให้สมาชิกค้นพบและใช้วิธีการที่เหมาะสมทั้งการสังเกตค้นคว้า วิเคราะห์ทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม

/ บทบาทสมาชิก

ทองเรียน อมรัชกุล (2527 : 152 - 153) กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกพอสรุปได้ดังนี้

สมาชิกจะใช้คำถามกับตนเองเพื่อหาแนวทางในการเรียนรู้ และสมาชิกจะใช้ความพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน สมาชิกต้องตระหนักว่า จะต้องเผชิญกับปัญหาที่มีอยู่อย่างจริงจังรวมทั้งมีการศึกษาให้เข้าใจถึงประเด็นการสื่อสาร การตัดสินใจและมาตรฐานอื่น ๆ ของกลุ่ม สมาชิกมองเห็นความจำเป็นที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการของตนเองและความต้องการของกลุ่มจนกระทั่งเกิดแนวความคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้วัตถุประสงค์ของตน และของกลุ่มได้รับความสำเร็จไปพร้อมๆ กัน /

งานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มฝึกอบรม

งานวิจัยในประเทศ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535 : 51) กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกในกลุ่มฝึกอบรมพอสรุปได้ว่า สมาชิกเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เรียนรู้จักตนเองและผู้อื่น เรียนรู้พฤติกรรมกลุ่มและทักษะที่จำเป็นในกลุ่มและอื่น ๆ ตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเอง จากการได้ร่วมในกิจกรรมกลุ่ม จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันซึ่งนับเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องการให้ผลงานเชิงปฏิบัติ

สรุปได้ว่า สมาชิกในกลุ่มจะเรียนรู้และฝึกทักษะของตนเองโดยการเข้าร่วมกลุ่มฝึกอบรมกิจกรรมของกลุ่ม ในระหว่างนั้นจะมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก ตลอดจนส่งผลย้อนกลับซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

มานิตย์ อุ่นเรือน (2534 : 56 - 58) ได้ศึกษาผลการศึกษาการสื่อสารระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีโพธิ์พนมน์ ปีการศึกษา 2533 จำนวน 24 คน ได้มาโดยการสุ่มแล้วนำมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการทดลองนักเรียน กลุ่มทดลองมีการสื่อสารระหว่างบุคคลดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับกลุ่มฝึกอบรม

เอลเลียตต์ (Elliott. 1972 : 4944 - 4945 A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของวิธีการกลุ่มอบรม (T-Group) ที่มีต่อทักษะในการสื่อความหมายและการเห็นความแตกต่างของผู้รับการฝึกเป็นผู้ให้คำปรึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาซึ่งฝึกงานการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จำนวน 22 คน แบบทดสอบที่ใช้คือ Index of Communication and Discrimination และ Communication Rating Scale การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Produce Moment Correlation) ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ผู้รับการฝึกอบรมมีทักษะในการสื่อความหมายดี และผู้วิจัยเสนอแนะให้บรรจุ "การฝึกความไวต่อการรับรู้" ในหลักสูตรผู้ให้คำปรึกษา
2. การฝึกความไวต่อการรับรู้ ไม่ทำให้ทักษะในการแยกความแตกต่างดีขึ้น
3. ผู้ฝึกให้คำปรึกษาและผู้สังเกตมีทักษะในการสื่อความหมายคล้ายคลึงกัน
4. ไม่พบความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่าง Index of Communication and Discrimination และ Communication Rating Scale

เวนิโน (Venino. 1974 : 6989 - 6990 A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการนำกลุ่มแบบกำหนดโปรแกรมและกลุ่มที่ไม่กำหนดโปรแกรมที่มีต่อความเจริญส่วนบุคคลและสัจการแห่งตน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจฟิไอโอโอ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 73 คน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพบว่า การใช้กิจกรรมการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองของผู้ในกลุ่มที่มีความสามารถในการนำสู่เสริมสร้างความเจริญส่วนบุคคล และสัจการแห่งตนมากกว่าการไม่กำหนดกิจกรรม

ไกลเซนเจอร์ (Glosenger. 1984 : 762) ได้ทำการศึกษาผลของโปรแกรมกลุ่มฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษย์สัมพันธ์โดยทำการทดลองกับนักศึกษาฝึกหัดครูจำนวน 32 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 16 คน และกลุ่มควบคุม 16 คน ทำการทดลองเป็นเวลา 7 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษย์สัมพันธ์สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง ส่วนกลุ่มควบคุมให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษย์สัมพันธ์สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษย์สัมพันธ์เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อผ่านไป 12 สัปดาห์ มีการติดตามผลอีกครั้งสองกลุ่มยังคงอยู่ในระดับเดิม

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการแก้ปัญหา

คำว่า ทักษะและการแก้ปัญหา อาจแยกการให้ความหมายตามรูปศัพท์ ได้ดังนี้

ความหมายทักษะ

วารินทร์ สายอบเอื้อ และสุณีย์ ชีรดากร (2522 : 110) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เคลื่อนไหว ที่ประสานสัมพันธ์ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2525 : 256) ได้ให้ความหมายทักษะ คือความรู้ในศิลปวิทยาการหนึ่ง พร้อมด้วยความสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้อย่างคล่องแคล่วด้วยความชำนาญ การปฏิบัติการอย่างมีทักษะจำเป็นต้องอาศัยพัฒนาของกระบวนการเรียนรู้และกลไกการทำงานของกล้ามเนื้อ สังเกตได้จากเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความเร็ว (Speed) ความแม่นยำ (Accuracy) ความคล่องตัว (Adaptability) ความประหยัด (Form)

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าทักษะ คือ ความสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้ด้วยความชำนาญเป็นการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้สามารถกระทำได้โดยแทบจะไม่ต้องใช้ความคิด

ความหมายการแก้ปัญหา

กันยา สุวรรณแสง (2532 : 118) ได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหา เป็นการคิดหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมาย การคิดแก้ปัญหาเป็นการคิดที่มีจุดมุ่งหมาย (Directed Thinking)

ธัญญะ บุณยเวส และคนอื่น ๆ (2534 : 210) ได้ให้ความหมาย การแก้ปัญหาคือการพยายามคิดหาวิธีการที่จะทำให้อุปสรรคต่างๆ หดหายไป

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การแก้ปัญหา คือ กระบวนการคิดอย่างมีเป้าหมาย เพื่อแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ทักษะและการแก้ปัญหามันอาจสรุปได้ว่า ทักษะการแก้ปัญหา คือ การคิดที่หาทางแก้ไขอุปสรรคหรือติดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้อุปสรรคหมดไป โดยที่สามารถคิดอย่างถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะคิดอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจ จิตใต้สำนึกมีผลต่อพฤติกรรม พรูดี เกตุกมล (ม.ป.ป : 60 - 61) ได้กล่าวถึงโครงสร้างบุคลิกภาพ 3 ส่วน คือ อิด (id) อีโก้ (ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) ในการแก้ปัญหามัน อิด (id) เปลี่ยนเปลี่ยนตามความต้องการแรงผลักดันจากจิตใต้สำนึกทำให้เกิดความก้าวร้าว อิดจะเป็นลักษณะของสัญชาตญาณ ไม่รู้จักคิดไม่มีเหตุผล มีแต่อยากได้

อีโก้ (ego) เป็นตัวกลางควบคุมอิดจะแสดงเหตุผลอาศัยหลักความจริงทางมาตรฐานสังคมเป็นตัวกำหนดที่จะคิดหาสิ่งต่าง ๆ รู้จัก อดทน อดกลั้น และคิดพิจารณาไตร่ตรอง

ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นตัวคอยบอกให้รู้ว่าสิ่งไหนควรทำ หรือไม่ควรทำ มีหลักการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาการหยั่งรู้ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมจากการทำงานของจิตใต้สำนึกให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากจิตสำนึก จะทำให้อีโก้มีพลังทางจิตมากขึ้น สามารถต่อต้านแรงผลักดันของอิดได้แล้ว อีโก้ที่แข็งแกร่งนี้ จะช่วยให้มีการตัดสินใจที่ดีขึ้นได้

2. ทฤษฎีของคาร์ลโรเจอร์ (Carl Roger) เชื่อว่าคนมีพลังที่จะเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล แรงจูงใจ เกิดจากกระบวนการคำนึงที่ได้จากสิ่งแวดล้อม คนที่มีสัจการแห่งตน การแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับเป้าหมายของสัจการแห่งตน

3. ทฤษฎีพัฒนาการของเพียเจต์ (Piaget) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสามารถทางด้านการแก้ปัญหตามทฤษฎีทางด้านการพัฒนาการ าน่งที่ว่าความสามารถในการแก้ปัญหจะเริ่มพัฒนาการมาตั้งแต่ขั้นที่สาม คือ Stage of concrete perations สมพงษ์ ตระกูลพันธุ์ (2527 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Piaget. 1962 : 120) กล่าวถึงเด็กอายุประมาณ 7-8 ปี จะเริ่มมีความสามารถในการแก้ปัญหาแบบง่าย ๆ ภายในขอบเขตจำกัด ต่อมาถึงระดับการพัฒนาขั้นที่สี่ Stage of formal operation เด็กมีอายุประมาณ 11-12 ปี เด็กจะมีความสามารถในการคิดหาเหตุผลที่ขึ้น คิดแก้ปัญหาแบบซับซ้อนได้ และสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรมชนิดซับซ้อนได้

การแก้ปัญหจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกฎที่ได้เรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหที่พบ การแก้ปัญหอาจแก้ได้โดยการสอนโดยการบอกวิธีแก้ปัญห อย่างไรก็ตามส่วนประกอบที่จะช่วยในการแก้ปัญหาคือ การใช้ทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว ดังนั้น การแก้ปัญหาคือ กระบวนการซึ่งผู้เรียนประยุกต์สิ่งที่เรียนมาแล้วมาใช้ในการแก้ปัญหานั้นสถานการณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญห

ขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญห มีผู้กำหนดไว้หลายวิธี แต่มีวิธีที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญหเพื่อไปสู่การ คิดเป็น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2537 : 20 - 21) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1.1 เมื่อเกิดปัญหา ย่อมต้องเกิดกระบวนการคิด แก้ปัญหซึ่งจะนำไปสู่ขั้นสำรวจที่มาของปัญหาต่อไป

1.2 ขั้นสำรวจ มีเนื้อหาที่ควรสำรวจดังนี้

1.2.1 สำรวจพื้นฐานของตนเอง พื้นฐานของชีวิต มีครอบครัว อาชีพ การปฏิบัติตน คุณธรรม ฯลฯ และสภาพของตนเองในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.2.2 สํารวจพื้นฐานของสังคม บุคคลที่อยู่แวดล้อม ตลอดจน คุณธรรม ของ สังคมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น

1.2.3 สํารวจวิชาการความรู้ต่างๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับปัญหา วิเคราะห์ ปัญหาและการแก้ปัญหาในนั้น ๆ

1.3 ขั้นวิเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหา หาทางเลือกจากข้อมูล 3 ด้าน คือ ข้อมูลที่เกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับสังคมสิ่งแวดล้อมใกล้ตน และข้อมูล ทางวิชาการอันได้สํารวจมาในขั้นที่ 2 นั้น

1.4 ขั้นตัดสินใจ เมื่อได้ทางเลือกแล้วจึงเลือกตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่นั้น

1.5 ขั้นการยอมรับการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ เมื่อได้ตัดสินใจเลือกทางใด แล้ว ต้องรู้จักการยอมรับว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ในข้อมูลเท่าที่มีในขณะนั้น ในกาละนั้น

1.6 ขั้นปฏิบัติในการแก้ปัญหา ถ้าผลเป็นที่พอใจ เรียกว่าคิดเป็นและถ้าผลไม่ พอดีเพราะผลออกมาไม่ได้เป็นไปตามที่คิด หรือข้อมูลเปลี่ยน ต้องนำมาสู่กระบวนการคิด แก้ปัญหาใหม่

2. การแบ่งขั้นตอนการแก้ปัญหา โดยใช้หลักอริยสัจสี่ วีระพล สุวรรณพันธ์ (2525 : 7) ได้กล่าวไว้ดังนี้

2.1 ขั้นรวมปัญหา (ทุกซ์) เป็นการกำหนดปัญหาให้ชัดเจน ซึ่งถือเป็นขั้นตอน สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหา หากระบุปัญหาไม่ถูกต้องก็จะล้มเหลวในการแก้ปัญหาได้

2.2 ขั้นหาสาเหตุแห่งปัญหา (สมุทัย) เป็นการค้นหาสาเหตุของปัญหา เมื่อ ระบุปัญหาได้ชัดเจนแล้ว การหาสาเหตุแห่งปัญหาก็ไม่ใช่เรื่องยากนัก จะเป็นเรื่องใช้ ประสพการณ์ความรู้ที่ร่ำเรียนมา ตลอดจนถึงหลักตรรกวิทยา

2.3 ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) เป็นขั้นการดับทุกซ์โดย แก้ปัญหาตามสาเหตุ ขั้นนี้จะเป็นการพิจารณาสาเหตุแห่งปัญหาหลายนั้น สาเหตุใดเป็นสาเหตุ ที่แก้ไขได้ แล้วจึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหานี้ อย่างชัดเจน

2.4 ขั้นกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา (มรรค) แนวทางการแก้ปัญหาจะได้จาก สาเหตุที่ได้ค้นพบ และได้กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา



สำนักทดสอบ

หากพิจารณาขั้นตอนการแก้ปัญหาโดยละเอียด ขั้นตอนการแก้ปัญหาเหล่านั้นจะแตกต่างกันในรายละเอียด แต่ก็มีลักษณะที่สำคัญในลักษณะที่เป็นการแก้ปัญหตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ซึ่งมีขั้นตอนการปัญหา ดังนี้คือ

1. ขั้นระบุปัญหา เป็นการกำหนดปัญหาให้ชัดเจน เพื่อจะค้นหาคำตอบได้ตรงจุด
2. ขั้นตั้งสมมุติฐาน เป็นการคาดเดาว่าปัญหานั้นมาจากสาเหตุใด โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ มาเป็นเครื่องช่วยคาดเดา
3. รวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษาข้อมูลตามแนวสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งกระทำได้โดยศึกษาข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลทางสังคม ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกัปัญหา
4. วิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้น วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จะนำไปสู่การสรุปสาเหตุของปัญหาได้
5. ขั้นสรุป เมื่อทราบสาเหตุแห่งปัญหาก็ควรได้อภิปราย หรือพิจารณาว่าเหตุใดควรได้รับการแก้ไขก่อน สาเหตุใดแก้ไขได้ง่ายกว่า และเกิดผลดีกว่า และคิดได้แนวทางเพื่อแก้ปัญหา

หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 กับทักษะการแก้ปัญหา

หลักสูตรประถมศึกษา 2521 ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อจะจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการของสังคม โดยเน้นการศึกษาเพื่อความอยู่รอดปลอดภัย ความมั่นคง ความผาสุกมั่นคง ในสังคมไทยเป็นประการสำคัญ จึงมุ่งให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น และสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการะกิจในส่วนรวม ตามวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ สามารถวิเคราะห์สาเหตุ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีเหตุผลด้วย ทักษะการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จะเห็นว่าหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 จะเน้นความสำคัญของกระบวนการแสวงหาความรู้เป็นประการสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก นอกจากนี้ยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นอีกด้วย ทักษะการแก้ปัญหาก็เป็นทักษะสำคัญอีกทักษะหนึ่ง ที่จะทำให้นักเรียนมุ่งหมาย

องค์ประกอบของทักษะการแก้ปัญหา

สถิต วงศ์สุวรรณ (2525 : 260 - 261) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทักษะการแก้ปัญหาไว้ 3 ประการคือ

1. เกี่ยวกับตัวผู้เรียน มีองค์ประกอบ เช่น บุคลิกภาพ เพศ อายุ เจตคติ ประสบการณ์ เชาวน การรับรู้ ความไวในการรู้สึก ความกลัว ความสามารถในการซักถามเนื้อ
2. สถานการณ์ เป็นปัจจัยสำหรับการเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหา สถานการณ์เป็นสิ่งเร้า มีการตอบสนองการกระทำ (Feed back) ของตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไขความสามารถของตนให้พัฒนาขึ้น
3. ขั้นตอนการเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหา
 - 3.1 ขั้นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Phase) ให้ผู้เรียนพยายามทำความเข้าใจคำแนะนำวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจ และรู้ขีดว่าการกระทำอย่างไรจึงจะเกิดทักษะ รู้ถึงสิ่งที่จะทำ สามารถแปลความหมายของการกระทำใส่ใจกับข้อมูลต่างๆ
 - 3.2 ขั้นเชื่อมโยงระหว่างการกระทำกับผล (Associative Phaes) ผู้เรียนนำผลการกระทำหรือการฝึกปฏิบัติแต่ละครั้งมาเปรียบเทียบกับครั้งที่แล้วมาสังเกตว่าผลการปฏิบัติตอนใด เป็นที่น่าพอใจที่สุดที่นำมาใช้ในคราวต่อไป โดยเชื่อมโยงไว้เป็นพฤติกรรมอันใหม่ ขั้นนี้เป็นขั้นปฏิบัติจนไม่มีข้อผิดพลาด (Fixation Phase) เป็นขั้นที่ผ่านการฝึกฝนจนกระทำได้อย่างคล่องตัว รวดเร็ว แม่นยำ ไม่ผิดพลาด

ส่วน พยอม ตันเมธี (2525 : 42 - 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการแก้ปัญหาของผู้เรียน ไว้ดังนี้คือ

1. สภาพภายใน เป็นลักษณะที่ผู้เรียนมีความล้าวกวทางสติปัญญา (Intelligence Fluency) มีความรวดเร็วในการพิจารณาความแตกต่าง มีความรวดเร็วในการตั้งสมมุติฐาน และมีความสามารถในการระลึกกฎต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาง่าย และรวดเร็ว

2. สภาพภายนอก ได้แก่ การสื่อความหมายซึ่งเป็นเงื่อนไขอีกประเภทหนึ่งที่ช่วยในการแก้ปัญหของผู้เรียน การสื่อความหมายในที่นี้ คือ การสอน การใช้ภาษา การถามคำถาม สิ่งเหล่านี้ จะกระตุ้นให้ผู้เรียนระลึกกฎที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. พฤติกรรม เป็นลักษณะที่ผู้เรียนสามารถสร้างแนวการชักจูงเกณฑ์ที่ซับซ้อน เพื่อแก้ปัญหาแต่ละครั้งไว้ เพื่อถ่ายโยงความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน แล้วสรุปกฎของการแก้ปัญหาแต่ละครั้งไว้ เพื่อถ่ายโยงการแก้ปัญหาค้างนี้ไปใช้ใหม่ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

การที่จะแก้ปัญหาล่าง ๆ ผู้เรียนจะต้องจัดสถานการณ์ภายนอกต่าง ๆ เพื่อยั่วให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเหล่านั้นแก้ปัญห เช่น

1. จัดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาใหม่ๆ และมีวิธีแก้ปัญหามากมาย ๆ วิธี มาให้ผู้เรียนฝึกฝนการแก้ปัญหามาก ๆ

2. ปัญหาที่ผู้สอนได้หยิบยกมาให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนนั้น นอกจากจะเป็นปัญหาใหม่ที่ผู้เรียนยังไม่ประสบมาก่อนแล้ว ก็ควรเป็นปัญหาที่ไม่พ้นวิสัยของผู้เรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งปัญหานั้นต้องอยู่ในกรอบของทักษะทางเชาว์ปัญญาของผู้เรียน

3. การฝึกแก้ปัญหานั้นผู้สอนควรจะได้แนะให้ผู้เรียนได้ตีปัญหาให้แตกก่อนว่าเป็นปัญหาย่อย ๆ แล้วคิดแก้ปัญหาย่อยแต่ละปัญหาก็คงคิดได้ว่าคิดแก้รวมไปทั้งปัญหาใหญ่ และเมื่อแก้ปัญหาย่อยได้หมดทุกข้อแล้วก็เท่ากับแก้ปัญหายุ่งได้นั่นเอง

4. จัดบรรยากาศของการฝึกอบรม หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสภาพภายนอกของผู้เรียนให้เป็นไปในทางเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ตายตัวผู้เรียนก็จะเกิดความรู้สึกว่าเขาสามารถคิดค้นเปลี่ยนแปลงอะไรได้บ้างในบทบาทต่างๆ

5. ให้ออกาสแก่ผู้เรียนได้คิดอยู่เสมอ

6. การฝึกฝนแก้ปัญหาหรือการแก้ปัญหาคิด ๆ ก็ตามผู้เรียนไม่ควรจะบอกวิธีแก้ปัญหาลำตรงๆ เพราะถ้าบอกให้แล้วผู้เรียนจะไม่ได้ใช้ยุทธศาสตร์ของการคิด

ดังนั้น การส่งเสริมทักษะแก้ปัญหา อาจจะทำได้ทั้งทางตรงโดยการสอน และฝึกอบรม หรือทางอ้อมโดยการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้การพัฒนาความคิดจะต้องใช้เวลา และค่อยเป็นค่อยไป ส่วนบรรยากาศที่ก่อให้เกิดทักษะ

การแก้ปัญหาเป็นบรรยากาศที่ได้มาด้วยการยอมรับ และการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จะช่วยให้พบความคิดใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาศักยภาพ ทางด้านทักษะการแก้ปัญหาให้เจริญก้าวหน้า ตามขีดความสามารถของเขา แต่จำเป็นต้องกระตุ้น และส่งเสริมวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ

พฤติกรรมของผู้เรียนในการแก้ปัญหา

อุบลรัตน์ เพ็งสภิตย์ (2535 : 206) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้เรียนในการแก้ปัญหา ได้รวบรวมพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงถึงการดำเนินการแก้ปัญหามาแต่ละขั้นตอนของการแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ปัญหา

พฤติกรรมของผู้เรียน

1. การสำรวจปัญหาที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันหรือคิด คาดการณ์ถึงปัญหานั้นอนาคต ซึ่งอาจจะทำโดยการคิด การตรวจสอบ การสนทนา แลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่น การได้รู้ได้เห็นว่า ผู้อื่นเขาทำอย่างไร เกิดการเปรียบเทียบกับตัวเอง และทำให้สำนึกถึงปัญหาได้
2. การจำแนกปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและปัญหาที่จะต้องแก้ไข ตามลำดับก่อนหลัง

ขั้นที่ 2 การแสวงหาแนวทาง

พฤติกรรมของผู้เรียน

การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ด้าน โดยการคิด การค้นคว้า สนทนา แลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่น การศึกษา

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

พฤติกรรมของผู้เรียน

1. การเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของแต่ละวิธี พิจารณาถึงผลที่จะตามมาภายหลัง คาดการณ์ว่าจะมีผลดีผลเสียต่อตนเอง ต่อสังคมในวงกว้างในระยะยาวอย่างไร
2. การตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด หลังจากได้คิดรอบครอบ และแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่นแล้ว

ขั้นที่ 4 การลงมือปฏิบัติ และตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียน

พฤติกรรมของผู้เรียน

1. การวางแผนปฏิบัติ การกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงาน
2. การบันทึกผลการปฏิบัติ และอุปสรรค ปัญหาทุกขั้นตอน
3. วางแผนแก้ไขอุปสรรคอย่างสม่ำเสมอ

พฤติกรรมเหล่านี้ผู้คิด ผู้ปฏิบัติจะต้องลงมือปฏิบัติเอง และมีการตรวจสอบปรึกษากับผู้อื่นให้ผู้อื่นช่วยประเมินผลให้ข้อเสนอแนะ และวิพากษ์วิจารณ์ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการแก้ปัญหา

งานวิจัยภายในประเทศ

สมพงษ์ ตรีภูมิตนุวัฒน์ (2527 : 48 - 49) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านพุทธิศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการเรียนบทเรียนโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาแบบสืบสวน - สอบสวน กับแบบบรรยายกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2526 ของโรงเรียนวัดพิชัยาราม อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 30 คน และสุ่มให้เป็นกลุ่มทดลอง 1 และ กลุ่มทดลอง 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยของนักเรียนที่เรียนบทเรียนโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาแบบสืบสวน - สอบสวน สูงกว่านักเรียนที่เรียนบทเรียนโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาแบบบรรยาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เรียนบทเรียนโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาแบบสืบสวน - สอบสวน สูงกว่านักเรียนที่เรียนบทเรียนโปรแกรมที่นำเสนอเนื้อหาแบบบรรยาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มงคล จันทร์ภิบาล (2531 : 128) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการด้าน การคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพกับการสอนปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้าน ก.ม.26 สังกัด สำนักงานประถมศึกษา อำเภอนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 50 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 25 คน กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มทดลองเรียนโดยใช้กิจกรรมสร้างคุณภาพ และ กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มควบคุมเรียนโดยใช้แผนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ มีความสามารถด้านการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นไม่แตกต่างกับกลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดิลก ดิลกานนท์ (2534 : 87 - 88) ได้ศึกษาเรื่องการฝึกทักษะ การคิดเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบฝึกหัดทักษะการคิดเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งมีอายุประมาณ 9 - 10 ขวบ และทดลองใช้แบบฝึกที่สร้างขึ้นว่ามีผลต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ โดยทดลองกับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงเรียน รวมนักเรียน 300 คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 149 คน และกลุ่มควบคุม 151 คน การศึกษาสรุปได้ดังนี้

โครงสร้างของแบบฝึกทักษะการคิดที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นประกอบด้วยทักษะการคิด 4 ด้าน ซึ่งสรุปได้จากแนวคิดของสเตนิช (ดิลก ดิลกานนท์. 2534 : 90 ; อ้างอิงมาจาก Stanish. 1980 : unpagged) ได้แก่

1. การฝึกทักษะด้านการรับรู้ ประกอบด้วย แบบฝึก 6 ชุด
2. การฝึกทักษะด้านการอุปมา ประกอบด้วย แบบฝึก 3 ชุด
3. การฝึกทักษะด้านการโยงความสัมพันธ์ ประกอบด้วย แบบฝึก 5 ชุด
4. การฝึกทักษะด้านจินตนาการ ประกอบด้วย แบบฝึก 6 ชุด

วิธีการฝึกใช้วิธีการระดมพลังสมองร่วมกันโดยใช้รูปภาพ และภาษาแบบฝึกเป็นสื่อ ซึ่งใช้เวลาในการฝึกครั้งละประมาณ 30 นาที และจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ผลการทดลองใช้แบบฝึกทักษะการคิดที่สร้างขึ้นพบว่าแบบฝึกนี้มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สูง กล่าวคือ นักเรียนที่ใช้แบบฝึกทักษะการคิดจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ใช้แบบฝึกทักษะ การคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

นอร์ตัน (Norton. 1972 : 204 A) ได้ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาในวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 4,5 และ 6 จำนวน 27 คน โดยคัดมาจากรโรงเรียนต่าง ๆ หลายโรงเรียนในเมืองออสติน (Austin) รัฐเท็กซัส (Texas) ที่ระดับ I,Q ระหว่าง 80 - 147 I,Q เฉลี่ย 116 ความเป็ยงเบเนมาตรฐาน 12,4 อายุเฉลี่ย 127,2 เดือน ในการศึกษาครั้งนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาพิจารณาจากคะแนนที่ได้จาก แบบทดสอบซึ่งแบ่งเป็นห้าตอน ตามลำดับของการแก้ปัญหา

1. ทำความเข้าใจกับปัญหา (Problem orientation)
2. กำหนดปัญหา (Problem Identification)
3. หาวิธีแก้ปัญหา (Problem Solution)
4. วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)
5. พิสูจน์ปัญหา (Verification)

ผลปรากฏว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาสัมพันธ์ กับความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้ว ผลการวิจัยของนอร์ตันนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของโรเบอร์ตที่ได้ทำไว้ก่อนหน้านี้

สโตน (Stone. 1980 : 19) ได้ทดลองโครงการฝึกเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาโดยสร้างสถานการณ์ให้เด็กคิดแก้ปัญหา เช่น ทำอย่างไร ก. จึงยอมให้ ข. เล่นด้วย ซึ่งครูแนะแนวจะเป็นตัวแบบแสดงวิธีคิดปัญหาเป็นตัวอย่าง โดยตัวแบบจะพูดสิ่งที่ตนคิดออกมาดัง ๆ แล้วให้เด็กฝึกคิดบ้าง ผลการวิจัยปรากฏว่า เด็กกลุ่มทดลองมีทักษะในการคิดแก้ปัญหา ด้านมนุษย์สัมพันธ์ดีกว่ากลุ่มควบคุม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า กลุ่มฝึกอบรมเป็นกลุ่มที่มีกิจกรรม กระบวนการและมีขั้นตอนการแก้ปัญหาเป็นระบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีการใช้เทคนิคที่

สามารถนำสู่การปฏิบัติได้แน่นอน มีการให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการวิจารณ์และแก้ปัญหา มีการใช้เกณฑ์ในการตัดสินร่วมกัน ผลการใช้กลุ่มฝึกอบรม เพื่อฝึกทักษะการแก้ปัญหาโดยเทคนิคและขั้นตอนการแก้ปัญหามีการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียนได้

สมมติฐานในการวิจัย

นักเรียนที่เข้ากลุ่มฝึกอบรม มีทักษะในการแก้ปัญหา สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้ากลุ่มฝึกอบรม

