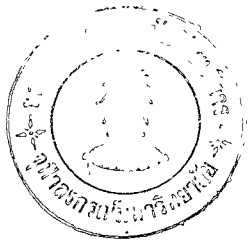
# บทที่ 2



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความต้องการในการศึกษาเรื่องกลุ่ม

เรื่องของการรวมกลุ่มไม่ใช่ของใหม่ นักสังคมวิทยาระบุว่า บุคคลแต่ละคนจะเป็นสมาชิกของกลุ่มคือครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุดและมีความจำเป็นต่อมนุษย์มากที่สุด ต่อมาจะมีการรวมกลุ่มเพื่อนหรือรวมกลุ่มเป็นสมาคมขึ้นตามความสนใจหรือหน้าที่การงาน สมัยก่อน การรวมกลุ่มยังมีขนาดเล็กและไม่เป็นทางการมากนัก เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน การรวมกลุ่มในวัด ฯลฯ การรวมกลุ่มที่กล่าวนี้จัดได้ว่าเป็น <u>กลุ่มปฐมภูมิ</u>

ต่อมา เมื่อมีการพัฒนาทางสังคมมากขึ้น ครอบครัวจะเป็นสถาบันที่เล็กลง กลุ่มทางสังคมกลุ่มอื่น ๆ จะมีขนาดใหญ่และมีความสำคัญมากขึ้น เด็กจะใช้ชีวิตในโรงเรียนมากยิ่งขึ้นและจะเข้าโรงเรียนเร็วขึ้น สังคมจะมีขนาดใหญ่และเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ผลจากการพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ จะทำให้ผู้คนในสังคมเหล่านั้นเป็นผู้คนที่แปลกหน้าต่อกัน และมนุษยสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันจะค่อยจางลงทุกที

ในขณะที่สภาพของสังคมเป็นเช่นนี้ ความ จำเป็นในการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความสัมพันธ์ต่อกันจึงมีมากขึ้นในทุกสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน บ้าน วัด องค์การ สมาคมต่าง ๆ แม้แต่ในวงการธุรกิจและโรงงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงได้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มในหลาย ๆ ลักษณะ เช่น นักจิตวิทยาสังคม จะสนใจศึกษากลุ่ม เพราะกลุ่มจะแสดงให้เห็นสภาพการณ์และพฤติกรรมของคนในสังคมขนาดเล็ก ส่วนนักจิตวิทยาจะสนใจศึกษากลุ่มเพราะปัญหาของบุคคลจะมีรากฐานมาจากการที่บุคคลมีปฏิกิริยากับคนอื่น ๆ นักธุรกิจก็ต้องการรู้เกี่ยวกับกลุ่มเพราะจุดมุ่งหมายจะสำเร็จได้จากการกระทำของกลุ่ม เขาจะต้องรู้ว่า จะใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพเพียงไรที่จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จได้[1]

---

[1] C.H. Patterson, <u>Humanistic Education</u> (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1973), p. 192.

ดังที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ในวงการต่าง ๆ รวมทั้งในวงการศึกษา ต่างก็มีความต้องการที่จะมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและพลังของกลุ่ม เพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น จึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มและพฤติกรรมของกลุ่มขึ้น ซึ่งต่อมาได้มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการต่าง ๆ มากมาย

ทฤษฎีกลุ่ม (Group Theory)

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า เรื่องของกลุ่มมีความสำคัญและมีผู้สนใจศึกษาค้นคว้ากันมาก การจะศึกษาเรื่องกลุ่มควรมีความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการรวมกลุ่ม (Group)

ความหมายของกลุ่มไม่ได้มีแน่นอนเพียงความหมายเดียว มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป โดยต่างก็มีเหตุผลประกอบการพิจารณาของตน

คลินเบอร์ก[2] (Klineberg) อธิบายว่า การรวมกลุ่มคือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกันและมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งความหมายนี้จะตรงกับความหมายที่ ฮอร์แมนส์[3] (Hormans) ให้ไว้ว่า

"กลุ่ม" คือการที่บุคคลจำนวนหนึ่งมามีการติดต่อสื่อสารกันภายในช่วงเวลาหนึ่ง โดยมีจำนวนสมาชิกพอสมควรที่ทุกคนจะติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง

ฮัลเบอร์ต อี. กัลลี่[4] (Halbert E. Gulley) กล่าวว่า

---

[2]Halbert E. Gulley, "The Group in Discussion," Dicussion, Conference and group Process (New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1963), p. 63

[3]Loc. cit.

[4]Ibid., p. 62.

"กลุ่ม" มีความหมายลึกซึ้งกว่าการที่บุคคลมาอยู่รวมกันเฉย ๆ เท่านั้น แต่การรวมกลุ่มจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และวัตถุประสงค์นั้นจะต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนด้วย

2. ผลของการทำงานจะเกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

3. มีการสื่อสารทางวาจา (verbal communication) หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง

มุสซาเฟอร์ เชอริฟ[4] (Muzafer Sherif) กล่าวถึงกลุ่มในอีกความหมายหนึ่ง โดยพิจารณา "กลุ่ม" ในฐานะที่เป็น "หน่วยทางสังคม" ซึ่งจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีสมาชิกอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ภายในช่วงเวลาที่กำหนดเอาไว้ไม่มากก็น้อย กล่าวคือ จะมีการพึ่งพาอาศัยกัน หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

2. มีค่านิยม (value) หรือ บรรทัดฐาน (norms) ที่แสดงออกมาได้อย่างแน่นอน ซึ่งค่านิยมหรือบรรทัดฐานนี้จะเกิดจากการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด แรงบันดาลใจ และวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มของสมาชิก ค่านิยมหรือบรรทัดฐานนี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือต่อผลสำเร็จของกลุ่ม หรือเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของกลุ่ม

ในทางจิตวิทยา เครช (Krech), ครัทชฟิลด์ (Crutchfield) และบัลลาเช[5]

---

[4]Muzafer Sherif, (editor) "Intergroup Relations and Leadership Introductionary Statement," Intergroup Relations and Leadership (New York: John Wiley and Son Inc., 1962), p. 4.

[5]John U. Jarolimek, "Developing Skilled Needs in Group Situation," Social Studies in Elementary Education (3d ed.; New York: The Macmillan Company, 1967), p. 195.

(Ballachey) ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า

"กลุ่ม" หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาพบกันในสภาพการณ์ต่อไปนี้

1. มีอุดมคติในการรวมกลุ่มร่วมกัน กล่าวคือ มีความเชื่อคุณค่าและบรรทัดฐาน ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะเป็นไปอย่างอิสระ และการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อกัน

จากความหมายของกลุ่มดังกล่าวมาแล้วทั้งหมด ทำให้เข้าใจความหมายของกลุ่มได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละทฤษฎีมอง "กลุ่ม" ในด้านที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ควรสังเกตคือ แต่ละความหมายมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ จะแตกต่างกันออกไปเฉพาะในรายละเอียดปลีกย่อย

จากหลักการทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อาจสรุปลักษณะของการรวมกลุ่มได้ว่า

1. การรวมกลุ่มจะต้องมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และจะแสดงออกในสภาพการณ์ต่าง ๆ กัน จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลซึ่งไม่เคยมีความสัมพันธ์ต่อกันมาก่อน มีความสัมพันธ์ต่อกันในสภาพการณ์ต่อไปนี้

ก. มีจุดประสงค์หรือค่านิยมร่วมกัน

ข. มีกิจกรรมที่สมาชิกทุกคนจะมีโอกาสทำงานร่วมกัน

2. โครงสร้างของกลุ่มจะออกมาในรูปของการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยจะมีการกำหนดฐานะ บทบาท และค่านิยมของสมาชิกในกลุ่ม หรือของกลุ่มด้วย

3. บรรทัดฐานของกลุ่มจะเป็นส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้ออกมาในรูปแบบที่กลุ่มต้องการ ทั้งในแง่การปฏิบัติของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มและการกระทำกิจกรรมโดยทั่วไป

กลุ่มย่อย (Small Group)

นอกจากการรวมกลุ่ม (group) ซึ่งมีความหมายที่กว้างและมีผู้แปลความหมายแตกต่างกันไป ยังมีคำหนึ่งซึ่งควรทราบ เพราะจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ คือ "กลุ่มย่อย" (small group)

"กลุ่มย่อย" เป็นคำที่ใช้ในวงการต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มย่อยจะมีความหมายเฉพาะเจาะจงลงไปถึงการรวมกลุ่มของบุคคลเพียงไม่กี่คน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ การรวมกลุ่มจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ๆ ที่มีจำนวนสมาชิกไม่มากนัก เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างใกล้ชิด

ความหมายของกลุ่มย่อย

มาร์วิน อี. ชอว์[6] (Marvin E. Shaw) ได้รวบรวมความหมายของกลุ่มย่อยเอาไว้ใน 6 ลักษณะ คือ

1. มีการรับรู้และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมาชิกของกลุ่ม (perceptions and cognitions of group menbers)

ความหมายนี้ สมิธ (Smith) และ เบลส์ (Bales) อธิบายว่า ในการรวมกลุ่ม สมาชิกจะต้องทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน รู้หน้าที่และลักษณะของการรวมกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยอาศัยการพบปะหรือการประชุมร่วมกันภายในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสมาชิกจะเกิดการรับรู้ และต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม

2. มีการกระตุ้นและการสนองความต้องการ (motivation and need sastisfaction)

ความหมายนี้ แคทเทลล์ (Cattelle) และ บาส (Bass) เป็นผู้กล่าวไว้ เพราะเขาเชื่อว่า กลุ่มจะสามารถสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนได้ และเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทและทำหน้าที่ของตนในกลุ่มได้ตามต้องการ ซึ่งอาจเรียกการรวมกลุ่มย่อยชนิดนี้ว่า "Active-Oriented Group"

---

[6] Marvin E. Shaw, "The Nature of Small Group," Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior (New York: McGraw-Hill Book Company, 1971), pp. 5-10.

3. มีจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (group goals)

ความหมายในแง่นี้ มิลล์ (Mill) และ ฟรีแมน (Freeman) เห็นพ้องกันว่า บุคคลจะมารวมกลุ่มก็ต่อเมื่อเขามีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน หรือเมื่อเขาจะได้รับผลจากการทำงานตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจหรือเป็นรางวัลให้ ความหมายในแง่นี้คล้ายคลึงกับความหมายในข้อ 2 คือ การกระตุ้นหรือให้แรงจูงใจ

4. มีการรวมกลุ่ม (organization)

กลุ่มย่อยตามความหมายนี้ จะพิจารณาถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันเข้าเป็นโครงสร้างของกลุ่ม เช่น บทบาท ฐานะ และบรรทัดฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อกัน และจะคำนึงถึงเฉพาะองค์ประกอบของกลุ่มในด้านโครงสร้างของกลุ่ม (structure) เท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ก่อให้เกิดพลัง (power relations) ความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึก (affective relations) ฯลฯ แต่อย่างใด

5. มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (interdependency)

มีผู้ให้ความหมายกลุ่มย่อยในด้านนี้ไว้หลายคน เช่น เลวิน (Lewin), ไฟด์เลอร์ (Fiedler) และ คาร์ทไรท์กับแซนเดอร์ (Cartwright and Zander) บุคคลเหล่านี้มองดูกลุ่มในส่วนที่เกี่ยวกับความคล้ายกันหรือความเหมือนกันของสมาชิก (similarity of menbers) ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อลักษณะของกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีลักษณะดังกล่าวจะก่อให้เกิดพลังหรือแรงผลักดัน (dynamics) ของกลุ่มขึ้น

6. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (interaction)

ปฏิสัมพันธ์ (interaction) เป็นรูปหนึ่งของความสัมพันธ์ต่อกัน (inter-dependency) ซึ่งมีความสำคัญต่อการรวมกลุ่มมาก ฮอร์แมน (Horman) บอนเนอร์ (Bonner) และ สตอกดิลล์ (Stogdill) เห็นว่า กลุ่มตามความหมายนี้ จะต้องประกอบด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม คือ มีการติดต่อสื่อสาร (communication) ระหว่างสมาชิกภายในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้อาจแสดงออกมาได้หลายแบบ เช่น ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (verbal interaction) ปฏิสัมพันธ์ทางกาย (physical interaction) ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ (emotional interaction) เป็นต้น ในการรวมกลุ่มแต่ละครั้ง

ก็จะมีปฏิสัมพันธ์หลาย ๆ ชนิด ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มของแต่ละกลุ่มมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ความหมายของกลุ่มย่อยดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจและสะดวกต่อการพิจารณาองค์-ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นอย่างมาก

ประเภทของกลุ่มในสังคม (Group in Community)

ในสังคมจะมีกลุ่มหลายกลุ่มดังนี้

1. กลุ่มทางสังคม เช่น บ้าน โรงเรียน กลุ่มทางศาสนา สโมสรต่าง ๆ กลุ่มเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ กลุ่มทางการกีฬา และ สถาบันทางสังคมอื่น ๆ

การรวมกลุ่มทางสังคม มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างบุคลิกลักษณะ (character building) ของคนในกลุ่ม เพื่อการสันทนาการ (recreation) เพื่อช่วยให้เกิดความปลอดภัย หรือเพื่อให้การบำบัดทางจิตใจ[7]

2. กลุ่มทางจิตวิทยา (Group Psychotherapy) เป็นสาขาหนึ่งของการรักษาบำบัดโรคที่เกี่ยวกับจิตใจ (psychiatry)

การรวมกลุ่มทางจิตวิทยา เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อการบำบัดทางด้านจิตใจ (psychoterapeutic purpose) ซึ่งใช้มากในวงการแพทย์ เช่น การรักษาผู้ติดยาเสพติด[8]

3. กลุ่มทางการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์

เป็นการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ต่าง ๆ กัน ซึ่งได้แก่ กลุ่มพลเรือน กลุ่มกสิกร กลุ่มพ่อค้า กลุ่มคนงานกรรมกร ฯลฯ

การรวมกลุ่มทางการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ไม่ยอมเสียเปรียบแก่กันและกัน เป็นการถ่วงดุลย์อำนาจทางการเมือง เพื่อแสดงความคิดเห็นทางการเมืองตามวิถีทางประชาธิปไตย อันจะทำให้เกิดความยุติธรรมใน

---

[7]Dorwin Cartwright and Alvin Zander, Group Dynamics (3d ed.; New York: Harper and Row, Publishers, 1960), p. 3.

[8]Ibid., p. 9.

การปกครอง เพื่อความอยู่รอดและความเจริญรุ่งเรืองของชุมชนนั้น ๆ หรือเป็นการรวมกลุ่มเพื่อให้บุคคลมีความคิด ความต้องการเช่นเดียวกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน[9]

ไม่ว่าในสังคมแบบใดจะต้องมีการรวมกลุ่มทางการเมือง นิพนธ์ ศศิธร[10] ให้ความเห็นเกี่ยวกับการรวมกลุ่มทางการเมืองว่า การสร้างการเมืองให้มีพลังและความสำเร็จต้องอาศัยการรวมกันเป็นกลุ่มไม่ว่าจะเป็นสังคมประชาธิปไตยหรือเผด็จการ ในสังคมประชาธิปไตยต้องมีการรวมตัวกันตามผลประโยชน์ของแต่ละกลุ่มอย่างเหนียวแน่น และรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเรียกว่า กลุ่มผลประโยชน์ (Pressure Group)

4. กลุ่มในวงการบริหาร (Administration)

เป็นการรวมของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในองค์การใหญ่ ๆ ในอาชีพต่าง ๆ เช่น การบริหารธุรกิจ ผู้บริหารในวงการของรัฐบาล (Public Administration) ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารโรงเรียน

การรวมกลุ่มในวงการบริหาร เป็นการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญในงานสาขาต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งจะต้องอาศัยความสนใจร่วมกัน[11]

5. กลุ่มทางการศึกษา (Grouping in Education)

เริ่มต้นจากผลงานของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ในต้นศตวรรษนี้ กลุ่มทาง

---

[9]คึกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว., "การเมืองในปัจจุบันและอนาคตของสังคมไทย," ปัจจุบันและอนาคตของสังคมไทย (สมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2514), หน้า 2-10.

[10]สมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, "การอภิปรายปัญหาทางการเมือง" โดย ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช, ดร.นิพนธ์ ศศิธร, ดร.กระมล ทองธรรมชาติ และ ดร.สมพร แสงชัย," ปัจจุบันและอนาคตของสังคมไทย (โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2514), หน้า 41-42.

[11]Cartwright and Zander, op. cit., p. 10.

การศึกษาจะช่วยเตรียมผู้เรียนในด้านชีวิตทางสังคม มากกว่าที่จะเป็นการถ่ายทอดความรู้ ผู้เรียนเรียนโดยลงมือปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่ม มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการฝึกการปกครองตนเอง ครูต้องมีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี[12]

ประเภทของกลุ่มในวงการศึกษา (Group in Education)

ในการจัดการศึกษามีการแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ หลายประเภทด้วยกัน โดยมีจุดมุ่งหมายและวิธีการในการแบ่งกลุ่มแตกต่างกันออกไป ตามปกติ ในระบบโรงเรียนจะมีการแบ่งผู้เรียนออกเป็นระดับชั้นตามความสามารถหรืออายุ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาฯตามระดับความสามารถของตน การแบ่งผู้เรียนมีหลักเกณฑ์ในการเลือกแตกต่างกัน นับแต่การใช้เกณฑ์ที่กว้างและไม่มีกฎเกณฑ์ในการเลือกมากนัก ไปจนถึงการใช้กฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ จิตวิทยา สังคมศาสตร์ เป็นต้น มาเป็นหลักในการแบ่งกลุ่ม[13]

การแบ่งกลุ่มในวงการศึกษาแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. การแบ่งโดยใช้มาตรฐานทางสังคม (Social Standards) คือ การใช้มาตรฐานทางสังคม เช่น สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางสังคมเศรษฐกิจ พื้นฐานทางวัฒนธรรม ฯลฯ เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

---

[12]William B. Ragan and Gene D. Shepherd, Modern Elementary Curriculum (4th ed.; New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1971), pp. 22-25.

[13]Evelyn M. Murray and Jane R. Wilhour, The Flexible Elementary School: Practical Guidelines for Developing a Nongraded Program (New York: Parker Publishing Company, Inc., 1971), pp. 56-57.

5. การแบ่งกลุ่มเพื่อการทำงานเป็นกลุ่มย่อย ๆ[17](Tasked-Oriented Small Group) เป็นการแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อทำงาน (small group Work) หรือจัดตั้งเป็นคณะกรรมการทำงาน (committee work) ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำงานอย่างอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา มีการสื่อสาร การเตรียมวางแผนงาน การรวบรวมข้อมูล การดำเนินงาน การรายงานผล ฯลฯ อันเป็นการส่งเสริมบรรยากาศแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ มีการทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ฯลฯ ไปพร้อม ๆ กันด้วย

งานที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องกระทำมี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. งานเพื่อให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Tasks)คืองานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการทำงาน การตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน การรวบรวมข้อมูล การเตรียมรายงาน การสร้างอุปกรณ์ ฯลฯ ซึ่งสมาชิกจะต้องมีทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลดังที่กลุ่มได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

2. งานเพื่อการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคม (Socialization Tasks) งานประเภทนี้คือการใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกันและทำหน้าที่ในกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย งานรวมกลุ่ม (organization) การเลือกผู้นำ การมอบหมายบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ตลอดจนการควบคุม การดำเนินงาน และวิธีการต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องอาศัยการวางแผนงานร่วมกันว่าจะทำงานอย่างไรกันบ้าง ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องทำหน้าที่ของตนไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กลุ่มเกิดความก้าวหน้าอย่างมากที่สุด[18]

ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยนี้ ครูจะต้องช่วยผู้เรียนให้พัฒนางานทั้งสองด้านนี้ไปพร้อม ๆ กัน จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มบังเกิดผลตามที่ต้องการ

---

[17]John Jarolimek, op. cit., pp. 201-202.

[18]Loc. cit.

2. การแบ่งตามลักษณะที่เหมือนกันของผู้เรียน (Homogeneous Group) คือ การแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามระดับความสนใจ (interest) ความสามารถ (ability) ความถนัดทางวิชาการ (academic aptitude) และสัมฤทธิผลทางวิชาการ (academic achievement) เป็นต้น ซึ่งเป็นการแบ่งผู้เรียนที่มีความคล้ายคลึงกันเอาไว้ด้วยกัน อันจะช่วยให้การเรียนหรือการทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและประสบผลสำเร็จด้วยดี[14]

3. การแบ่งกลุ่มตามลักษณะที่ต่างกันของสมาชิก[15](Heterogeneous Group)คือ การแบ่งกลุ่มโดยพิจารณาตามบุคลิกภาพ (personality) ของผู้เรียน หรือเป็นการจัดกลุ่มตามอายุ (age-group) เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความสนใจ สติปัญญา ความสามารถ ความเป็นผู้นำ และได้เรียน เล่น ทำงาน หรือมีการวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกลุ่มผสมที่รวมบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ แต่มีระดับอายุของผู้เรียนใกล้เคียงกันเป็นเกณฑ์ในการเลือก

4. การแบ่งกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนเรียนได้เร็วขึ้น[16](Acceleration Group) กลุ่มประเภทนี้เป็นกลุ่มที่จัดขึ้นเป็นพิเศษสำหรับการสอนโดยไม่มีการแบ่งชั้นเรียน (non-graded school) โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนดีสามารถก้าวหน้าไปมากที่สุด ในการเรียนผู้เรียนจะเลื่อนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งตามความสามารถที่ตนมีอยู่ตามลำดับ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ในการเรียนเป็นสำคัญ การแบ่งกลุ่มชนิดนี้สามารถใช้ในการจัดโครงการให้กับผู้เรียนที่ฉลาด (bright) หรือผู้ที่มีพรสวรรค์ (gifted) ให้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

---

[14] Loc. cit.

[15] Ibid., pp. 64-65.

[16] Ibid., pp. 62-63.

เบลาท์ และ โคลสมิเออร์[19] ได้กล่าวถึงชนิดของกิจกรรมที่จะจัดขึ้นได้ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาหนังสือตำราและวัสดุอ้างอิง (the study te[redacted]erence materials)

2. เพื่อโต้วาที (British-Style debate)

3. เพื่ออภิปรายและรายงานผลแบบแพนแ[redacted]cussion and panel report)

4. เพื่อเล่นละครทางสังคม (sociodrama) และแสดงบทบาทสมมุติ (informal role-playing)

6. การเรียนการสอนโดยแบ่งกลุ่มย่อย[20] (Small-Group instruction)

การแบ่งกลุ่มย่อยประเภทนี้อาศัยหลักการของทฤษฎีพลังกลุ่ม (group dynamics theory) โดยดัดแปลงมาจากการฝึกการพบปะ (Confrontation training) และการฝึกการไวต่อความรู้สึก (sensitivity training) และการบำบัดผู้ป่วยทางจิต (therapy) โดยนำมาใช้ในการเรียนการสอนในสองลักษณะ คือ

6.1 การฝึกในห้องปฏิบัติการ (T. Group-Approach) หรือการแบ่งกลุ่มเพื่อพบปะ (Confrontation group-Approach)

6.2 การเรียนโดยการแบ่งกลุ่มย่อย (Learning-Oriented Small Group) เพื่อใช้สอนเนื้อหาวิชาในโรงเรียน

---

[19]Nathan S. Blount and Herbert J. Klausmier, Teaching in the Secondary School (3d ed,; New York: Harper and Row, Publishers, 1968), pp. 272-278.

[20]Lee C. Deighton, (editor in chief) "Small-Group Instruction," The Encyclopedia of Education (New York: The Macmillan Company and the Free Press, 1971), p. 225.

การสอนโดยการแบ่งกลุ่มย่อยซึ่งอาศัยหลักการของทฤษฎีพลังกลุ่มเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนนี้ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า "กลุ่มสัมพันธ์"(Group Process) เพราะเป็นการใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และผลของการเรียนรู้ก็จะเกิดจากตัวผู้เรียนเอง โดยอาศัยการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม อันประกอบด้วยความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรมของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกถึงปัญหา เห็นปัญหา และเข้าใจปัญหานั้นอย่างถ่องแท้[21] ดังนั้น การแบ่งกลุ่มประเภทนี้จึงมีความแตกต่างจากการแบ่งกลุ่มประเภทอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงผลการเรียนรู้ได้ในทันที และช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์และบทบาทหน้าที่ของตนในกลุ่ม ตลอดจนเรียนรู้ถึงการเรียนแบบประชาธิปไตย ฯลฯ ได้อีกด้วย

การสอนโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์นี้ มีสิ่งสำคัญที่ครูควรทราบเกี่ยวกับธรรมชาติของการรวมกลุ่ม กระบวนการของกลุ่ม ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดพลังขึ้นในกลุ่มซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง องค์ประกอบเหล่านี้ ผู้วิจัยจะนำมากล่าวไว้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างทฤษฎีในบทที่ 3 และช่วยให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจ และนำไปใช้ในการดำเนินการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

ในการศึกษากับธรรมชาติของกลุ่มเพื่อให้เข้าใจถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มนั้น มีวิชาที่ทำการศึกษาเรื่องนี้โดยตรง คือ "พลังกลุ่ม" (Group Dynamics) อันเป็นสาขาหนึ่งของจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) ซึ่งจะมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำทั้งสองนี้เสียก่อน

---

[21]ทิศนา เทียนเสม, "กระบวนการเรียนรู้โดยการทำงานกลุ่ม," วารสารครุศาสตร์, 2, 5-6 (สิงหาคม-พฤศจิกายน, 2515), 30.

ความหมายของพลังกลุ่มและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

พลังกลุ่ม (Group Dynamics)

ฮูเบิร์ต บอนเนอร์[22] (Hubert Bonner) ให้ความหมายพลังกลุ่มไว้ว่า

"พลังกลุ่มเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกัน โดยมีความสัมพันธ์ มีการสื่อสาร และมีการปรับตัวเข้าหากัน ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังขึ้นภายในกลุ่ม ขนาดของพลังที่เกิดขึ้นจะมากน้อยต่างกันออกไปตามสถานการณ์ของแต่ละกลุ่ม"

พลังกลุ่มในความหมายของ เรแกน (Ragan) และ เชพปาร์ด[23] (Shepherd) หมายถึง

"การศึกษาถึงธรรมชาติของกลุ่มที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยศึกษาลึกซึ้งลงไปเกี่ยวกับความประพฤติของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ความสัมพันธ์ของเอกัตบุคคลในกลุ่ม โดยใช้การอภิปราย การเตรียมการและประเมินผลงานร่วมกัน ตลอดจนการให้สมาชิกทราบถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่สมาชิก และให้สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคของความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี"

คาร์ทไรท์ (Cartwright) และ แซนเดอร์[24] (Zander) ให้ความหมายพลังกลุ่มในอีกความหมายหนึ่งว่า

"พลังกลุ่มเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการกลุ่ม เช่น การแสดงบทบาทจำลอง (role-playing) การอภิปราย (buzz session) การสังเกต (observation) และการให้ข้อวิจารณ์แก่กัน (feedback) เพื่อช่วยในการตัดสินใจร่วมกัน การฝึกทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ หรือการประชุมเพื่อการต่าง ๆ"

---

[22] Hubert Bonner, Group Dynamics: Principles and Application (New York: The Ronald Press Company, 1959), p. 10.

[23] William B. Ragan and Gene D. Shepherd, op. cit., p. 197.

[24] Dorwin Cartwright and Alvin Zander, op. cit., p. 4.

ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า "พลังกลุ่ม" ไม่ใช่วิธีการ แต่เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ การปรับตัว หรือการแสดงออกของบุคคลที่มาอยู่รวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพลังหรือแรงผลักดันจากองค์ประกอบต่าง ๆ ในกลุ่มที่แอบแฝงซ่อนเร้นอยู่นี้ จะช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปได้ตามลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process)

ตามความหมายใน A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychoanalytical terms[25] กล่าวว่า

"กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์" เป็นความหมายที่กล่าวถึง กระบวนการที่ใช้กลุ่มในการในการแก้ปัญหา หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน โดยในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ผู้เรียนจะเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้วิธีวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เรียนซึ่งเกิดขึ้นในขณะนั้นเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้"

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในที่นี้จะหมายถึงวิธีการที่นำพลังของกลุ่มดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่ม ซึ่งถ้าสามารถนำพลังของกลุ่มดังกล่าวแล้วมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ก็จะช่วยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง และในการรวมกลุ่มเพื่อทำสิ่งใดก็ตาม การดำเนินกระบวนการกลุ่มให้มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการวิเคราะห์และการควบคุมพลังหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในกลุ่มเสมอ

จากความหมายที่ยกมาแสดงนี้ จะเห็นได้ว่า "กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์" และ "พลังกลุ่ม" จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และในวงการต่าง ๆ ก็มีผู้ใช้แทนกันได้ควบคู่กันไปอยู่เสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความหมายของคำทั้งสองนี้สามารถใช้แทนกันได้

---

[25]Tisana Tiansame, "A Model for Pre-Service Teacher Training in Human Relations for Thailand" (Unpublished Ph.D. Dissertation, Arizona State University, 1972), p. 84.

องค์ประกอบของกลุ่ม (Group Factors)

กลุ่มจะเกิดจากการที่บุคคลหลาย ๆ คนมารวมกัน ในการรวมกลุ่มแต่ละครั้งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามองค์ประกอบที่รวมเข้าเป็นกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกและสัมฤทธิผลของการทำงาน ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของกลุ่ม จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถส่งเสริมการทำงานของกลุ่มให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของกลุ่มที่ควรศึกษามีดังต่อไปนี้

1. สาเหตุหรือความต้องการในการรวมกลุ่ม

ธิโบท์ กับ เคลลี่[26] (Thibaut and Kelly ) กล่าวถึงสาเหตุที่มนุษย์มาอยู่รวมกัน ก็เพื่อต้องการให้กลุ่มสนองความต้องการของตน

คำกล่าวนี้ตรงกับที่ คาร์ทไรท์ และ แซนเดอร์[27] (Cartwright and Zander) กล่าวไว้ว่า

"สาเหตุที่บุคคลมารวมกลุ่ม เพราะกลุ่มจะเป็นแนวทางในการสนองความต้องการของสมาชิก"

จากคำกล่าวนี้ สรุปได้ว่า บุคคลมาอยู่รวมกันก็เพื่อต้องการให้กลุ่มสนองความต้องการของตน

มาร์วิน อี.ชอว์[28] (Marvin E. Shaw) สรุปสาเหตุของการรวมกลุ่มไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. สนใจสมาชิกในกลุ่ม (interpersonal attraction)
2. สนใจกิจกรรมของกลุ่ม (attraction to the activity of group)

---

[26] Marvin E. Shaw, op. cit., p. 86.

[27] Ibid., p. 87.

[28] Loc. cit.

3. สนใจจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (attraction to the goals of the groups) ซึ่งสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสร้างขึ้น

4. เพื่อให้การรวมกลุ่มสนองความต้องการภายนอก (needs outside the group) ใน 2 ลักษณะ คือ

4.1 สนใจจุดมุ่งหมายภายนอกกลุ่ม

4.2 สนใจบุคคลอื่นภายนอกกลุ่ม

2. ลักษณะทางกายภาพ (Psysical Conditions)

ลักษณะทางกายภาพ หมายความถึงองค์ประกอบภายนอกโดยทั่วไป ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรวมกลุ่ม ซึ่งลักษณะนี้ไม่ใช่บุคคลหรือความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม แต่จะมีส่วนช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ลักษณะภายนอกหรือลักษณะทางกายภาพนี้ประกอบด้วย

2.1 ขนาดของกลุ่ม (Group size)

เกี่ยวกับขนาดของกลุ่มนี้ ออตตาเวย์[29](Ottaway) กล่าวว่า

"กลุ่มควรมีขนาดเล็ก เพราะจะช่วยให้สมาชิกมีโอกาสแสดงออกอย่างเป็นอิสระโดยทั่วถึงกัน (face-to-face-group) ซึ่งสมาชิกไม่ต้องใช้เสียงดังมากนัก ทุกคนในกลุ่มก็จะสามารถได้ยินอย่างทั่วถึง"

สำหรับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม ออตตาเวย์คิดว่าควรมีขนาดอย่างมากที่สุด 12 คน หรือถ้ามากกว่านั้นก็ไม่ควรเกิน 15 คน เพราะมีฉะนั้นแล้ว จะทำให้แบบแผนพฤติกรรมผิดไปจากเดิม เขาเชื่อว่า ขนาดของกลุ่มที่เหมาะที่สุดควรมีจำนวนสมาชิก 9-10 คน จึงจะทำให้การทำงานบังเกิดผลดีที่สุด[30]

---

[29]A.K.C. Ottaway, Learning through Group Experiences (London: Routhledge and Kegan Paul, 1966), p. 7.

[30]Ibid., p. 20.

ทรัมพ์ และ มิลเลอร์[31] (Trump and Miller) มีความคิดเห็นคล้ายกับของออตตาเวย์ เขาคิดว่ากลุ่มย่อยที่จะจัดเพื่อการเรียนการสอน ควรมีจำนวนสมาชิกประมาณ 12-15 คน เขาให้ความคิดต่อไปว่า กลุ่มไม่ควรมีขนาดเล็กกว่านี้ เพราะจะทำให้สิ้นเปลืองกับการจัดผู้สอน แต่ถ้ามีขนาดใหญ่ไปกว่านี้ก็ไม่สมควร เพราะสมาชิกจะขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

ชอว์[32] (Shaw) กล่าวว่า "ที่เรียกว่ากลุ่มย่อยนั้น จะเป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 10 คนเป็นอย่างมาก แต่ถ้ากลุ่มที่มีจำนวน 30 คนขึ้นไปจะจัดว่าเป็นกลุ่มใหญ่ แต่จำนวนสมาชิกควรมีเท่าใด ไม่ได้กำหนดลงไปอย่างแน่นอน" ในความเห็นของชอว์ ขนาดของกลุ่มไม่เป็นปัญหาแต่อย่างใด เพราะเขาคิดว่าองค์ประกอบอื่น ๆ จะมีความสำคัญต่อกลุ่มและการทำงานของกลุ่มมากกว่าจำนวนสมาชิก เขายกตัวอย่างว่า ถ้ากลุ่มที่มีสมาชิก 30 คน อาจจัดเป็นกลุ่มย่อยได้ ถ้าสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และมีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้

แฮร์[33] (Hare) ได้รวบรวมงานวิจัยของนักสังคมวิทยาเกี่ยวกับขนาดของกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีขนาดเล็กจะก่อให้เกิดผลดีกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เกี่ยวกับขนาดของกลุ่ม แฮร์ให้ความคิดว่า ควรมีจำนวน 5 คนเป็นอย่างน้อย เพราะถ้าสมาชิกมีจำนวนมากกว่านี้ โอกาสที่สมาชิกจะมีส่วนร่วมจะลดน้อยลง และอาจทำให้กลุ่มแตกแยกกันได้ง่ายขึ้น เพราะจะมีเพียง 2-3 คนเท่านั้นที่แสดงบทบาทในกลุ่ม ส่วนคนที่เหลือจะไม่มีส่วนร่วมหรือมีแต่น้อยมาก

วัตสัน[34] (Watson) เสนอว่า กลุ่มย่อยควรมีขนาดไม่ใหญ่นัก และควรมีจำนวนประมาณ 5-7 คน แต่บางทีก็อาจกำหนดให้มีจำนวน 12-15 คนก็ได้ ด้วยเหตุผลทาง

---

[31] Lee C. Deighton, op. cit., p. 225.

[32] Marvin E. Shaw, op. cit., p. 4.

[33] Lee C. Deighton, loc. cit.

[34] Loc. cit.

เศรษฐกิจ เพราะจะได้สิ้นเปลืองน้อยลง แต่ทั้งนี้ ครูควรแบ่งกลุ่มดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยๆ 2 กลุ่ม เพื่อให้มีขนาดที่ใกล้เคียงกับขนาดที่เหมาะสมตามที่มีผู้วิจัยไว้

จากที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มที่จะช่วยให้การทำงานหรือการเรียนการสอนประสบผลดี ควรเป็นกลุ่มขนาดเล็กซึ่งมีขนาดประมาณ 5-15 คน ซึ่งทั้งนี้ ครูผู้สอนควรเลือกกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา กิจกรรม ฯลฯ อีกทีหนึ่งด้วย

2.2 การจัดที่นั่งและที่ว่าง (Seating and Spatial factors)

ในการจัดแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความต้องการที่นั่งเป็นพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกรู้สึกสบายที่จะแสดงออกในกลุ่ม เกี่ยวกับการจัดที่นั่งให้กับสมาชิกนี้ สไตนเซ่อร์[35] (Stienzer) พบว่า สมาชิกจะพอใจและสบายใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่เขาแลเห็นและได้ยินทุก ๆ คนอย่างทั่วถึง เขาเสนอว่า ถ้าต้องการให้สมาชิกมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์สูง ผู้นำกลุ่มควรจัดให้สมาชิกที่พูดมาก (talkative) นั่งตรงข้ามกับสมาชิกที่เงียบเฉย (quiet) และจัดให้คนที่ชอบผูกขาดการอภิปราย (monopolize discussion) เอาไว้ติด ๆ กัน

บานี และ จอห์นสัน[36] (Bany and Johnson) กล่าวถึงการกำหนดที่นั่งให้กับผู้เรียนว่า ถ้าจะให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกตำแหน่งในกลุ่มได้อย่างอิสระ สมาชิกจะพยายามนั่งใกล้ผู้นำ ซึ่งเขาจะพยายามทำให้กลุ่มเป็นปึกแผ่นมั่นคงขึ้น และถ้าให้เด็กที่อ้ายนั่งหน้าชั้น เขาจะมีโอกาสแสดงออกหรือมีส่วนร่วมอย่างเป็นอิสระมากขึ้น

สำหรับการจัดรูปของกลุ่ม ลีฟวิทท์[37] (Leavitt) กล่าวว่า สำหรับกลุ่มที่มีขนาดเล็ก การจัดกลุ่มให้นั่งรวมกันเป็นวงกลมวงเดียวจะช่วยให้สมาชิกพอใจในการมีส่วนร่วมมาก

---

[35] Lee C. Deighton, op. cit., p. 226.

[36] Loc. cit.

[37] Loc. cit.

บานี และ จอห์นสัน[38] (Bany and Johnson) กล่าวถึงผลการวิจัยของลีฟวิทท์ว่า เหมาะสำหรับการฝึกกลุ่มย่อยในห้องปฏิบัติการ แต่ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่ การจัดกลุ่มเป็นวงกลมขนาดใหญ่จะจำกัดการสื่อสารของสมาชิก และผู้เรียนจะมีโอกาสแสดงออกเฉพาะกับผู้ที่อยู่ข้าง ๆ เท่านั้น

โธมัส[39] (Thomas) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดที่นั่งและที่ว่างในการอภิปรายกลุ่ม เขาพบว่า

1. ถ้าให้ตัวอย่างประชากรจำนวน 5 คน นั่งเป็นรูปวงกลม เขาจะมีความพอใจมาก เพราะจะสามารถมองเห็นกันได้อย่างชัดเจน

2. ถ้ากำหนดให้สมาชิกนั่งใกล้ ๆ กันประมาณ 2 เมตร สมาชิกจะมีความเป็นกันเอง รู้สึกอบอุ่น และสบายใจกว่าที่กำหนดให้นั่งห่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดความห่างเหินเป็นศัตรูกัน และทำให้การสื่อสารชะงักงัน

3. การจัดกลุ่มเป็นรูปวงกลม และการกำหนดให้สมาชิกนั่งใกล้ ๆ กัน สมาชิกจะร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดที่นั่งก็มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก และในการจัดกลุ่มย่อยควรจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นกันและมีโอกาสสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะมีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง

3. <u>ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม</u> (Interpersonal Relationship)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้

---

[38] <u>Loc. cit.</u>

[39] Carol Naomi Kurukara Thomas, "An Experimental Study of Some Effects of Varied Inter-Personal Distances, Social Spaces, and Problem Solving Tasks on Small Group Communication Behavior," <u>Dissertation Abstracts</u>, 35, 4 (October, 1972), p. 1873-A.

I 17069816

3.1 ภูมิหลังของกลุ่ม[40] (Group Background) ในการรวมกลุ่มบุคคลที่มาอยู่รวมกันแต่ละคนจะมีบุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น ความรู้สึกนึกคิด สติปัญญา ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ เมื่อบุคคลเข้ามารวมกลุ่ม เขาจะนำลักษณะเหล่านี้เข้ามาด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน และมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกคนอื่นในกลุ่มอีกด้วย นอกจากนั้น องค์ประกอบนี้ยังทำให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกที่ประกอบอยู่ด้วย

3.2 พฤติกรรมของสมาชิก (Member Behavior) พฤติกรรมของสมาชิกหมายความถึง บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกมาในกลุ่ม ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจะมีทั้งที่แสดงออกทางร่างกาย (motor act) ทางคำพูด (verbal act ) ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกมาในสองลักษณะ คือ

3.2.1 พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในขณะที่อยู่ตามลำพังโดยไม่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (simple behavior)

3.2.2 พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกขณะที่มาอยู่รวมกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็น "พฤติกรรมที่เลือกสรรค์" (behavior repertior) ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม[41]

ในการรวมกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรคำนึงถึงเป็นอย่างมาก เพราะพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนจะมีผลต่อการทำงานของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างมาก เพราะจะมีลักษณะเฉพาะตัวเช่นเดียวกับภูมิหลังของกลุ่มหรือลักษณะของกลุ่ม ดังกล่าวมาแล้วในข้อ 3.2.1

---

[40] Tisana Tiansame, op. cit., p. 86.

[41] Marvin E. Shaw, op. cit., p. 29.

### 3.3 ความสามัคคีภายในกลุ่ม (Group Cohesiveness)

ความสามัคคีในกลุ่มจะพิจารณาได้จากการร่วมมือ (cooperative) ของสมาชิกในกลุ่มหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่ม (integration) หรือการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามัคคีจะพบได้เมื่อกลุ่มพบปัญหาหรือเกิดความตึงเครียด สมาชิกทุกคนจะเกิดความร่วมมือ มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีการพึ่งพาอาศัยกันอยู่เสมอ[42]

ความสามัคคีภายในกลุ่มจะพิจารณาได้จากการที่สมาชิกอยากจะอยู่ในกลุ่ม และมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกลุ่ม และหาวิธีที่จะให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ความสามัคคีจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้กลุ่มมีพลังความสามารถ (potency) และมีชีวิตชีวา (vitality) ตลอดจนช่วยเพิ่มพูนสมาชิกภาพของสมาชิกในกลุ่มให้สูงขึ้น และมีความผูกพันกับกลุ่มมากขึ้น[43]

### 3.4 วัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Group Coal or Group purpose)

จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของการรวมกลุ่ม เปรียบเสมือน หัวใจของการรวมกลุ่มหรือการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในการรวมกลุ่ม สิ่งที่ต้องกำหนดหรือเป็นสิ่งที่เร้าความสนใจของสมาชิกคือ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกจะร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้น จุดมุ่งหมายของกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เห็นได้จาก ชอว์[44] (Shaw) กล่าวว่า

"บุคคลจะเข้ารวมกลุ่มก็เพราะเขาสนใจกิจกรรมของกลุ่ม และสนใจจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่าของกลุ่ม"

---

[42] Tisana Tiansame, op. cit., p. 87.

[43] Op. cit., p. 91.

[44] Marvin E. Shaw, op. cit., p. 96.

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายของกลุ่มเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นยิ่งของกระบวนการกลุ่ม และจะนำไปสู่การทำกิจกรรมของสมาชิกเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้ ถ้าขาดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเสียแล้ว สมาชิกในกลุ่มจะเกิดความคับข้องใจ และทำให้เกิดผลเสียอื่น ๆ ขึ้น เช่น ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกไม่ราบรื่น ฯลฯ

### 3.5 ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

การที่บุคคลมามีส่วนรวมในการกระทำกิจกรรม หรือมีการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง สมาชิกในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (verbal interaction) ทางร่างกาย (physically interaction) ทางอารมณ์ (emotional interaction) เป็นต้น

ธิโบลท์ และ เคลลี่ย์[45] (Thibaut and Kelley) ให้ความหมายของปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า "ปฏิสัมพันธ์ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของอีกคนหนึ่ง พฤติกรรมที่แสดงออกมานี้อาจเป็นการสื่อสารที่ใช้คำพูดหรือการกระทำก็ได้"

สต็อกดิลล์[46] (Stogdill) ให้ความหมายปฏิสัมพันธ์ไว้อีกแง่หนึ่งว่า "ปฏิสัมพันธ์หมายความถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมามีความสัมพันธ์กัน โดยคนหนึ่งจะมีปฏิกิริยาต่อการกระทำของอีกคนหนึ่ง ปฏิสัมพันธ์นี้ได้แก่ การกระทำ (action) ปฏิกิริยา (reaction) และการแสดงออก (performance) ของสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นการตอบสนอง การเตรียมการ การตัดสินใจ การสื่อสารระหว่างสมาชิก หรือการทำงานร่วมกันก็ได้"

---

[45] Ibid., p. 28.

[46] Ibid., p. 26.

### 3.6 มาตรฐานหรือโครงสร้างของกลุ่ม[47] (Group Norms or Group Standard)

มาตรฐานของกลุ่มหมายความถึง การกระทำใด ๆ ที่กลุ่มจะเลือกเอาไว้เป็นการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเรียกว่า "บรรทัดฐานของกลุ่ม" (group norms) ซึ่งได้แก่การกำหนดโครงสร้างหรือตำแหน่งอย่างเป็นทางการในการทำงาน เช่น การกำหนดฐานะ (status) หน้าที่ของสมาชิก (function) หรือการกำหนดมาตรฐานการแสดงบทบาทของสมาชิก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (responsibility) การใช้อำนาจ (authority) ตามฐานะและหน้าที่ที่มีอยู่ เป็นต้น

การกำหนดบรรทัดฐานให้กับกลุ่มมีความสำคัญ เพราะบรรทัดฐานจะเป็นเครื่องกำหนดแบบแผน พฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ฯลฯ เพื่อให้บรรจุจุดมุ่งหมายที่กลุ่มกำหนดเอาไว้ และสมาชิกจะนำเอาบรรทัดฐานของกลุ่มมาเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออก รวมทั้งนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมของตน

### 3.7 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม (Group Participation)

เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบในกลุ่ม โดยการใช้ความสามารถของตนในการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ

คีท เดวิส[48] (Keith Davis) ให้ความหมายของการมีส่วนรวมไว้ดังนี้

"การมีส่วนร่วม หมายความถึงการที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการมีส่วนในการช่วยเหลือกลุ่มอย่างเต็มความสามารถทั้งกายและใจ หรือที่เรียกว่าการนำเอา "อารมณ์" และ "จิตใจ" เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน และความรับผิดชอบในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่"

---

[47] Ibid., p. 27.

[48] Keith Davis, Human Relations at Work (New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1962), p. 427.

นักสังคมวิทยา[49] เห็นว่า "การมีส่วนร่วม" เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมเอาไว้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมหมายความถึง การนำเอาองค์ประกอบทุกส่วนของบุคคล คือ ร่างกาย, จิตใจ, อารมณ์ และความรู้สึก เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าในการทำงานร่วมกัน สมาชิกจะต้องมีส่วนร่วมทั้งในการงาน (tasked-involvement) และการมีส่วนร่วมทางด้านจิตใจ (ego-involvement) พร้อมกันไป

2. การมีส่วนร่วม คือ การกระตุ้นให้บุคคลได้สามารถแสดงออกอย่างเป็นอิสระเพื่อทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มสามารถแสดงความคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์ และความสามารถที่คนมีอยู่ออกมา เพื่อให้การทำงานของกลุ่มบรรลุสิ่งที่ต้องการ

3. การมีส่วนร่วม คือ การส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมหรือการทำหน้าที่ที่ตนได้รับ โดยต้องคำนึงถึงว่า ผลจากการทำงานนั้นเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุกคน

ในการให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ครูผู้สอนควรจัดบรรยากาศที่ผู้เรียนจะรู้สึกเป็นอิสระที่จะมีส่วนรวมทุก ๆ ด้านได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

### 3.8 ความเป็นผู้นำ[50] (Leadership)

ลักษณะความเป็นผู้นำผู้ตามจะปรากฏระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนควรมีความรับผิดชอบในการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามในกลุ่ม กล่าวคือ มีส่วนร่วมแสดงออก หรือนำกลุ่มเมื่อมีโอกาส และเป็นผู้ตามที่ดีเมื่อมีสมาชิกผู้อื่นเป็นผู้นำ กลุ่มสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเป็นอิสระ

---

[49] Loc. cit.

[50] Ibid., p. 105.

ความหมายของผู้นำในการรวมกลุ่มโดยทั่วไป ผู้นำ จะเป็นผู้รวบรวมความต้องการของสมาชิก และนำมารวบรวมให้เหมาะสม ผู้นำจะมีหน้าที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เพราะจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งจุดมุ่งหมายและสัมฤทธิผลการทำงานของกลุ่ม สิ่งที่ทุกคนควรคำนึงไว้เสมอคือ ความเป็นผู้นำนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนควรทำ ไม่ใช่สิ่งที่ทุกคนต้องมี

ในการรวมกลุ่ม สมาชิกทุกคนจะมีโอกาสฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตามเมื่อถึงเวลาอันควร กล่าวคือ เขาควรทราบว่าเมื่อไรที่จะเข้ามีส่วนร่วมในฐานะเป็นผู้นำกลุ่ม หรือเมื่อไรที่มีผู้แสดงความเป็นผู้นำ เขาก็สามารถจะเป็นผู้ตามที่ดีได้

เดวิส[51] (Davis) กล่าวถึงลักษณะของความเป็นผู้นำตามที่มีผู้ทำการวิจัยเอาไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้ คือ

1. มีความรู้และสติปัญญาดี (Intelligence) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาที่จะสื่อความหมายความคิดของเขาให้เป็นที่เข้าใจได้ง่าย มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วม และติดตามผู้อื่นได้ และมีความเข้าใจในสิ่งที่สมาชิกสื่อสารมาถึงตน

2. มีวุฒิภาวะและมีความกว้างขวางทางสังคม (Social Maturity and Breadth) ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความสนใจและมีกิจกรรมกว้างขวาง มีวุฒิภาวะและความมั่นคงทางอารมณ์มากพอที่จะไม่อารมณ์เสียถ้าถูกโจมตีหรือมีความสัมพันธ์กับผู้ใดเป็นพิเศษ เขาจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจได้ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น เช่น ความลำเอียง หรือความเกลียดชัง ฯลฯ ให้น้อยที่สุด และนอกจากนี้ เขาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุมีผล มีความมั่นใจในตนเอง และมีความนับถือในตนเองอีกด้วย

4. มีแรงจูงใจภายในสูง (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จเป็นอย่างมาก ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่พยายามค้นหาสิ่งที่เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง เพราะเขาจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานหนักกว่าใคร ๆ และต้องมีความรับผิดชอบสูง จึงทำให้งานของกลุ่มสำเร็จลุล่วงไปได้

---

[51] Ibid., p. 107.

ด้วยดี

5. มีทัศนคติที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจว่าเขากำลังทำงานกับมนุษย์ และพยายามทำความเข้าใจระหว่างบุคคล โดยอาศัยทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ เขาจะต้องเคารพในผู้อื่น และคิดถึงว่าความสำเร็จของความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเขาสามารถทำให้สมาชิกมีความร่วมมือกันได้ เขาจะต้องเคารพในเกียรติของบุคคลและพัฒนาความสนใจระหว่างสมาชิก รวมทั้งใช้วิธีการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยคิดว่ากำลังทำงานอยู่กับมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร

กล่าวโดยสรุป กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะต้องเกิดความพอใจและมีความเป็นอิสระในการแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเต็มที่

### 3.9 การแบ่งกลุ่มย่อย[52] (Sub Group)

ในการทำงานหรือการรวมกลุ่มในบางครั้ง สมาชิกในกลุ่มอาจมีจำนวนมากเกินไป ต้องมีการแบ่งกลุ่มให้เล็กลงหรือให้มีจำนวนกลุ่มมากขึ้นแต่มีจำนวนสมาชิกน้อยลง เพื่อให้สมาชิกมีโอกาสสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

ในการแบ่งกลุ่มย่อย มีสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ ลักษณะของสมาชิก (membership patterns) ในกลุ่ม ซึ่งจะมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง การแบ่งกลุ่มย่อยอาจพิจารณาจากความสนใจ (interest) ความพอใจ (sastisfaction) ความเป็นมิตร (friendship) ก็ได้ แต่ถ้าจะให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ควรให้สมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกัน เพื่อสมาชิกจะได้มีโอกาสเรียนรู้จากกันให้มากที่สุด

เบกส์[53] (Beggs) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกสมาชิกในกลุ่มย่อยเอาไว้ 8 ประการ คือ

---

[52] Tisana Tiansame, op. cit., p. 87.

[53] Lee C. Deighton, op. cit., p. 226.

1. สัมฤทธิผลในการเรียน
2. จุดมุ่งหมายในการอาชีพ
3. ความสามารถในการพูด
4. เพศ
5. วุฒิภาวะทางอารมณ์
6. มิตรภาพ
7. ความสม่ำเสมอในการเรียน
8. ความสามารถในการอ่าน

### 3.10 กระบวนการของกลุ่ม[54] (Group Procedure)

กระบวนการของกลุ่มหมายความถึง ความพยายามในการทำงานของสมาชิกตามหน้าที่ของแต่ละคนที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ กระบวนการของกลุ่มอาจหมายถึง วิธีการ (method) ระบบ (system) หรือ การทุ่มเทในการทำงาน (work flow)

ในการดำเนินการกลุ่ม สมาชิกจะต้องใช้เหตุผล สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การอภิปราย ความร่วมมือ การใช้การเคลื่อนไหว การทำงานสารบรรณ (clerical) ตลอดจนต้องอาศัยกลไกในการรวมกลุ่ม ฯลฯ ซึ่งสมาชิกจะเป็นผู้กำหนดวิธีการหรือกระบวนการในการทำงานที่จะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม

ลักษณะและองค์ประกอบของกลุ่มดังกล่าวมา เป็นแนวทางที่จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถใช้หลักการของทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในบทที่ 3 ได้เป็นอย่างดี เพราะความเข้าใจถึงองค์ประกอบของกลุ่ม จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถใช้สิ่งที่มีอยู่ในแต่ละกลุ่มในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

---

[54] Keith Davis, op. cit., p. 495.

## วิวัฒนาการและความเป็นมาของกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

ทฤษฎีและวิธีการในการศึกษาพลังพลุ่มเกิดมาจากแนวความคิดของ เคิร์ท เลวิน[55] (Kurt Lewin) นักจิตวิทยาสังคมที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพลังกลุ่มคนสำคัญ ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มในแง่ของพฤติกรรมของมนุษย์ (human behavior) ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

ระหว่างปี 1930 - 1948[56] เลวินและคณะได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเป็นมาของกลุ่มในสังคม และสร้างเป็นทฤษฎีสนาม (Field Theory) ขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีสำคัญทางจิตวิทยาของ เกสตอลท์ (Gastalt Theory) และเลวินนี้เองเป็นผู้ที่ริเริ่มคิดคำว่า "พลังกลุ่ม" (Group Dynamics) ขึ้น

ในปี 1945 ได้มีการตั้ง "ศูนย์วิจัยพลังกลุ่ม" (Research Center for Group Dynamics) ขึ้นที่เมือง Ann Arbor ในสหรัฐอเมริกา โดยมีเลวินเป็นผู้ดำเนินการของศูนย์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มอย่างแท้จริง โดยมีการทดลองปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ[57]

ต่อมา ในปี 1946 ได้มีการประชุมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของคนงาน (intergroup relations workers) ที่ คอนเนกติกัต (Connecticut) โดยเลวินซึ่งขณะนั้นเป็นผู้อำนวยการศูนย์วิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซทส์ (Director of the Research Center For Group Dynamics of Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งนับเป็นอีกก้าวหนึ่งของการนำพลังกลุ่มมาใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการฝึกในห้องทดลอง (laboratory human relations training) การประชุมจะเป็นการวางแผนการทดลองหาวิธีการที่มี

---

[55]Hubert Bonner, op. cit., p. 18.

[56]John W. McDavid and Herbert Harari, Social Psychology, Individual, Group, Societies (2d ed,; New York: Harper and Row, Publishers, 1969), p. 237.

[57]A.K.C. Ottaway, op. cit., p. 1.

ประสิทธิภาพในการฝึกทักษะส่วนบุคคล และทักษะในการรวมกลุ่ม เพื่อให้บุคคลสามารถอยู่ในสังคมสมัยใหม่ได้อย่างราบรื่นด้วยดี[58]

ต่อมา ในปี 1947 ได้มีการนำเอา "The Connecticut experimant" มาดำเนินการต่อที่ Gould Academy เมืองบีเทล (Bethel) มลรัฐเมน (Maine) โดยผู้ฝึกคณะเดิม โดยเลวินได้นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในครั้งนี้ด้วย ผู้เข้ารับการฝึกในครั้งนี้ เป็นผู้นำจากวงการอุตสาหกรรม คณะรัฐบาล มหาวิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ[59] การประชุมในครั้งนี้ได้มีการนำเอาวิธีการฝึกที่เรียกว่า "T. Group" (Training group) หรือวิธีการฝึกในห้องปฏิบัติการ (Laboratory training) มาใช้ในการฝึก ซึ่งนับว่าเป็นความเคลื่อนไหวครั้งสำคัญยิ่งของการนำเอาพลังพลุ่มมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยเอกัตบุคคลในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ ตลอดจนเรียนรู้ถึงกระบวนการของกลุ่ม[60] เป็นจุดเริ่มต้นของวิธีการให้การศึกษาแบบใหม่ในสังคม คือ "T. Group"[61] และเป็นจุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความสนใจในการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในวงการต่าง ๆ

การประชุมครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้ง "สถาบันการฝึกมนุษยสัมพันธ์ในห้องปฏิบัติการแห่งชาติ (The National Training Laboratories (NTL)) ขึ้น ที่

---

[58] M.B. Miles, "Human Relations Training: Current Status," Issues in Human Relations ed. I. R. Weschler and E.H. Schein (Washington D.C.: National Training Laboratories, National Education Association, 1962), p. 3.

[59] Loc. cit.

[60] John W. McDavid, and Herbert Harari, op. cit., p. 238.

[61] Carl R. Rogers, Carl Rogers on Encounter Groups (New York: Harper and Row, Publishers, 1970), p. 2.

กรุงวอชิงตัน ดีซี ซึ่งรู้จักกันในชื่อเดิมว่า "The National Training Laboratory in Group Development"[62]

การใช้กลุ่มเพื่อการฝึกต่าง ๆ (T. Group) นี้จะใช้ได้ผลดี ถ้าประสบการณ์ที่จัดให้กับกลุ่มนั้นช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน และผลจากการเรียนรู้จะเกิดจากการที่สมาชิกให้ข้อวิจารณ์ (feedbabk) แก่กันและกัน ข้อคิดที่ได้รับจากเพื่อนร่วมกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (group self-study) ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับวิธีการในการเรียนรู้อย่างถูกต้อง[63]

นอกจาก NTL ซึ่งเป็นผลงานของเลวินแล้ว คาร์ล อาร์ โรเจอร์[64] (Carl R. Rogers) ยังได้ทำการศึกษาถึงประสบการณ์ภายในกลุ่มในเวลาใกล้เคียงกันในปี 1946 และ 1947 ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยโรเจอร์และคณะได้ตั้งศูนย์แนะแนวแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก (Counseling Center of the University of Chicago) ขึ้น เพื่อทำการฝึกบุคคลากรสำหรับการแนะแนวให้แก่ Veteran Administration ช่วยสร้างการอบรมแบบเข้มสำหรับเตรียมบุคคลที่จะเป็นนักแนะแนว เพื่อแก้ปัญหาให้กับทหาร GI ที่กลับมาจากการรบในสงครามโลกครั้งนั้น โดยหลักสูตรในการอบรมจะเน้นการฝึกเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจตนเอง และเข้าใจถึงทัศนคติที่อาจจะพบเกี่ยวกับการป้องกันตน (self-defeating) ในการแนะแนว และวิธีการในการสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อหาทางช่วยและให้การแนะแนว ซึ่งการฝึกนี้จะเน้นทั้งความรู้และการทดลองเพื่อให้การบำบัดทางจิตแก่บุคคล

ผลงานของโรเจอร์กับคณะ หรือ "Chicago Group" นี้ มีผู้นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการฝึกกลุ่มแบบเข้ม (intensives group experiences) ซึ่งเน้นพัฒนาการส่วนบุคคล พัฒนาการและการปรับปรุงความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยใน

---

[62] Ibid., pp. 2-3.

[63] Tisana Tiansame, op. cit., p. 73.

[64] Carl R. Rogers, op. cit., pp. 3-4.

การบำบัดทางจิตและการทดลองมากกว่าวิธีของเลวิน

นอกจากผลงานของเลวินและโรเจอร์แล้ว ผู้ที่มีความสำคัญต่อการศึกษาพลังกลุ่มที่สำคัญคือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ซึ่งมีส่วนต่อการศึกษาพลังกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ ฟรอยด์ใช้กลุ่มทางสังคม (Social Group) มาเป็นวิธีการในการบำบัดทางจิต (psychotherapy) ซึ่งก่อให้เกิดศูนย์วิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มที่สำคัญขึ้นในประเทศอังกฤษ ชื่อว่า Tavistock Clinic ในปี 1947 ทฤษฎีของฟรอยด์เป็นที่รู้จักกันดีคือ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ซึ่งแม้ว่าผลงานของฟรอยด์จะไม่ได้มีส่วนต่อการศึกษาพลังกลุ่มโดยตรง แต่ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ก็มีอิทธิพลต่อการสร้างหลักการของพลังกลุ่มเป็นอย่างมาก[65]

จากจุดเริ่มต้นในการศึกษาเกี่ยวกับพลุ่มทั้ง 3 แหล่งที่สำคัญนี้ เป็นแนวทางในการสร้างทฤษฎีพลังพลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดการค้นคว้าวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่นที่ศูนย์วิจัยพลังกลุ่มของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซทท์ ซึ่งปัจจุบันนี้คือ ศูนย์วิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Research Center for Group Dynamics at the University of Michigan) ห้องปฏิบัติการการฝึกมนุษยสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Training Laboratories หรือ NTL) ศูนย์แนะแนวแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก (Counseling Center of the University of Chicago) สถาบันฝึกมนุษยสัมพันธ์ทาวิสต๊อค (Tavistock Institute of Human Relations) ในกรุงลอนดอน[66] เป็นต้น

นับจากปี 1947 เป็นต้นมา ก็ได้มีผู้นำหลักการของพลังกลุ่มไปใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ เพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม รวมทั้งเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และบำบัดผู้ป่วยทางจิต และเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ ในวงการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งรวมทั้งในวงการศึกษาด้วย

---

[65] John W. McDavid and Herbert Harari, op. cit., p. 238.

[66] Keith Davis, op. cit., p. 406.

ประโยชน์ของกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

นับแต่ เคิร์ท เลวิน ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มขึ้น ก็มีผู้นำเอาหลักการไปใช้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมปฏิบัติการทางสังคมกันอย่างกว้างขวาง คาร์ทไรท์ และแซนเดอร์[67] (Cartwright and Zander) ได้รวบรวมการนำพลังกลุ่มมาใช้ประโยชน์ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่ม 4 สาขาใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. กระบวนการกลุ่มกับการรวมกลุ่มในสังคม (Social Work Group) กระบวนการกลุ่มจะมีประโยชน์กับการรวมกลุ่มในสังคม เช่น กลุ่มเพื่อสันทนาการ (recreation group) สโมสร (club) ค่ายพักแรม (camps) เป็นต้น โดยการนำวิธีฝึกกลุ่มมาใช้ในการฝึกความเป็นผู้นำผู้ตาม เพื่อให้สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม และช่วยในการเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี

2. กระบวนการกลุ่มในวงการแพทย์ ในวงการแพทย์ได้มีผู้นำวิธีฝึกกลุ่มไปใช้เพื่อบำบัดผู้ป่วยทางจิต โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ทางจิตของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ ตามที่เขาเขียนเอาไว้ในหนังสือ "Group Psychotherapy" และ "The Analysis of Ego" ซึ่งฟรอยด์เป็นผู้ริเริ่มนำกระบวนการกลุ่มไปใช้ในการทำสิกขบำบัดหมู่ (Group Psychotherapy) แก่ผู้ป่วยทางจิตที่สถาบัน "Tavistock Institute of Human Relation" ในประเทศอังกฤษ ต่อมา ได้มีผู้นำวิธีการสิกขบำบัดหมู่ไปใช้ในการวิเคราะห์จิตให้แก่บุคคลปกติที่ไม่มีความผิดปกติทางจิตในวงการต่าง ๆ เช่น ในวงการทหาร วงการธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรม และชุมนุมต่าง ๆ ในสังคม โดยโมเรโนได้เสนอวิธีการแสดงบทบาทจำลอง (role - playing) และสังคมมิติ (Sociometry) มาใช้กับการทำสิกขบำบัดหมู่ด้วย

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้กับวงการแพทย์นี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการนำเอาวิธีฝึกกลุ่มมาใช้ให้เป็นประโยชน์อีกด้านหนึ่ง ซึ่งการฝึกกลุ่มโดยวิธีของฟรอยด์นี้จะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับหลักการพลังกลุ่มของเลวิน

---

[67] Dorwin Cartwright and Alvin Zander, op. cit., pp. 8-10.

3. กระบวนการกลุ่มในวงการบริหาร (Administration) กระบวนการกลุ่มมีประโยชน์กับวงการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจกับการวางแผนงาน การประสานงาน และมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับกลุ่มและบุคคลในวงกว้าง เมื่อมีการค้นคว้าเกี่ยวกับพลังกลุ่มขึ้น ก็ได้มีผู้นำเอาผลการค้นคว้าไปใช้ในการบริหารงานในวงการต่าง ๆ เกือบทุกสาขาอาชีพ เช่น การบริหารธุรกิจ โรงพยาบาล และในการบริหารการศึกษาเป็นต้น โดย มาโย (Mayo) เป็นผู้เน้นให้ผู้บริหาร ผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ แลเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ตลอดจนสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และแรงจูงใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน

ในปี 1938 บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยกล่าวถึงการบริหารงานที่ดีว่า ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสถาบันทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผลงานของบาร์นาร์ดเป็นแนวทางที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเอากระบวนการกลุ่มมาใช้ในวงการบริหารได้เป็นอย่างดี

4. กระบวนการกลุ่มในวงการศึกษา (Education) กระบวนการกลุ่มเพิ่งเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเมื่อต้นศตวรรษนี้เอง โดยเริ่มต้นจากการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) จากหลักการของดิวอี้ที่ว่า "โรงเรียนควรมีหน้าที่ในการเตรียมเด็กให้สามารถเผชิญชีวิตในสังคมได้ ไม่ใช่มีหน้าที่แต่เพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น" และจากคำพูดที่สำคัญของเขาคือ "Learning by doing" ได้กลายมาเป็นหลักการในการให้การศึกษาที่สำคัญ ที่เน้นการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มเพื่อทำงาน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการให้นักเรียนปกครองตนเอง เป็นต้น กระบวนการกลุ่มจะช่วยครูให้ส่งเสริมผู้เรียนในการฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม รวมทั้งทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้เป็นอย่างมาก เพราะตัวครูเองก็ต้องการเข้าใจถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มของเด็ก และต้องการทราบถึงหลักการที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

แนวโน้มเหล่านี้ทำให้เกิดการนำเอากระบวนการกลุ่มมาใช้ในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) ซึ่งช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจถึงบทบาทของตนว่ามีฐานะเป็นเพียงผู้นำกลุ่มซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แต่ทั้งนี้ ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการมีส่วนร่วม และยังต้องให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมในตนเองอีกด้วย

นับแต่ปี 1930 เป็นต้นมา กระบวนการกลุ่มก็เข้ามามีบทบาทในการศึกษา โดยมีผู้นำเอาหลักการพลังกลุ่มมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การอบรมครูประจำการ การฝึกนักเรียนฝึกหัดครูก่อนออกฝึกสอน ฯลฯ กันอย่างกว้างขวาง

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอน

ในโรงเรียนได้มีผู้นำเอาพลังกลุ่ม (Group Dynamics) และ "การแบ่งกลุ่มย่อย" (Small Group) มาเป็นกลวิธีในการสอนเนื้อหาวิชาต่าง ๆ นับจากการเริ่มต้นใช้วิธีการนี้ในการศึกษาผู้ใหญ่ดังกล่าวมาแล้ว โดย วอลเลน และ เทรฟเวอร์[68] (Wallen and Trevers) กล่าวว่า

"การใช้พลังกลุ่มในแง่วิธีสอนนี้ จะเน้นการอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม การแสดงปฏิกิริยาระหว่างสมาชิก และอื่น ๆ"

ทั้งคู่ยังเสนอต่อไปว่า วิธีการนี้เป็นวิธีการใหม่ในหมู่นักการศึกษาซึ่งต้องการความเข้าใจและสนใจเป็นพิเศษ

แบรดฟอร์ด[69] (Bradford) กล่าวถึงที่มาของการนำเอาพลังกลุ่มมาใช้เป็นวิธีการสอนว่า เกิดจากหลัก 2 ประการ คือ

---

[68] N.L. Gage, (editor) Handbook of Research on Teaching (Chicago: Rand McNally and Company, 1963), p. 479.

[69] Ibid., pp. 479-480.

1. จุดมุ่งหมายที่สำคัญทางการศึกษา คือการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรม จุดมุ่งหมายนี้มีความหมายที่ลึกซึ้งและกว้างกว่าการให้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น การใช้พลังกลุ่มมาเป็นวิธีสอนนี้ จะเน้นการให้การพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในแง่การลงมือปฏิบัติเพื่อการแก้ปัญหา มากกว่าการสอนเนื้อหาวิชาเพียงอย่างเดียว ซึ่งผู้เรียนไม่สามารถนำไปถ่ายโอนเพื่อการแก้ปัญหาได้ในชีวิตจริง

2. วิธีการที่ดีที่สุดในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนให้กลุ่มได้รับรู้และเปิดเผยตนเองให้มากที่สุด ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

ประสบการณ์เรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้น ควรให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เนื้อหาวิชาจากการมีส่วนร่วมกระทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการวิเคราะห์ความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งการฝึกเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนได้เป็นอย่างดี

จากหลักการที่แบรดฟอร์ดกล่าวไว้นี้ ได้มีผู้คิดสร้างทฤษฎีสำหรับการสอนเอาไว้หลายทฤษฎี[70] เช่น

เฮอร์เบิร์ต ธีเลน (Herbert Thelen) ได้สร้างทฤษฎีการสอนโดยวิธีค้นคว้าร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group Investigation Model) ซึ่งมุ่งพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบประชาธิปไตย โดยการเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม พัฒนาทักษะทางสังคมหรือทักษะในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตลอดจนการส่งเสริมและค้นคว้าเนื้อหาวิชา (academic inquiry) เป็นสำคัญ

"National Training Laboratory ( NTL)" ได้สร้างทฤษฎีการฝึกกลุ่มในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Method หรือ T-Group Model ) ซึ่งมุ่งพัฒนาทักษะในการรวมกลุ่ม พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยให้บุคคลรู้จักตนเอง (self-awarness) และมีความยืดหยุ่น (flexible)

---

[70]Bruce Joyce, Marsha Well, "Models of Teaching" (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewoof Cliffs, 1972), pp. 11-13.

คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) สร้างทฤษฎีการสอน "ทฤษฎีการสอนแบบไม่เน้นครูเป็นผู้นำ" (Non-Directive Teaching Model) หรือที่เรียกว่า "การสอนที่นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้" (Student-Centered Teaching) วิธีการสอนตามทฤษฎีนี้ครูจะไม่บอกความรู้ให้แก่นักเรียน แต่จะให้นักเรียนเรียนรู้โดยการค้นพบด้วยตนเอง (self-instruction) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจตนเอง (self - understanding) การค้นพบด้วยตนเอง (self-discovery) และพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) ได้เป็นอย่างดี

วิลเลียม ชุทซ์ (William Schutz) และ ฟริทซ์ เพิรลส์ (Fritz Perles) ได้สร้างทฤษฎีการสอนที่เรียกว่า "Awarness Training Model" หรือ "Encounter Group" ซึ่งเน้นการส่งเสริมบุคคลให้มีความสามารถในการสำรวจตนเอง (self-exploration) การรู้จักตนเอง (self awarness) การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น (other awarness and understanding) เป็นสำคัญ

ประเภทของกลุ่มสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอน

การสอนโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ไม่ใช่การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อทำงานหรือเพื่อการอภิปรายเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ อีกด้วย ลี ซี.เดท์ตัน[71] (Lee C. Deighton) ได้รวบรวมการสอนโดยการแบ่งกลุ่มย่อย (Small-Group Instruction) เอาไว้ 10 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การสอนแบบตัวต่อตัว (Tutorial) กลุ่มย่อยประเภทนี้จะเป็นการสอนที่ครูอธิบายหรือให้ความช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มทีละคน ส่วนนักเรียนคนอื่นจะทำงานกันตามลำพัง การสอนโดยกลุ่มย่อยประเภทนี้จะใช้เมื่อมีแนวคิดหรือปัญหาที่ต้องอาศัยการทำความเข้าใจเป็นอย่างมาก การสอนแบบตัวต่อตัวนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดหรือปัญหานั้นได้จากการทำความเข้าใจกับครู หรือกับเพื่อนนักเรียนด้วยกันเอง การสอนแบบตัวต่อตัวนี้เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า "การสอนเป็นคณะ" (Team Teaching)

---

[71] Lee C. Deighton, op. cit., pp. 229-33.

การจัดสถานที่สำหรับการสอนชนิดนี้ ควรจัดให้ผู้เรียนคนหนึ่งทำงานหรือสนทนาซักถามกับครูผู้สอน หรือกับนักเรียนช่วยสอน ซึ่งทำหน้าที่สอนเพื่อนนักเรียนด้วยกันเอง และให้นักเรียนคนอื่น ๆ ที่ไม่มีปัญหาทำงานของตนตามลำพังโดยไม่รบกวนกัน

2. การใช้กลุ่มเพื่อการอบรมสั่งสอนเนื้อหาวิชา (Diadactic Presentation) กลุ่มย่อยชนิดนี้จะใช้เมื่อครูต้องการแสดงแนวคิดให้ผู้เรียนสักสองหรือสามแนวคิด การสอนเนื้อหาวิชาให้กับผู้เรียนโดยวิธีนี้มีประโยชน์กว่าการสอนเป็นกลุ่มใหญ่ ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

2.1 ครูสามารถประเมินผลความเข้าใจในแนวคิดของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วจากการทดสอบ โดยการถามคำถาม

2.2 ขนาดของกลุ่มมีขนาดเล็ก จึงทำให้สมาชิกมีความใกล้ชิดสนิทสนม และทำให้แลเห็นปัญหาและความต้องการของกันและกันได้เป็นอย่างดี

ในปี 1961 โครงการ "Catskill Area Project in Small School Design" ได้นำวิธีการแสดงเนื้อหาวิชานี้ไปใช้ในการจัดโครงการสอนแบบที่เรียกว่า "การจัดชั้นเรียนแบบผสม" (multiple classes) การสอนตามโครงการนี้ ครูจะแบ่งผู้เรียนออกเป็นสองกลุ่มขึ้นไปภายในห้องเดียวกัน และให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างวิชากัน เช่น ขณะที่ครูใช้วิธีการสอนและแสดงเนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษให้กลุ่มหนึ่ง อีกกลุ่มหนึ่งจะเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในเวลาเดียวกัน การจัดชั้นเรียนแบบผสมนี้เหมาะสำหรับโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกกลุ่มที่จะเรียนได้

การใช้กลุ่มย่อยประเภทนี้อาจทำได้อีกวิธีหนึ่ง คือ การสอนแบบเอกัตบุคคล ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้กำหนดแนวทางด้วยตนเอง (individually prescribed instruction) หรือ ที่เรียกชื่อว่า "การสัมมนา" (seminar) การจัดกลุ่มย่อยชนิดนี้จะจัดให้กับผู้ที่มีปัญหาในการเรียนคล้าย ๆ กันมาอยู่รวมกัน แล้วครูจะทำงานร่วมกับกลุ่ม โดยการแสดงเนื้อหาและอภิปรายปัญหาที่ตนมีข้อบกพร่องกับครู หรือผู้นำซึ่งอาจเป็นนักเรียนที่เรียนเก่งและมาเป็นผู้ช่วยสอน ขณะเดียวกัน นักเรียนคนอื่นจะทำงานตามลำพัง

การจัดกลุ่มเพื่อการสอนประเภทนี้ควรจัดให้นักเรียนนั่งเป็นรูปครึ่งวงกลมรอบ ๆ ครู ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการให้ข้อมูลและการสื่อสาร การสอนโดยวิธีนี้มีการเปลี่ยนแปลง

เฉพาะรูปแบบของวิธีเรียนเท่านั้น แต่บทบาทของครูยังคงเป็นแบบเดิมอยู่

3. การค้นคว้าร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group Investigation) การรวมกลุ่มชนิดนี้ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา การรวมกลุ่มชนิดนี้จะให้ผู้เรียนทำงานหรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ปัญหาที่แสดงในกลุ่มนี้ ครูจะเป็นผู้กำหนดเอง หรือให้นักเรียนเลือกหัวข้อที่ต้องการกันเองก็ได้ การทำงานในกลุ่มประเภทนี้จะต้องมีการกำหนดปัญหา มีการเลือกประธาน มีการกำหนดหน้าที่การทำงาน การหาแหล่งข้อมูล การรายงานผลต่อกลุ่มใหญ่ (large group) ซึ่งอาจเลือกใช้การรายงานปากเปล่า การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการเสนอผลโดยการสาธิตก็ได้ รวมทั้งการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ฯลฯ เป็นต้น

บทบาทของครูผู้สอนตามวิธีการนี้จะเป็นทั้งผู้สอน ผู้นำกลุ่ม และเป็นบุคคลากรให้กับกลุ่มอีกด้วย บทบาทของครูผู้สอนจึงเปลี่ยนไปจากสองวิธีแรกที่กล่าวมา ส่วนจำนวนสมาชิกในกลุ่มควรกำหนดให้สมาชิกที่มีความคล้ายกันทั้งความรู้สึกนึกคิดและค่านิยม มาอยู่รวมกัน โดยมีจำนวนกลุ่มละ 10-15 คน หรือจำนวน 3-8 คนก็ได้

4. การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน (Colloquium) หรือการแก้ปัญหาร่วมกัน วิธีการนี้ผู้เรียนคนหนึ่งจะเสนอปัญหาของตนให้กลุ่มรับทราบ กลุ่มจะช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแหล่งอ้างอิงที่ควรใช้ หลังจากนั้น เจ้าของปัญหาจะดำเนินการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้น และเมื่อการทำงานจบลง เขาจะกลับมารายงานผลให้กลุ่มรับทราบ และแสดงปฏิกิริยาที่มีต่อผลงานนั้น

บราวน์ (Brown) เสนอว่า ครูสามารถใช้การรวมกลุ่มชนิดนี้เพื่อฝึกการตั้งคำถามและเพื่อการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยกำหนดจำนวนสมาชิกในกลุ่มให้มีประมาณ 5-8 คน

5. การใช้กลุ่มเพื่อฝึกตั้งคำถาม (Heuristics) จุดประสงค์ของกลุ่มประเภทนี้คือการสอนนักเรียนให้รู้จักศิลปของการตั้งคำถาม ซึ่งจะดำเนินการได้โดยการกำหนดปัญหาหรือสภาพการณ์สมมุติ เพื่อให้นักเรียนซักถามทำความเข้าใจกับปัญหา เพื่อให้อธิบายหรือแก้ปัญหานั้นได้ กลุ่มประเภทนี้ ซุคแมน (Suchman) นำมาใช้ในการสอนแบบสืบสวนสอบสวน (inquiry training)

การสอนแบบสืบสวนสอบสวนของซุคแมนนี้ ในขั้นแรก ครูจะเสนอสภาพการณ์ง่าย ๆ โดยอาจให้ดูภาพยนต์หรือสมมุติเหตุการณ์ขึ้นมา เพื่อให้นักเรียนสนใจที่จะคิดค้นหาข้อเท็จจริง หรือแก้ปัญหา ทั้งนี้ ครูจะตอยตอบคำถามของนักเรียน คำถามที่นักเรียนถามเป็นประเภท ใช่-ไม่ใช่ (yes-no questions)

กระบวนการสืบสวนสอบสวนมี 3 ขั้น คือ

5.1 ขั้นแสดงปัญหาหรือสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา (episode analysis) ผู้เรียนจะทำความเข้าใจสภาพการณ์นั้น ๆ อาจจะซักถามเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจถูกต้องหรือไม่

5.2 ขั้นตั้งคำถามเพื่อหาข้อเท็จจริง (determining relevance) ผู้เรียนจะถามคำถามประเภท ใช่-ไม่ใช่ เพื่อหาข้อเท็จจริงที่จะนำมาใช้ในการอธิบายหรือแก้ปัญหานั้น ๆ ได้

5.3 ขั้นตั้งสมมุติฐานและกฎเกณฑ์ (induction of relational constructs) ผู้เรียนจะนำข้อมูลที่ได้จากการซักถามมาตั้งเป็นข้อสมมุติฐาน แล้วทดสอบสมมุติฐานนั้นโดยให้เหตุผลหรือกฎเกณฑ์

6. การแบ่งกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนคิดร่วมกัน (Brainstorming) ซึ่ง ออสบอร์น (Osborn) ใช้คำ Brainstorming เพื่ออธิบายกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ กลุ่มประเภทนี้มีจำนวนสมาชิก 12 คน ปัญหาหรือหัวข้อที่จะให้กลุ่มช่วยกันคิด มักจะเป็นเรื่องที่เคยได้ยินและพูดกันอยู่เสมอ บางครั้งอาจจะให้กลุ่มทราบปัญหาล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสคิด เมื่อกลุ่มได้รับปัญหาแล้ว ผู้นำหรือประธานจะชี้แจงกฎเกณฑ์ของ Brainstorming ซึ่งมี 4 ข้อ ดังนี้

6.1 ในตอนแรกจะไม่มีการวิจารณ์และการสรุปปัญหา

6.2 สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

6.3 สมาชิกควรแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งนี้ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหา

6.4 มีการรวบรวมและนำข้อคิดของสมาชิกมาปรับปรุง มีการเสนอแนะว่าควรจะนำความคิดใดมาเป็นข้อสรุปในการแก้ปัญหา

ต่อจากนั้น ประธานจะนำการแก้ปัญหาและให้สมาชิกเสนอข้อคิดเห็น เลขานุการของกลุ่มจะเป็นผู้จดบันทึกข้อคิดเห็นของสมาชิก ประธานจะคอยกระตุ้นให้กลุ่มแสดงข้อเสนอแนะและข้อสรุป

7. การฝึกซ้อมร่วมกันเป็นกลุ่ม (Rehearsal) เป็นการฝึกหัดหรือฝึกซ้อมร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เช่น เพลงหรือดนตรี หรือการฝึกภาษาต่างประเทศ ขนาดของกลุ่มจะให้ครูมองเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนและแก้ไขข้อบกพร่องนั้น การจัดสถานที่ในการสอนเป็นกลุ่มลักษณะนี้ ควรจัดให้ครูสังเกตนักเรียนได้อย่างทั่ว

8. การแสดงละคร (Dramatic Activities) กิจกรรมที่นำมาใช้ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมุติ (role-Playing) และการแสดงละครทางสังคม (sociodrama)

การแสดงบทบาท เป็นการแสดงเพื่อให้สมาชิกเข้าใจปัญหาของสังคม อาจเป็นละครสด (Improvisation Drama) ซึ่งผู้แสดงคิดบทบาทขึ้นเอง การแสดงบทบาทนี้ใช้ได้ดีในกลุ่มเล็ก ๆ เพราะสมาชิกจะมีส่วนร่วมในการแสดงและการอภิปรายในตอนท้าย

การแสดงบทบาทเหมาะที่จะใช้ในการสอนค่านิยมทางสังคม แชฟเทล และแชฟเทล (Shaftel and Shaftel) กล่าวถึงลำดับขั้นของการแสดงบทบาทไว้ 9 ลำดับ ดังนี้

8.1 ขั้นอุ่นเครื่อง ครูจะอ่านปัญหาหรือแนะนำการแสดง

8.2 เลือกตัวแสดง

8.3 ผู้ชมเตรียมสังเกตการแสดง

8.4 จัดเตรียมเวที

8.5 แสดงบทบาท

8.6 อภิปรายและประเมินผล

8.7 แสดงบทบาทต่อ

8.8 อภิปรายเพิ่มเติม

8.9 สรุปปัญหา

แชฟเทล และ แชฟเทล เห็นว่า <u>การแสดงละครทางสังคม</u> (sociodrama) ใช้ได้ดีในกลุ่มย่อยในการเรียนสังคมศึกษา เพราะทั้งผู้แสดงและผู้ชมจะเข้าใจการแก้ปัญหา

ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการแสดง จากการมีส่วนอภิปรายบทบาทที่แสดงระหว่างผู้แสดงและผู้ชมภายหลังจากการแสดงจบลงแล้ว เพื่อให้เข้าใจถึงความขัดแย้ง ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาที่ได้แสดงไป

สปอลิน (Spolin) เสนอว่า "การแสดงละครสด" มีขอบข่ายในการแสดงได้กว้างขวางกว่า "การแสดงละครทางสังคม" เขาให้คำจำกัดความการแสดงละครสด (Improvisation Drama) ว่า เป็นการให้ผู้เรียนเล่นเกมส์เพื่อแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง โดยผู้เรียนไม่ทราบล่วงหน้าว่าตนจะต้องทำอะไรบ้าง และต้องพยายามใช้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา โดยไม่ต้องใช้ฉากละครที่ตกแต่งขึ้น แต่ให้สภาพเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเป็นเวทีในการแสดงจริง ๆ ละครสดจะใช้ได้กับนักเรียนทุกระดับและในสภาพการณ์ต่าง ๆ กัน นับแต่ในชั้นที่เรียนศิลปการแสดง ไปจนถึงใช้ในการประชุมก็ได้

สปอลินได้เสนอแนะวิธีการในการเตรียมตัวหรือการกำกับการแสดงที่ประสบผลสำเร็จเอาไว้ว่า ก่อนอื่นจะต้องเสนอเรื่องราวที่น่าสนใจหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้เรียนเพื่อเร้าความสนใจ แล้วจึงมีการแสดงละครสดที่ผู้เรียนคิดบทบาทและวิธีการขึ้น หลังจากการแสดงละครจบลงแล้ว ครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้กำกับการแสดงจะให้นักเรียนร่วมกันประเมินผลความสำเร็จหรือข้อบกพร่องในการแสดง จำนวนสมาชิกที่ใช้ในการรวมกลุ่มเพื่อการแสดงละครสดนี้ จะมีขนาดมากกว่าปกติได้กล่าวคือ สมาชิกในกลุ่มอาจมีจำนวนตั้งแต่ 15-16 คน

โมฟเฟตต์ (Moffett) แนะนำว่า นักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงประถมปีที่สามก็สามารถแสดงละครโดยมีผู้ร่วมแสดง 2 ถึง 3 คนได้ โดยแสดงละครชนิด "pantomine" หรือชนิด "dramatization" ได้จนจบเรื่อง แต่ครูต้องเป็นผู้กำหนดเนื้อเรื่อง ช่วยแนะนำวิธีการ และซักซ้อมการแสดงให้กับผู้เรียน

9. การเล่นเกมส์ และการสร้างสถานการณ์สมมุติ (Games and Simulation) กลุ่มย่อยเพื่อการเล่นเกมส์และการสร้างสถานการณ์สมมุติที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ เป็นวิธีที่คิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนกระทำกิจกรรมร่วมกันในชั้นเรียน แต่มีจำนวนผู้เรียนในแต่ละกลุ่มน้อยลงกว่าเดิม ซึ่งต้องมีการแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และให้มีจำนวนผู้เรียนพอเหมาะที่จะทำกิจกรรมในกลุ่มย่อยได้

ข้อดีของการใช้กลุ่มย่อยเพื่อการทำกิจกรรมประเภทนี้ คือ ครูสามารถดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในขณะที่กิจกรรมกำลังดำเนินอยู่ได้อย่างใกล้ชิด

10. การรวมกลุ่มเพื่อการทำงาน (Workshop) การรวมกลุ่มเพื่อการทำงานนี้จะเป็นกิจกรรมกลุ่มเพื่อการเตรียมการและการรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ศึกษา โดยมีการแบ่งกลุ่มย่อยภายในชั้นเรียน

การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการทำงานนี้เป็นกิจกรรมกลุ่มที่มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะในห้องปฏิบัติการ เพื่อทำกิจกรรมหรือเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน เช่น เพื่อทำการทดลองในวิชาฟิสิกส์ เพื่อทำกิจกรรมภาคปฏิบัติในวิชาคหกรรม วิชางานไม้ หรือในวิชาศิลปปฏิบัติ ฯลฯ

การรวมกลุ่มทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้สอนอาจนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการสอนตามหลักทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในบทที่สองได้ ให้สอดคล้องกับลักษณะของบทเรียนและจุดมุ่งหมายของบทเรียนแต่ละบทได้

กิจกรรมกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

กิจกรรมที่จะใช้ในการเรียนรู้เป็นกลุ่มนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน แต่เดิมกิจกรรมเหล่านี้มีผู้คิดขึ้นสำหรับการฝึกมนุษยสัมพันธ์ และต่อมากิจกรรมต่าง ๆ นั้นก็มีผู้นำเอาไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ รวมทั้งนำมาเป็นกิจกรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนด้วย กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่

1. วิธีฝึกปฏิบัติการทางสังคม[72] (The Laboratory Method) จุดมุ่งหมายของการฝึกการรวมกลุ่มในห้องปฏิบัติการนี้ เบนน์ (Benne) แบรดฟอร์ด (Bradford) และลิพพิท (Lippitt) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ และการไวต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ และการแสดงออกของตนเองและผู้อื่น

---

[72] Tisana Tiansame, op. cit., pp. 89-90.

2. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ถึงการกระทำของบุคคลแต่ละคน โดยอาศัยความรู้สึกเป็นแนวทาง

3. เพื่อทำความกระจ่างและพัฒนาค่านิยม ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และประชาธิปไตยในการแก้ปัญหาของสังคม รวมทั้งการตัดสินและการกระทำของบุคคล

4. เพื่อพัฒนาแนวคิดและความเข้าใจ ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงค่านิยม จุดมุ่งหมาย และความตั้งใจของบุคคลกับการกระทำ

5. เพื่อให้เกิดสัมฤทธิผลทางด้านพฤติกรรมในการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

6. เพื่อนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้พบไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง (backhome situation)

7. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และการใช้ผู้อื่นเป็นแหล่งความรู้ที่จะเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ของตน

วิธีการฝึกกลุ่มในห้องปฏิบัติการ เป็นกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ประเภทหนึ่งซึ่งมีการสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของตนจากการร่วมกลุ่มในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Situation) ซึ่ง บรูซ จอยซ์ และมาร์ชา เวลล์[73] (Bruce Joyce and Marsha Well) ให้ความหมายไว้ว่า

"การฝึกกลุ่มในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) เป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ซึ่งอาศัยประสบการณ์พื้นฐานจากการให้ผู้เรียนมีโอกาสพบปะเผชิญหน้า และแลกเปลี่ยนทางสังคม (social encounter) ด้วยตนเอง และมีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างทัศนคติ และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการเรียนรู้ถึงสัมพันธ์ของมนุษย์ (human interactions)"

---

[73]Bruce Joyce and Marsha Well, op. cit., p. 76.

การฝึกกลุ่มในห้องปฏิบัติการ นำเอาแนวคิดและวิธีการเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมและค่านิยมของมนุษย์หลาย ๆ วิธีมารวมกัน เพื่อใช้ในการฝึกการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมให้กับบุคคล จากการให้บุคคลมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในห้องปฏิบัติการ ซึ่งมีผู้จัดสถานการณ์เอาไว้ให้และหลังจากนั้นก็ให้สมาชิกแต่ละคนได้มีโอกาสให้ข้อวิจารณ์ (feedback) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในระหว่างการฝึก ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินผลทัศนคติ และพฤติกรรมของตนตามที่เป็นอยู่จริง และแสวงหาแบบแผนพฤติกรรมใหม่ซึ่งเหมาะสมกว่าเดิมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองโดยการฝึกกลุ่มในห้องปฏิบัติการจะประสบผลสำเร็จเพียงไรขึ้นอยู่กับทักษะ และความเข้าใจของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นสำคัญ[74]

วิธีฝึกการรวมกลุ่มในห้องปฏิบัติการนี้ เริ่มต้นจากการรวมกลุ่มเพื่อฝึกผู้นำในวงการอาชีพและอาชีพต่าง ๆ ซึ่ง The National Training Laboratory เป็นผู้จัดขึ้นที่เมืองบีเทล มลรัฐเมน ในปี 1947 และจากผลงานของ คาร์ล โรเจอร์ส แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ซึ่งใช้วิธีนี้ในการอบรมบุคคลากรที่จะเป็นนักแนะแนวให้แก่ทหารผ่านศึกอเมริกัน (GI) ที่กลับจากการรบในสงครามโลกครั้งที่ 2 ดังกล่าวมาแล้วในตอนต้น[75]

เนื้อหาของการฝึกปฏิบัติการทางสังคม[76] (Content of Laboratory Training)

การฝึกปฏิบัติการนี้ไม่มีเนื้อหาที่แน่นอนตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะ ประสบการณ์และปัญหาของสมาชิกแต่ละคนที่มารวมกลุ่ม กระบวนการในการวิเคราะห์ "เนื้อหา" นี้จะเน้นทัศนคติ แนวคิด การไวต่อการรับรู้ (sensitivity) และทักษะในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนเป็นสำคัญ การฝึกปฏิบัติการจะเป็นแนวทางในการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์

---

[74] Tisana Tiansame, op. cit., pp. 82-83.

[75] Carl R. Rogers, op. cit., pp. 3-4.

[76] Tisana Tiansame, op. cit., p. 91.

และประชาธิปไตยในการแก้ปัญหาของกลุ่ม โดยใช้การรวมกลุ่มเพื่อการฝึกแบบเข้ม (intensive group experiences) ซึ่งสมาชิกจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติการทางสังคมในห้องปฏิบัติการร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่มภายในช่วงเวลาหนึ่งติดต่อกันตั้งแต่ 2 วันถึง 4 สัปดาห์ ส่วนวิธีการที่ใช้ในการฝึกก็จะแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของการฝึก

วิธีการที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติการทางสังคม (Methods used in the Laboratory Setting)

ทิศนา เทียนเสม[77] (Tisana Tiansame) กล่าวถึงวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกปฏิบัติการทางสังคมกันมากว่า ได้แก่ การฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ ที่เรียกว่า "T-Group" **การฝึกกลุ่มวิเคราะห์** ที่เรียกว่า "Sensitivity Training" และการฝึกเพื่อพัฒนาบุคคลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่ม ที่เรียกว่า "Encounter Group"

การฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำในการทำงาน (T-Group)

การฝึกชนิดนี้ เคิร์ท เลวิน[78] (Kurt Lewin) แห่งสถาบัน "Massachusetts Institute of Technology" เป็นผู้คิดวิธีการนี้ขึ้นเพื่อใช้ฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำในการทำงานในวงการต่าง ๆ โดยให้ชื่อว่า "T-Group" (T ย่อมาจาก Training) โดยเริ่มเปิดใช้เป็นครั้งแรกกับการอบรมปฏิบัติการทางสังคมแห่งชาติ ที่เมืองบีเทล มลรัฐเมนในสหรัฐอเมริกา ซึ่งต่อมา "สถาบันฝึกปฏิบัติการทางสังคมแห่งชาติ (The National Training Laboratory) เป็นผู้นำมาใช้ต่อ

---

[77] Loc. cit.

[78] M.B. Miles, loc. cit.

การฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำในการทำงาน[79] (T-Group Training)

**หมายถึง** การรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการโดยให้สมาชิกในกลุ่มมีการทำงานร่วมกันเป็นคณะ เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสสังเกตปฏิกิริยาของเขาที่แสดงต่อสมาชิกคนอื่น และต่อการทำงานในกลุ่ม และปฏิกิริยาที่ผู้อื่นมีต่อเขาในลักษณะเดียวกัน ซึ่งจากการฝึกโดยวิธีนี้ จะช่วยให้ผู้ที่รับการฝึกเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

วิธีการที่ใช้ในการฝึกกลุ่ม จะเน้นการฝึกทักษะในการสื่อความหมาย (communication skills) ทักษะในการทำงานร่วมกัน (groupwork skills) การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ฯลฯ ตลอดจนส่งเสริมให้สมาชิกค้นคว้าหาวิธีการทำงานที่เหมาะสม และเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ตลอดจนเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย ซึ่งจะต้องอาศัยความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การปรับบุคลิกภาพ บรรทัดฐาน และเรียนรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและบุคลิกภาพของกลุ่มจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน

การฝึกการไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training)

"การฝึกกลุ่มวิเคราะห์" หรือ "การฝึกการไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training) มีผู้ให้ความหมายเอาไว้ดังนี้

แบทเชลเดอร์ และ ฮาร์ดี[80] (Batchelder and Hardy) อธิบายว่า "การฝึกวิเคราะห์จิต" เป็นประสบการณ์กลุ่มที่กว้างกว่า "การฝึกมนุษยสัมพันธ์" (T-Group) การฝึกวิเคราะห์จิตจะเน้นการส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนที่มารวมกลุ่มได้เรียนรู้และรู้จักตนเองและสมาชิกผู้อื่น การฝึกกลุ่มชนิดนี้จะต้องอาศัยการประเมินผลพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และได้รับ

---

[79] Tisana Tiansame, op. cit., p. 93.

[80] Ibid., p. 92.

การตอบสนองจากตนเองและผู้อื่น ซึ่งบุคคลจะต้องใช้อารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ และสติปัญญา หรือความสามารถของตนที่มีอยู่ทุก ๆ ด้านมาใช้ในการวิเคราะห์ประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อช่วยในการพัฒนาตนทั้งพฤติกรรมและบุคลิกภาพให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น"

ซีชอร์[81] (Seashore) ให้ความหมายการฝึกกลุ่มวิเคราะห์ไว้ดังนี้

"การฝึกกลุ่มวิเคราะห์" เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ชนิดหนึ่ง ซึ่งสมาชิกจะร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มเล็กภายในช่วงเวลาหนึ่ง การเรียนรู้จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนในด้านการรับรู้ ความรู้สึก ปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน การฝึกกลุ่มประเภทนี้จะจัดเพื่อฝึกจิตใจของผู้เรียนโดยเฉพาะ หรือจะจัดรวมกับการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำโดยการฝึกปฏิบัติการทางสังคม (Laboratory Method) ก็ได้ ถ้าฝึกรวมกับวิธีปฏิบัติการทางสังคม ก็จะรวมการแสดงบทบาท การศึกษาเฉพาะกรณี และการฝึกเกี่ยวกับประสบการณ์ในการรวมกลุ่มเข้าไว้ด้วย

จากความหมายทั้งสองนี้ แสดงให้เห็นว่า ทั้ง "Sensitivity Training" และ "T-Group Training" จะมีความเกี่ยวพันกัน

นอกจากนี้ เวชเลอร์, แมสซาริค และเทนเนนโบม[82] (Wescheler, Massarik and Tennenbaum ) ยังให้ความหมาย "การฝึกกลุ่มวิเคราะห์" ไว้ว่า

"การฝึกกลุ่มวิเคราะห์" เป็นวิธีที่ใช้ในการฝึกเอกัตบุคคลให้เกิดความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับมนุษย์และเหตุการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เขารู้จักตนเองอย่างละเอียดและถูกต้อง ช่วยให้เขาสามารถค้นหาความหมายของชีวิต และช่วยให้เขาพัฒนาบุคลิกภาพไปได้อย่างเต็มที่"

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า "การฝึกกลุ่มวิเคราะห์" เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียนเอง โดยสมาชิกจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ภายในช่วงเวลาหนึ่งติดต่อกันไป กระบวนการเรียนรู้จะประกอบด้วยการให้ผู้เรียนวิเคราะห์ตนเองหรือเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับ

---

[81] Ibid., p. 93.

[82] Ibid., p. 94.

ตนเองในด้านความรู้สึก การมีส่วนร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้พฤติกรรมของตนเอง ฯลฯ โดยจุดประสงค์ที่สำคัญจะเน้น การให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในจิตใจ หรือ เกิดความเข้าใจในตนเองขึ้น การฝึกกลุ่มประเภทนี้จะใช้ในการฝึกทักษะการรวมกลุ่มและความเป็นผู้นำ โดยไม่คำนึงผลที่จะได้รับจากการทำงาน

**การรวมกลุ่มเพื่อการพบปะ (Encounter Group)**

คาร์ล อาร์ โรเจอรส์[83] (Carl R.Rogers) ให้ความหมายของการรวมกลุ่มประเภทนี้ว่า "Encounter Group" เป็นการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาบุคคล เพื่อปรับปรุงการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยใช้กระบวนการฝึกปฏิบัติการ"

เจน โฮเวอร์ด[84] (Jane Howard) กล่าวว่า "Encounter Group" เป็นการรวมกลุ่มบุคคลปกติที่ไม่มีอาการป่วยทางจิตที่มีความรับผิดชอบและมีความมั่นคงทางจิตใจ ประมาณ 18-18 คนภายในเวลา 2-3 วันต่อกัน เพื่อให้เขามีโอกาสพัฒนาความสนิทสนม ความไว้วางใจต่อกัน และทราบด้วยว่าทำไมเขาจึงรู้สึกเช่นนั้น

**ลักษณะที่สำคัญของการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำในการทำงาน (T-Group)**

ลักษณะที่สำคัญของการฝึกปฏิบัติการทางสังคม (Laboratory Method) และการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำในการทำงาน (T-Group) นี้ แบรดฟอร์ด (Bradford) กิบบส์ (Gibbs) และ เบนน์[85] (Benne) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญเอาไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. สิ่งที่สำคัญที่สุดในการรวมกลุ่มชนิดนี้คือ การให้สมาชิกได้รับทราบประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นทันที ซึ่งเรียกว่า "The 'here-and-now' focus"

---

[83] Carl R. Rogers, op. cit., p. 4.

[84] Tisana Tiansame, op. cit., p. 95.

[85] Ibid., pp. 96-97.

2. ลักษณะต่อมาหลังจากสมาชิกได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทันที (here-and-now) คือ การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง ที่เรียกว่า "The 'there-and-then' focus" ความเข้าใจในสองสิ่งนี้มีความจำเป็น เพราะจะต้องให้สมาชิกสามารถเข้าใจและเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ได้รับกับสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งต้องช่วยให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในการนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เข้ากับตนเองและสังคม

3. ลักษณะต่อไปคือ "มุ่งให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมและสังคม" (focus on social and value perspective) วิธีการนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งการศึกษาทั่วไปมักจะขาดการปลูกฝังในด้านนี้ การใช้วิธีการฝึกปฏิบัติการเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ (T-Group and Laboratory approach) นี้ จะคำนึงถึงความสำคัญของค่านิยมระหว่างบุคคล และค่านิยมที่บุคคลสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและความเข้าใจในสังคม

4. เน้นการใช้วิธีการและทักษะในการสืบสวน-สอบสวน (focus on the use of tools and skills of inquiry) การมีทักษะในการสืบสวน-สอบสวน จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และมีแนวทางที่เป็นของตนเอง (self-directed)ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขึ้น (focus on self as an agent of change) การฝึกกลุ่มโดยวิธีนี้จะส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการขึ้นทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ซึ่งก่อนที่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่น เขาจะต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงนั้นว่ามีประโยชน์ และเขาต้องการและมีความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเสียก่อน การฝึกกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลเห็นตนเองทั้งในด้านการกระทำและความสามารถของตนที่ตรงต่อความเป็นจริง และในส่วนที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง

แบรดฟอร์ด และ ไมล์[86] (Bradford and Mial) กล่าวถึงการฝึกปฏิบัติการโดยวิธี "T-Group"และ "The Training Laboratory" เอาไว้ว่าจะมีสภาพการณ์ในการ

---

[86] Ibid., pp. 97-98.

เรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนจะเปิดเผยตนเองให้มากที่สุด (Exposure of behavior) การที่บุคคลจะสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองได้ดีที่สุดนั้น จะทำได้โดยอาศัยสายตาของผู้อื่น โดยการแสดงพฤติกรรมของตนให้ผู้อื่นเห็น และกล้าที่จะยอมรับคำวิจารณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาจากผู้อื่น

2. การให้ข้อวิจารณ์แก่กัน (feedback) การให้ข้อวิจารณ์แก่กันจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพราะบุคคลจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเองที่จะมีผลกระทบกระเทือนต่อผู้อื่น จากการให้ข้อวิจารณ์แก่กัน จะช่วยให้บุคคลเรียนรู้ที่จะปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมขึ้น

3. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (atmosphere) การสร้างบรรยากาศที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีอิสระที่จะอภิปรายและแสดงออกได้อย่างเสรี ซึ่งจะช่วยลดการป้องกันตนเอง (defensiveness) อันเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น

4. การให้ความรู้ที่เปรียบเสมือนแผนที่ (knowledge as a map) ความรู้จะมีประโยชน์เมื่อสามารถนำไปใช้ได้เท่านั้น การให้ความรู้ควรให้ผู้เรียนแลเห็นความจำเป็นและเกิดความต้องการที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพราะถ้าให้ความรู้กับผู้ที่ไม่แลเห็นความจำเป็น ก็เปรียบเสมือนให้แผนที่กับผู้ยังไม่ได้ตัดสินใจจะเดินทาง

5. การทดลองและการฝึกปฏิบัติ (experimentation and practice) ในการใช้กลุ่มในการฝึกนี้ บุคคลจะมีโอกาสทดสอบและทดลองความคิดและพฤติกรรมใหม่ได้ในสภาพการณ์ที่ผู้ฝึกจะเกิดความปลอดภัยทางจิตใจ (psychologically safe atmosphere) ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ผู้รับการฝึกสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้

6. การนำไปใช้ (application) ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกกลุ่มนี้ ผู้รับการฝึกจะเก็บความรู้นั้นเอาไว้ได้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในสภาพการณ์อื่น ๆ ต่อไปได้ ซึ่งการที่บุคคลสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับนี้ ได้แสดงว่าเขาเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

7. การได้เรียนรู้ถึงวิธีการในการเรียน (learning how to learn) การเรียนรู้จากการฝึกกลุ่ม จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการในการเรียน ซึ่งหมายความว่าเขาได้เรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมในการเรียนเนื้อหาวิชาต่าง ๆ

ในการเรียนการสอน วิธีการดังกล่าวนี้สามารถนำมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการสังคมให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เพราะจะช่วยผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และทำให้สิ่งที่เรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนอย่างแท้จริง

2. <u>การแสดงบทบาทสมมุติ</u> (Role Playing)

การแสดงบทบาทสมมุติเป็นกิจกรรมกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ชนิดหนึ่ง ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างใดอย่างหนึ่งจากการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม เพื่อแสดงความคิดเห็นหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

การแสดงบทบาทสมมุติ[87] (Role Playing) เป็นการจัดสภาพการณ์เพื่อให้ผู้แสดงได้มีโอกาสแสดงออกตามธรรมชาติ โดยอาศัยบุคลิกภาพ หรือเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงบุคลิกภาพของเขาอย่างเป็นอิสระในการรวมกลุ่ม สภาพการณ์ที่จะใช้ฝึกแสดงบทบาทสมมุตินั้นครู หรือผู้ฝึกจะเป็นผู้จัดเตรียมเอาไว้ให้ โดยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือความขัดแย้งระหว่างบุคคล และเป็นการเสียดสีสภาพที่เป็นจริง ในการแสดง ผู้แสดงจะใช้บทเจรจาและบุคลิกที่เป็นของตนเองโดยไม่ต้องมีการซ้อมหรือเตรียมการมาก่อนเลย จะมีก็แต่เพียงให้ผู้แสดงหรือสมาชิกในกลุ่มได้ทราบจุดมุ่งหมายที่จำเป็นบางประการของสถานการณ์ที่กำหนดไว้ให้นั้น การแสดงจะเป็นการแสดงที่มีผู้แสดงเพียงคนเดียว หรือใช้ผู้แสดงหลายคนก็ได้ ระยะเวลาที่ใช้ในการแสดงจะใช้เวลาเพียงช่วงสั้น ๆ โดยมุ่งให้ผู้แสดงได้เรียนรู้จากการสังเกตหรือการวิเคราะห์บทบาทที่ได้แสดงไปแล้วนั้น ในการวิเคราะห์บทบาทจะต้องอาศัยการสังเกตและการอภิปรายเข้ามามีบทบาทร่วมอยู่ด้วย

สรุปได้ว่า การแสดงบทบาทสมมุติ จะเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้จากการรวมกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกัน

---

[87] Keith Davis, <u>op. cit.</u>, p. 160.

และยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

การแสดงบทบาทสมมุติไม่ใช่ของใหม่ เท่าที่มีผู้ค้นพบ พบว่ามีใช้กันมาแล้วตั้งแต่ปี 1900 ในรูปของการแสดงละคร (drama) แต่เพิ่งมีผู้นำเอามาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ ใช้เป็นวิธีการในการให้การศึกษา และในวงการแพทย์หรือการบำบัดผู้ป่วยทางจิตในวงการจิตวิทยา เมื่อไม่นานมานี้ ผู้ที่นำการแสดงบทบาทสมมุติมาใช้เป็นคนแรก คือ โมเรโน (Moreno) ชาวเวียนนา เขาเป็นผู้ประยุกต์การแสดงละครมาใช้ในกระบวนการบำบัดทางจิต (therapy) และการวิเคราะห์ทางสังคมวิทยา (analysis of selected social situations) โดยเรียกชื่อว่า "psychodrama"หรือ "sociodrama" ซึ่งมีความแตกต่างกันในระหว่างชื่อทั้งสองนี้คือ "sociodrama" จะเป็นการแสดงบทบาทที่เน้นบทบาททางสังคมของกลุ่มหรือบุคคล ส่วน "psychodrama"เป็นการแสดงบทบาทสมมุติที่มุ่งแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือของเอกัตบุคคลในกลุ่ม[88]

แชฟเทิล และ แชฟเทิล[89] (Shaftel and Shaftel) กล่าวถึงความมุ่งหมายและประโยชน์ของการแสดงบทบาทสมมุติเอาไว้ว่า ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่ม ทั้งผู้ฟัง ผู้แสดง และผู้สังเกตการณ์ได้มีโอกาสวิเคราะห์ตีความบทบาทที่ได้ดูอีกด้วย เขาได้ให้ความหมายของการแสดงบทบาทสมมุติเอาไว้ว่า เป็นเรื่องของการกำหนดหรือเตรียมโอกาสให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมต่อสภาพการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมุ่งหวังว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในด้านมนุษยสัมพันธ์ และฝึกทักษะ ความเป็นผู้นำ และฝึกการตัดสินใจร่วมกันอีกด้วย

เมเออร์[90] (Maier) กล่าวถึงประโยชน์ของการแสดงบทบาทสมมุติในอีกแง่หนึ่งว่า เป็นวิธีการที่ช่วยขยายความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรือความขัดแย้ง

---

[88] Tisana Tiansame, op. cit., pp. 121-122.

[89] Loc. cit.

[90] Loc. cit.

ที่บุคคลอาจประสบในชีวิตจริง ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มจะช่วยให้บุคคลแลเห็นปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่ต้องการได้

ชอว์[91] (Shaw) เสริมว่า การแสดงบทบาทจำลองเป็นเรื่องของการสร้างสถานการณ์เพื่อฝึกการใช้จินตนาการเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

กระบวนการแสดงบทบาทสมมุติ (The procedures of role-playing)

คลาย[92] (Klein) ได้เสนอลำดับขั้นในการเตรียมการเพื่อแสดงบทบาทสมมุติเอาไว้เป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. <u>การกำหนดขอบเขตหรือทำความเข้าใจกับปัญหา</u> (Defining or identifying a problem) ก่อนแสดงบทบาท สมาชิกคนจะได้รับทราบปัญหาซึ่งทุกคนจะต้องร่วมกันเตรียมแผนการไว้ล่วงหน้าว่าจะแสดงบทบาทนั้นอย่างไร โดยสมาชิกอาจช่วยกันเตรียมสภาพการณ์หรือครูเป็นผู้เตรียมไว้ล่วงหน้าก็ได้

2. <u>การเตรียมพร้อมก่อนแสดง</u> (Creating a readiness for role-playing) การแสดงบทบาทจำลองจะประสบความสำเร็จ ถ้าผู้แสดงรู้สึกสบายใจที่จะแสดง ในการแสดงครั้งแรก ๆ สมาชิกจะรู้สึกตื่นเต้น ประหม่า และอาจจะลังเล ไม่กล้าแสดงเพราะเกรงว่าจะแสดงได้ไม่ดี หรือเพราะเขากลัวว่าการแสดงความรู้สึก และการแสดงปัญหา อาจจะกระทบกระเทือนจิตใจของคนบางคน เพื่อช่วยให้ผู้แสดงไม่รู้สึกตื่นเต้นนัก ในครั้งแรก ควรกำหนดเรื่องที่ง่าย ๆ ซึ่งทุกคนคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว ก่อนแสดง ควรให้ผู้แสดงรู้เรื่องที่จะแสดง และควรกำหนดบทบาท เทคนิค ให้แก่สมาชิกแต่ละคนโดยกำหนดบทบาทหัวข้อกว้าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของผู้แสดงให้มากที่สุด ก่อนแสดง ครูควรเน้นด้วยว่า บทบาทแสดงนี้ไม่ใช่ให้แสดงบทบาทของตนเอง และการแสดงนี้เป็นการฝึกหัดซึ่งอาจมีที่ผิดได้

---

[91] <u>Loc. cit.</u>

[92] <u>Ibid.</u>, pp. 123-128.

3. <u>การกำหนดสถานการณ์</u> (Establishing a Situation) การแสดงบทบาทสมมติในครั้งแรก ๆ ควรกำหนดสถานการณ์ง่าย ๆ ซึ่งสมาชิกจะสามารถอภิปรายกันได้อย่างทั่วถึง โดยสภาพการณ์นั้นควรให้มีความใกล้ขัดแย้งหรือมีอุปสรรคที่จะต้องเอาชนะ และควรมีเนื้อหาเรื่องราวที่ใกล้กับความเป็นจริง แต่ไม่ควรเป็นเรื่องซับซ้อนมาก จนทำให้กลุ่มเบนความสนใจจากปัญหาที่ต้องการศึกษา เรื่องที่จะแสดงควรเป็นเรื่องที่สั้นและชัดเจน สภาพการณ์ควรมีองค์ประกอบที่ท้าทายกลุ่มให้เกิดความสนใจ อยากคิดอยากเรียนรู้

บางครั้ง ครูแสดงบทบาทจำลองนี้ครูอาจเตรียมการเอาไว้ล่วงหน้า หรืออาจนำปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะนั้นมาแสดงก็ได้ วิธีแสดงบทบาทจะเป็นผลมาจากความต้องการของสมาชิก ซึ่งความต้องการนี้เป็นความต้องการในการเรียนรู้ ทักษะ หรือความคิดอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ก็ควรสร้างสถานการณ์ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บทบาทนั้น ๆ บางครั้ง กลุ่มอาจต้องเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งอื่น ๆ ที่ไหม่ออกไป กลุ่มก็ควรช่วยกันสร้างสภาพการณ์ให้ครบตามที่ต้องการ

4. <u>การกำหนดบทบาทของผู้แสดง</u> (Casting Charactors) เมื่อกำหนดสถานการณ์ได้แล้ว ผู้วางแผนการแสดงควรกำหนดบทบาทที่มีลักษณะเหมาะสม ซึ่งเมื่อแสดงแล้วกลุ่มจะสามารถเข้าใจปัญหาได้ แล้วจึงแจ้งให้กลุ่มได้รับทราบ โดยพยายามกำหนดบทบาทให้ใกล้เคียงกับลักษณะของผู้จะแสดง หรืออาจกำหนดให้บทบาทนั้นแตกต่างจากนิสัยของผู้แสดงก็ได้ บทบาทอย่างหลังนี้จะช่วยผู้แสดงและผู้ชมให้เลียนแบบบทบาทของผู้อื่น และเข้าใจถึงการแสดงบทบาทที่มีลักษณะแตกต่างออกไป บทบาทชนิดหลังนี้ผู้แสดงอาจประสบปัญหาในการแสดงเพราะไม่เข้าใจถึงบทบาทที่ได้รับ และทำให้แสดงออกมาไม่ตรงกับความเป็นจริง ถ้าประสบปัญหาเช่นนี้ จะแก้ปัญหาได้โดยเปลี่ยนตัวแสดง โดยให้อาสาสมัครหรือกลุ่มเลือกบทบาทที่จะแสดง แต่การให้อาสาสมัครหรือให้ผู้เรียนเลือกบทบาทเองนี้ไม่ค่อยเหมาะสมนัก เพราะอาสาสมัครมักเป็นคนที่มีความสามารถดีอยู่แล้ว ส่วนที่ไม่ได้อาสามักเป็นคนที่ต้องการการฝึกฝนมากกว่า นอกจากนี้ บทบาทที่แสดงยากก็มักไม่ค่อยมีคนอยากแสดง หรือเพราะไม่อยากแสดงบทบาทที่ต้องเปิดเผยตนเอง การมอบหมายบทบาทนี้ไม่ควรใช้ทุกครั้ง ต้องการการตัดสินใจอย่างระมัดระวังในการเลือกบทบาท ตัวอย่างบทบาทที่ไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก ควรมอบหมายบทบาทนั้นให้กับบุคคลที่มีความสำคัญมากในกลุ่ม หรือบุคคลที่มีใจคอหนักแน่นพอที่จะแสดงบทได้โดยไม่เกิดความสะเทือน

ใจ การกำหนดบทบาทให้กับผู้แสดงนี้ บางทีก็มีความจำเป็น เพราะช่วยให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่ไม่เคยคิดมาก่อน หรือทราบถึงความต้องการและแรงบันดาลใจของตน

การกำหนดบทบาทนี้จะใช้วิธีใดก็ขึ้นกับการพิจารณาของครูให้เป็นไปตามความเหมาะสมที่สุด

5. <u>การเล่าเรื่องย่อและการอุ่นเครื่อง</u> (Briefing and Warming-up) ในบางกรณี ก่อนลงมือแสดงอาจมีการเล่าเรื่องราวโดยย่อให้กับกลุ่มหรือสมาชิกบางคน ซึ่งจะช่วยให้ผู้แสดงและผู้ฟังเข้าใจจุดมุ่งหมายได้ตรงกัน การจะเล่าเรื่องมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและธรรมชาติของสถานการณ์ที่จะแสดง และชนิดของข้อมูลที่จะให้กลุ่มวิเคราะห์ เช่น ถ้าต้องการให้กลุ่มได้วิเคราะห์เรื่องราว การเล่าเรื่องย่อก็ควรเล่าให้แก่คนบางคนได้ทราบ ดังนั้น เรื่องย่อที่จะเล่านี้ควรให้ข้อมูลเพียงเท่าที่จำเป็นที่กลุ่มควรทราบเพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้เท่านั้น บางทีการเล่าเรื่องย่ออาจเล่าให้ทั้งกลุ่มฟัง หรือบอกแผนการณ์ในการแสดงบทบาทให้กลุ่มฟังโดยไม่เล่าให้ผู้แสดงหรือสมาชิกบางคนฟังก็ได้ แต่ถ้าเป็นการแสดงตามปกติ ก็ไม่จำเป็นต้องเล่า เพราะสามารถสังเกตหรือเรียนรู้จากการชมการแสดงได้อยู่แล้ว การเล่าเรื่องย่อนี้จะเล่าด้วยวาจาหรือโดยการเขียนให้ก็ได้ ถ้าต้องการให้ทราบว่าผู้แสดงจะพูดหรือจะแสดงอะไรบ้าง

การอุ่นเครื่องเป็นการช่วยให้ผู้แสดงสามารถสวมบทบาทที่จะแสดง และช่วยให้ผู้ชมสามารถวาดภาพจินตการแสดงได้ชัดเจนขึ้น การอุ่นเครื่องนี้จะมีหรือไม่ก็ได้

การเล่าเรื่องย่อและการอุ่นเครื่องนี้ จะช่วยให้ผู้แสดงเข้าใจและมีความสบายใจในการแสดงบทบาท เพราะสามารถซักถามข้อข้องใจก่อนลงมือแสดงได้

6. <u>การแสดง</u> (The Action or Enactment) เมื่อผู้แสดงเข้าใจบทบาทแล้ว ขั้นต่อไปคือการลงมือแสดง ขณะที่การแสดงกำลังดำเนินอยู่ ครูหรือผู้กำกับการแสดงควรดูด้วยว่าการแสดงเป็นไปตามบทบาทที่กำหนดไว้หรือไม่ และไม่ควรให้ผู้แสดงใช้อุปกรณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่แสดง เป็นต้น นอกจากนี้ ถ้าผู้แสดงยังขาดทักษะ และต้องการความช่วยเหลือ ผู้กำกับการแสดงก็อาจเข้าไปมีส่วนในการแสดงได้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้แสดงแสดงไปตามบทบาทที่ได้รับ ไม่ใช่จะเข้าไปเป็นผู้ร่วมแสดงคนหนึ่ง

7. <u>การตัดการแสดง</u> (Cutting) ผู้กำกับการแสดงหรือครูจะเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้การแสดงสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งจะเป็นการยุติการแสดงลงก่อนกำหนดในกรณีที่เรื่องที่แสดงนั้นยาวเกินไป หรือด้วยเหตุผลอื่นก็ตาม เกี่ยวกับการยุติการแสดงนี้ "The Adult Education Association of the USA." เสนอไว้ว่า การแสดงจะถูกตัดออกในกรณีต่อไปนี้

7.1 การแสดงนั้นเพียงพอที่กลุ่มจะวิเคราะห์ปัญหาได้

7.2 กลุ่มจะทราบได้ว่าเรื่องราวจะเป็นอย่างไรถ้ามีการแสดงต่อไป

7.3 ผู้แสดงไม่สามารถแสดงต่อไปได้เพราะแสดงผิดหรือเข้าใจเรื่องย่อผิดไปจากความเป็นจริง

7.4 การแสดงจบลงตามปกติ

8. <u>การวิเคราะห์การแสดง</u> (Processing or Analysing the Action) การวิเคราะห์การแสดงมักจะทำในรูปการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้แสดง ผู้ชม และผู้สังเกตการณ์ การอภิปรายจะเป็นไปในรูปใดขึ้นกับวัตถุประสงค์ในตอนแรกว่าต้องการให้เกิดผลอย่างไร โดยมักจะให้ผู้แสดงเสนอความคิดเห็นก่อน แล้วจึงให้ผู้ชมและผู้สังเกตการณ์ที่มีการกำหนดไว้ในตอนแรกเป็นผู้แสดงความคิดเห็นต่อมา ผู้สังเกตการณ์จะต้องแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา การอภิปรายนี้จะเน้นเฉพาะสิ่งที่ได้รับจากการแสดง ซึ่งจะช่วยให้แง่คิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหา และการปรับปรุงการทำงานในกลุ่มให้ดีขึ้น ถ้าผลที่ได้รับยังไม่เป็นที่พอใจ ก็อาจต้องมีการแสดงใหม่อีกครั้งหนึ่ง หรือให้ผู้แสดงแสดงต่อไปจนจบ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของกลุ่ม ถ้ากลุ่มได้รับสิ่งใหม่ที่น่าสนใจ อาจมีผู้เสนอให้มีการแสดงบทบาทใหม่ เพื่อดูว่าข้อสรุปของปัญหาจะตรงกันหรือไม่ หรือกลุ่มอาจจะได้พบจุดเริ่มต้นของปัญหาใหม่ ๆ ต่อไป

ถ้าวัตถุประสงค์ของการแสดงคือการฝึกทักษะผู้แสดง เมื่อจบการแสดงและการวิเคราะห์แล้ว จะมีการเปลี่ยนตัวแสดงหรือเปลี่ยนฉากใหม่เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกทักษะโดยทั่วถึงกัน โดยนำเอาข้อคิดที่ได้รับในการแสดงครั้งแรก ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการแสดงครั้งใหม่ให้ดีขึ้น

วิธีการและเทคนิคในการแสดงบทบาท

ชอว์ (Shaw) กับ เมเออร์ (Maier) และ The Adult Education Association of USA.[93] ได้เสนอเทคนิคในการแสดงบทบาทเอาไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนบทบาท (Role Reversal) เป็นวิธีการที่ผู้แสดงจะหมุนเวียนกันแสดงบทบาทที่กำหนดให้ในสภาพการณ์หนึ่งจนครบทุกบทบาท ตัวอย่างเช่น การฝึกทักษะการสื่อสาร (communication skill) ซึ่งจะต้องกำหนดให้มีผู้แสดงสามคน คนที่หนึ่งจะเป็นผู้ส่งข่าว (sender of the massage) คนที่สองจะเป็นผู้รับฟัง (reciever of the massage) และคนที่สามจะเป็นผู้สังเกตการณ์ (observer) ในการแสดงบทบาททั้งสามคนจะหมุนเวียนกันแสดงบทบาทจนครบ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้แสดงเข้าใจบทบาททุกบท ซึ่งจะช่วยให้เขาเกิดความคล่องตัวในการแสดง สามารถแสดงได้อย่างเป็นธรรมชาติ และเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ทำอย่างถ่องแท้ (insight) และมีความไวต่อตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ด้วย

2. การแสดงโดยมีลูกคู่ (Doubling) วิธีการนี้เป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้แสดงได้เปิดเผยความรู้สึก ทัศนคติ และความคิดเห็นของตนโดยผ่านการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ (open communication). การแสดงบทบาทโดยวิธีนี้สมาชิกจะมีการตอบสนองต่อกันอย่างผิวเผิน (superficial and stereotype response) แต่ผู้ช่วยหรือลูกคู่ (double) ซึ่งนั่งอยู่ข้างหลังผู้แสดงคนใดคนหนึ่งจะช่วยผู้แสดง โดยแสดงความคิดหรือทัศนคติที่เขาคิดว่าผู้แสดงคิดหรือรู้สึกแต่ไม่ได้แสดงออกมา ตัวอย่างเช่น ผู้แสดงกล่าวว่า "ฉันไม่รังเกียจคนสูบบุหรี่" ผู้ที่แสดงเป็นลูกคู่จะขัดขึ้นว่า "แต่ฉันคิดว่าคนสูบบุหรี่ควรเห็นใจผู้อื่นบ้าง" เป็นต้น

3. การแสดงบทบาทที่มีลูกคู่มากกว่าหนึ่งคน (Mass Doubling) วิธีการนี้เหมือนกับวิธีที่แสดงไว้ในข้อ 2 แต่มีผู้ที่แสดงเป็นผู้ช่วยหรือลูกคู่ของผู้แสดงคนหนึ่งมากกว่าหนึ่งคน เพื่อช่วยให้ได้ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติหลาย ๆ ด้าน

4. การแสดงบทบาทที่ผู้แสดงรำพึงกับตนเอง (Soliloquy) วิธีการนี้สร้างขึ้นเพื่อสำหรับการแสดงความคิดออกมาเป็นคำพูด โดยให้ผู้แสดงพูดหรือ "รำพึง" ออกมาดัง ๆ ซึ่ง

---

[93] Ibid., pp. 128-132.

จะช่วยให้ผู้แสดงและกลุ่มเกิดความเข้าใจ ทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะมีผลต่อการแสดงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงหรือกลุ่มใช้ข้อมูลที่ได้รับนี้ในการปรับปรุงเทคนิควิธีการของตน ตัวอย่างเช่น ในการสัมภาษณ์การซื้อขาย ผู้ฝึกหรือครูอาจจะถามแทรกขึ้นมาว่าผู้ซื้อมีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ในกรณีเช่นนี้ การแสดงบทบาทอาจใช้การแสดงบทบาทแบบ "รำพึงรำพัน" เพื่อแสดงความคิดของเขาออกมาดัง ๆ ได้

5. การแสดงบทบาทผสม (Multiple Role-Playing) วิธีการนี้ช่วยให้ผู้ชมได้รับประสบการณ์ที่เป็นความจริงเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นกลุ่ม (group decision-making) "การแสดงบทบาทผสม" จะแตกต่างจากการแสดงบทบาทโดยทั่วไป คือ บทบาทเดียวกันนั้นอาจแสดงพร้อม ๆ กันโดยผู้แสดงหลายกลุ่มโดยไม่ต้องมีผู้ช่วยหรือครูคอยแนะนำ ดังนั้น วิธีการนี้จะมีมาตรฐานมากขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง วิธีการนี้จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองความต้องการและให้ประสบการณ์ที่เป็นความจริงเกี่ยวกับการอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่ม (group discussion) นอกจากนี้ วิธีการนี้ยังมีข้อดีอีกสองประการ คือ

5.1 ช่วยให้ผู้เรียนไม่เกิดความรู้สึกประหม่า (self concious) จากการที่คิดว่ามีคนคอยสังเกตอยู่ เพราะสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดง

5.2 ข้อมูลที่ได้รับมาจากหลายกลุ่มจึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบและการสรุปได้ง่ายเข้า

6. การหมุนเวียนบทบาท (Role Rotation) วิธีการนี้จะใช้ได้เมื่อต้องการคำตอบเกี่ยวกับปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การให้ผู้แสดงหมุนเวียนบทบาท จะช่วยให้ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับปัญหานั้นได้หลายวิธี ซึ่งจะช่วยให้เปรียบเทียบวิเคราะห์ และสรุปปัญหานั้นได้

7. วิธีการเสียดสี (The Skit-Completion Method) วิธีนี้เป็นการแสดงบทบาทจำลองที่ใช้กับผู้ชมจำนวนมาก ๆ ได้ การแสดงที่จะให้บรรลุความขบขันหรือการเสียดสีที่ต้องการ จะต้องกำหนดบทบาทที่จะแสดงน้อย ๆ และเน้นส่วนที่เป็นความขัดแย้งให้ชัดเจนขึ้น การแสดงบทบาทจำลองโดยวิธีนี้จะเริ่มด้วยการดำเนินเรื่องตามบทที่เขียนไว้ (script) ซึ่งจะใช้เพื่อขยายข้อมูล และช่วยสร้างสภาพการณ์ที่จะช่วยให้สมาชิกสามารถ

ศึกษาบทบาทต่าง ๆ ได้ และนอกจากนี้ อาจจะใช้วัสดุอุปกรณ์ในช่วงแรกนี้เพื่อช่วยให้ผู้แสดงที่จะต้องแสดงเองในภายหลังด้วย

การแสดงบทบาทสมมุติโดยวิธีการนี้ จะมีวิธีการในการเริ่มต้นโดยการแสดงบทบาทเลย ไม่ใช่การบรรยายบทบาทธรรมดาเท่านั้น วิธีการนี้จะใช้ในการเสนอเรื่องราวเฉพาะกรณีที่จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลชนิดตัวต่อตัว

8. การแสดงบทบาทสองบทบาท (Monodrama) วิธีการนี้เป็นการให้ผู้แสดงคนเดียวแสดงบทบาทสองบทบาท โดยผู้แสดงจะต้องแสดงบทบาทกลับไปกลับมา วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความคล่องตัวและมีความเข้าใจในบทบาททั้งสองได้ดีขึ้น

9. การใช้วิธีดูภาพสะท้อน (The Mirror Technique) วิธีการนี้ใช้การแสดงเป็นหมู่ โดยนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มมาให้ผู้อื่นแสดง เพื่อช่วยให้เจ้าของปัญหาแลเห็นตนเองว่าเป็นอย่างไรจากการดูเพื่อนแสดงบทบาทของตน ซึ่งเปรียบเสมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นภาพตนเอง ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มมักมีผู้ที่อิดออดไม่กล้าแสดงตัวหรือแสดงบทบาท ครูจะนำวิธีการนี้มาใช้เพื่อกระตุ้นให้เขาเห็นตนเองและกล้าออกมาแสดงมากขึ้น

10. การแลกเปลี่ยนบทบาทเป็นกลุ่ม (Group Role Reversal) วิธีการนี้จะใช้เพื่อให้สมาชิกเข้าใจถึงความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้อื่น โดยกำหนดให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้รับบทบาทของสมาชิกผู้อื่นภายในช่วงเวลาหนึ่ง แล้วกลุ่มจะได้รับปัญหาซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันแก้ไข โดยการสวมบทบาทของผู้อื่นที่เขาแสดงอยู่ และในช่วงสุดท้ายของการแสดง จะเป็นการอภิปรายเกี่ยวกับการรับรู้ที่สมาชิกได้รับจากการแสดงบทบาทของผู้อื่น

11. การแสดงบทบาทของผู้ชม (Audience Role-Playing) วิธีการนี้ใช้กับผู้ฟังจำนวนมาก ๆ โดยจุดประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มผู้ชมเกิดความรู้สึก และทัศนคติ วิธีการนี้จะเริ่มจากการสร้างทัศนคติในทางลบให้แก่ผู้ชม แล้วจะมีการให้ประสบการณ์ใหม่หลายชนิด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ชมค้นพบทัศนคติที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทุกครั้งที่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ทัศนคตินี้สามารถจะวัดได้จากการให้แสดงบทบาท และกรอกแบบสอบถาม หรือให้แต่งเรื่องต่อให้จบ วิธีนี้จะช่วยให้ผู้ชมได้รับประสบการณ์ที่จะช่วยให้เข้าใจวิธีการทำงานต่าง ๆ และทราบว่าวิธีการทำงานที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร

สิ่งที่สมาชิกจะเรียนรู้จากการแสดงบทบาทสมมุติ

✓ การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกเรียนรู้สิ่งซึ่งแฝงอยู่ในการประชุมหรือการรวมกลุ่ม (hidden agenda)ซึ่งสิ่งที่แฝงอยู่นี้จะปรากฏในการรวมกลุ่มทุกครั้ง และมีผลต่อการทำหน้าที่ของกลุ่ม

แบรดฟอร์ด[94] (Bradford) อธิบายถึง "สิ่งที่แอบแฝงซ่อนเร้นในการรวมกลุ่ม" นี้ว่า เป็นการแสดงปัญหาของบุคคลและของกลุ่มซึ่งแตกต่างจากการทำงานกลุ่มธรรมดา (surface group)และสามารถช่วยแก้ปัญหากลุ่มอย่างธรรมดาได้ด้วย สิ่งที่แอบแฝงในการรวมกลุ่มนี้ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่ม เช่น การขัดแย้งระหว่างความต้องการ (comflicting motives) ความต้องการ (desires) และอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่สามารถแสดงหรือพูดออกมาได้อย่างเปิดเผยด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม สิ่งที่แอบแฝงอยู่นี้ สมาชิกในกลุ่มอาจจะรู้สึกหรือไม่รู้สึกก็ได้ สิ่งที่แอบแฝงอยู่ในกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลกระทบกระเทือนพฤติกรรมและการทำงานของกลุ่ม และเมื่อบุคคลมามีความสัมพันธ์กัน เขาอาจจะทราบหรือไม่ทราบว่ามีสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในการรวมกลุ่ม ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของกลุ่ม การมีทักษะหรือมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่แอบแฝงอยู่นี้ จะมีความจำเป็นถ้าเป็นความต้องการของกลุ่ม สิ่งแรกที่ควรทำเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาความเข้าใจในสิ่งที่แอบแฝงอยู่ คือ การยอมรับและทราบถึงลักษณะ และแหล่งที่จะหาสิ่งที่แอบแฝงอยู่ได้ โดยทั่วไป สิ่งที่แอบแฝงอยู่กับการรวมกลุ่มจะมี 3 ประเภท คือ

1. สิ่งแอบแฝงที่เกิดจากสมาชิกในกลุ่ม (Hidden Agendas Held by Group Members) ลักษณะในข้อนี้ได้แก่ แรงจูงใจ ความต้องการ และความหวาด ฯลฯ ซึ่งจะเป็นพลังภายในตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก และพฤติกรรมนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางความก้าวหน้าของกลุ่ม

2. สิ่งแอบแฝงที่เกิดจากผู้นำ (Hidden Agendas Held by a Leader) ตัวผู้นำกลุ่มก็อาจมีสิ่งที่ซ่อนอยู่ซึ่งจะขัดขวางพัฒนาการของกลุ่ม

---

[94] Ibid., pp. 133-134.

3. สิ่งแอบแฝงที่เกิดจากกลุ่ม (Hidden Agendas Held by a Group) เมื่อมีการรวมกลุ่มก็จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน (standard) และ บรรทัดฐาน (norms) ซึ่งจะทำให้กลุ่มรวมกันอยู่ได้ สิ่งที่ซ่อนเร้นในการรวมกลุ่มอาจเกี่ยวกับการทำงาน (task) สมาชิกหรือเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งกลุ่มจะต้องพยายามทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่บังเกิดผลดีเท่าที่ควร เมื่อผู้นำมาทำงานร่วมกับกลุ่ม เขาจะต้องรู้วิธีทำงานกับกลุ่มอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้การกระทำของเขาขัดขวางการทำงานของกลุ่ม หรือทำให้กลุ่มประสบความล้มเหลว

แบรดฟอร์ดยังได้เสนอแนะถึงการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดสิ่งแอบแฝงการรวมกลุ่มไว้เป็นข้อ ดังนี้

3.1 พยายามค้นหาปัญหาของกลุ่มเพื่อนำสิ่งที่ซ่อนเร้นออกมาแสดงให้เห็น

3.2 กระตุ้นให้กลุ่มแสดงสิ่งที่ปิดบังเอาไว้ออกมา

3.3 ช่วยให้กลุ่มเกิดความสบายใจที่จะแสดงสิ่งที่ปิดบังนั้นออกมา และไม่รู้สึกผิดที่มีสิ่งที่ปิดบังเหล่านี้

3.4 ช่วยให้กลุ่มหาวิธีที่จะแก้ไขสิ่งที่ปิดบังเอาไว้

3.5 ช่วยกลุ่มในการประเมินความก้าวหน้าในการรับมือกับสิ่งที่ปิดบังเอาไว้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การใช้การแสดงบทบาทสมมุติ จะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ปิดบังในการรวมกลุ่ม และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ค้นหาวิธีการที่จะลบล้างสิ่งที่ปิดบังไว้ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและการรวมกลุ่มให้หมดไป

## ข้อบ่งชี้ของการแสดงบทบาทสมมุติ (Limitation of role-playing)

การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้การแสดงบทบาทต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานและการรวมกลุ่มเป็นไปได้อย่างเหมาะสม แต่ถึงแม้ว่าวิธีการนี้จะมีประโยชน์สักเพียงไร ครูผู้สอนก็ควรมีความรู้ในการจัดกิจกรรมประเภทนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องใช้ความคิดและมีวิธีดำเนินการที่เหมาะสมอีกด้วย สิ่งที่ครูควรคำนึงในการจัดประสบการการเรียนรู้โดยวิธีแสดงบทบาทจำลอง มีดังต่อไปนี้

1. การแสดงบทบาทสมมุติเป็นวิธีการที่มีคุณค่าซึ่งต้องใช้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยไม่ควรใช้เพื่อความบันเทิง หรือใช้เพียงเพื่อให้เป็นไปตามโครงการสอนที่กำหนดเอาไว้เท่านั้น

2. การใช้การแสดงบทบาทสมมุตินี้จะกินเวลามาก ดังนั้น จึงไม่ควรกำหนดการแสดงบทบาทไว้ในโครงการ หรือการประชุมซึ่งมีเวลาน้อย หรือมีตารางเวลาที่กำหนดแน่นอนตายตัวลงไป

3. การใช้การแสดงบทบาทสมมุติเพื่อการช่วยผู้ป่วย หรือเพื่อการบำบัดทางจิตควรเป็นเรื่องของผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี เพราะมิฉะนั้นแล้ว การใช้อย่างผิด ๆ อาจทำให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมาก[95]

การใช้บทบาทสมมุติในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูควรคำนึงด้วยว่าเป็นเพียงแนวทางที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามความต้องการเท่านั้น แต่การแสดงบทบาทสมมุติไม่ใช่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งถ้าผู้ใช้ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ก็จะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3. <u>เกมส์และการสร้างสถานการณ์สมมุติ</u> (Games and Simulations)

เกมส์ (Games) การสร้างสถานการณ์สมมุติ (Simulation) และการแสดงบทบาทสมมุติ (Role-Playing) เป็นกิจกรรมที่มีผู้ใช้กันอย่างกว้างขวางและแตกต่างกันออกไป จนทำให้เกิดความยุ่งยากในการสื่อความหมายให้ตรงกัน ทิศนา เทียนเสม[96] (Tisana Tiansame) ได้รวบรวมความหมายซึ่ง แบ่งเอาไว้ในปี 1970 ดังนี้

1. การสร้างสถานการณ์สมมุติ (Simulations) เป็นการจัดสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดความรู้สึกจริง ๆ ในการจัดสถานการณ์

---

[95] <u>Ibid</u>., pp. 136-137.

[96] <u>Ibid</u>., pp. 137-138.

สมมุตินี้ จะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเล่นเกมส์ หรือการแสดงบทบาทสมมุติเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2. เกมส์ (Games) เป็นกิจกรรมซึ่งสมาชิกต้องลงมือกระทำด้วยตนเอง ผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในสภาพการณ์ดังกล่าว จะออกมาในรูปการแพ้หรือชนะ โดยจะเน้นในเรื่องการตัดสินใจของผู้เล่นหรือสมาชิกที่มีต่อสถานการณ์ที่สมมุติขึ้น การตัดสินใจของสมาชิกจะขึ้นอยู่กับโครงสร้าง หรือกติกาของเกมส์ที่กำหนดเอาไว้ให

3. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดสถานการณ์สมมุติขึ้น และกำหนดบทบาทเฉพาะตัวให้แก่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มให้แสดงบทบาทนั้นต่อผู้อื่นตามข้อกำหนดนั้น ๆ การแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่สมมุติขึ้นนี้จะชี้ให้เห็นถึงลักษณะการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งจะเป็นไปตามธรรมชาติของลักษณะนิสัยของสมาชิกแต่ละคนโดยเฉพาะ

ความเป็นมาของสถานการณ์สมมุติและเกมส์

เกมส์และสถานการณ์สมมุตินี้ เป็นวิธีการเก่าแก่ที่มีมานานแล้ว โดย คาร์ลูน[97] (Carloon) กล่าวว่า อาจจะมีมาตั้งแต่ในประวัติศาสตร์ แต่เพิ่งมีผู้นำมาใช้ในวงการศึกษาได้ไม่ถึง 10 ปี ในครั้งแรกที่มีการนำเกมส์และสถานการณ์สมมุติมาใช้ เป็นการใช้ฝึกกับทหาร ในปี 1956 เรียกว่า "เกมสงคราม" (War Game) ต่อมา The American Management Association นำมาปรับปรุงใช้ในวงการธุรกิจ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของ "เกมธุรกิจ" (bussiness game) เป็นครั้งแรก และในระยะหลัง ๆ ก็ได้มีผู้พัฒนาการใช้เกมส์ประกอบการบรรยายและการสัมมนา ซึ่งทำให้เทคนิคการใช้สถานการณ์สมมุติแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว และมีความสำคัญต่อวงการต่าง ๆ ของโลกเป็นอย่างมาก

---

97 Ibid., p. 139.

ในวงการศึกษา แทนซี และ อันวิน[98] (Tansey and Unwin) กล่าวว่า โครงการ Jefferson Township School District ได้เป็นผู้เริ่มนำสถานการณ์สมมุติมาใช้ในวงการศึกษาเป็นครั้งแรก โดยทำการฝึกผู้บริหารการศึกษาตามแนวการฝึกผู้จัดการในโรงงานอุตสาหกรรม และผลของโครงการนี้ก็นับว่าเป็นที่น่าพอใจในเวลาต่อมา

ในปี 1961 เอส ไอ เคิช (S.I. Kersh) ได้นำการเล่นเกมส์ไปใช้กับการฝึกนิสิตก่อนออกฝึกสอนที่ Oregon โดยสร้างสถานการณ์สมมุติในลักษณะของห้องเรียนขึ้นที่ "ศูนย์วิจัยทางการศึกษา" (Center for Research on Teaching ) โดยใช้โครงการทางเทคนิคหลาย ๆ โครงการประกอบกัน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้รับทราบผลของการสอนอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับที่จะประสบในชั้นเรียน ระบบของการใช้สถานการณ์สมมุติในครั้งนั้นยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร เพราะต้องการผู้ฝึกที่มีความสามารถเป็นพิเศษ และอุปกรณ์ที่ใช้มีราคาแพง อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวในครั้งนี้ก็นับเป็นการกระตุ้นให้มีผู้นำความคิดนี้ไปใช้ต่อไป

ในปี 1966 ครูอิค-แชงค์[99] (Cruick-Shank) และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยเทนเนสซี ได้สร้างโรงเรียนพิเศษขึ้นที่ตำบล Munroe เพื่อทดสอบใช้วิธีการเกมส์และสถานการณ์สมมุติและเปิดโอกาสให้มีผู้เข้าร่วมชมการสอนของครูในปีแรก ๆ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการฝึกมาก เพราะเทคนิคการฝึกสามารถยืดหยุ่นและขยายตัวออกไปได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งทำให้ไม่สิ้นเปลืองทุนทรัพย์และทำการฝึกได้คราวละมาก ๆ จึงนับได้ว่า วิธีการของ ครูอิค-แชงค์แพร่หลายกว่าการสร้างสถานการณ์ของ เคิช

การนำสถานการณ์สมมุติและการเล่นเกมส์มาใช้เป็นวิธีการสอนในวงการศึกษาเพิ่งปรากฏอย่างชัดเจนภายในเวลา 10 ปีที่ผ่านมา โดย บูคอค[100] (Boocock) ได้อธิบาย

---

[98] Loc. cit.

[99] Ibid., p. 141.

[100] Ibid., p. 144.

ความเป็นมาของการใช้สถานการณ์สมมุติในห้องเรียน ในปี 1962-1963 มีการยอมรับวิธีการนี้ด้วยความเชื่อถือ ระหว่างปี 1963-1965 เป็นระยะที่มีผู้ยอมรับวิธีการนี้ด้วยความพอใจ (post-honeymood) และระหว่างปี 1965 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการมองการใช้วิธีการนี้ในด้านที่ดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะมีผู้รายงานว่า ก่อนหน้านั้นได้มีการต่อต้านการนำเกมส์และสถานการณ์สมมุติมาใช้เพื่อการให้การศึกษา เพราะคนส่วนมากคิดว่า การเล่นเกมส์เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อความสนุกสนาน และไม่สามารถให้ความรู้อะไรได้ แต่ถึงแม้ว่าจะมีการต่อต้านการเล่นเกมส์และสถานการณ์จำลอง ก็ยังมีผู้ใช้ในการเรียนการสอนอยู่ และนับตั้งแต่ปี 1965 เป็นต้นมา ก็มีผู้นิยมใช้วิธีการนี้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น

การใช้เกมส์และสถานการณ์สมมุติ

เกมส์เป็นกิจกรรมที่ผู้เล่นจะต้องพยายามแข่งขันให้ชนะตามกติกาที่กำหนดเอาไว้ให้เล่นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง หลักการในการเล่นเกมส์ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ คือ

ในการเล่นเกมส์ มีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ[101] คือ

1. หลักการและรายละเอียดของการเล่นเกมส์ (Rational, Analytical One) ส่วนประกอบของเกมส์ในข้อนี้จะรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ของการเล่นเกมส์เอาไว้เช่น บทบาท จุดมุ่งหมาย กติกาหรือกฎเกณฑ์ รวมทั้งข้อจำกัดบางประการในการเล่นเกมส์เอาไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 กติกา (Rules) กติกาหรือกฎเกณฑ์เป็นส่วนที่สำคัญมากในการใช้เกมส์เพื่อให้ผู้เรียนเล่นเป็นกลุ่ม กติกาจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เล่นสามารถดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ โดยไม่ไปพะวงอยู่กับสิ่งที่ไม่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ

1.2 วิธีการ (Rituals) คือ พฤติกรรมบางอย่างของผู้เล่น ซึ่งจะรวมเข้ามาหรือมีผลต่อวิธีการและบรรยากาศในการเล่นเกมส์ และเมื่อสิ่งเหล่านี้มารวมกัน จะช่วยให้การเล่นเกมส์นั้นบรรลุจุดมุ่งหมายได้ และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ต่อไป

---

[101] Ibid., pp. 141-142.

1.3 ขอบข่ายของการเล่น (Boundaries) ในการเล่นเกมส์ ควรมีการกำหนดขอบข่ายที่แน่นอนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเกมส์ที่จะเล่นและการเล่นเกมส์

1.4 จุดมุ่งหมายของเกมส์ (Goals) จุดมุ่งหมายของเกมส์เป็นจุดสำคัญของเกมส์ที่ผู้เล่นทุกคนจะต้องพยายามต่อสู้เพื่อให้บรรลุจุดที่ต้องการนั้น

2. ส่วนประกอบของเกมส์ในข้อที่สอง คือ อารมณ์ การแสดง และการใช้ความคิด (An emotional,creative and dramatic One) องค์ประกอบส่วนนี้จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เล่นเกิดการผสมผสานระหว่างความเชื่อถือในโชคลางและขาดการเคารพในคู่ต่อสู้ รวมทั้งการกระทำที่มีคุณธรรม ซึ่งผู้เล่นจะไม่รู้สึกเสียใจถ้าเกิดความพ่ายแพ้

จอห์น โฮลท์[102] (John Holt) กล่าวถึงแง่คิดหรือคติที่ควรได้จากการเล่นเกมส์ว่า ผู้เล่นควรจะได้รับทั้งความสนุกสนาน (joy) ได้รับทราบความบกพร่อง (foolishness) ของตน และได้รับความเพลิดเพลิน (exuberance) ฯลฯ จากการเล่นเกมส์นั้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เล่นได้เรียนรู้วิธีการทำงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกนี้ ซึ่งเราเรียกกันว่าเป็นการศึกษา

การเล่นเกมส์ก็เหมือนกับการแสดงละครทั่ว ๆ ไป ซึ่งอาจมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ดังนั้น ภายหลังจากการเล่น ครูควรให้ผู้เรียนประเมินผลเนื้อหาและวิธีการที่ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นข้อบกพร่อง และช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อคิดหรือเห็นข้อดีข้อเสียในการทำงานของตน ก็จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการเล่นเกมส์ได้มากที่สุด ในการใช้เกมส์ในการสอนนี้ ครูผู้สอนควรคำนึงว่ากิจกรรมที่อาศัยการเล่นเกมส์ไม่ใช่กิจกรรมหลักที่มีอยู่เพียงกิจกรรมเดียว และการใช้เกมส์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดนั้น ผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในการใช้กิจกรรมนี้เสียก่อน จึงจะสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

การใช้สถานการณ์สมมุติ (Simulations Methods)

สถานการณ์สมมุติ เป็นกิจกรรมกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงบทบาท หรือได้มีโอกาสฝึกการแสดงบทบาทที่เหมาะสมในการสัมพันธ์กับผู้อื่น การใช้

---

[102] Loc. cit.

สถานการณ์สมมุติต้องอาศัยความเข้าใจในการแสดงบทบาท (role awareness) และต้องนำเอาเกมส์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทบาท และสามารถแสดงหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสถานการณ์สมมุติ การแสดงบทบาทสมมุติ และการเล่นเกมส์ จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และสามารถใช้แทนกันได้

การสร้างสถานการณ์สมมุติเป็นวิธีการที่มีผู้คิดค้นเพื่อใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ให้กับผู้นำในวงการบริหาร โดยได้รับความคิดมาจากการทำงานของผู้บริหารในวงการธุรกิจซึ่งต้องทำหน้าที่และมีบทบาทหลายอย่าง เช่น มีหน้าที่หลักเป็นผู้จัดการ แต่ขณะเดียวกันก็เป็นสมาชิกของวงดนตรีในบริษัท และเป็นเลขานุการของสหกรณ์ออมทรัพย์พัฒนาด้วย เป็นต้น การเป็นสมาชิกของการรวมกลุ่มแต่ละกลุ่มนี้ บุคคลจะต้องแสดงบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การที่บุคคลจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงบทบาท (role-awareness) มีความคิดเกี่ยวกับบทบาท (role-thinking) และทราบถึงความมุ่งหวังของผู้อื่นเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของตน (role-expectation) จะช่วยให้เขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น โดยสามารถแสดงบทบาทได้ตรงต่อความต้องการของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[103]

เมื่อการใช้สถานการณ์สมมุติใช้ได้ผลดีในวงการธุรกิจแล้ว ต่อมาก็ได้มีผู้นำเอามาใช้ในวงการต่าง ๆ รวมทั้งในวงการศึกษาด้วย

ในปี 1969 แทนซี และ อันวิน[104] (Tansey and Unwin) ได้เสนอกระบวนการในการสร้างสถานการณ์สมมุติว่าแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ระดับแข่งขัน (The degree of competition)
2. ระดับโครงสร้าง (The degree of structure)
3. ระดับการมีส่วนร่วม (The degree of participation)

---

[103] Keith Davis, op. cit., pp. 162-163.

[104] Tisana Tiansame, op. cit., p. 137.

กระบวนการที่ทั้งสองคนเสนอมานี้ จะสามารถใช้ได้กับการสร้างสถานการณ์สมมุติและการเล่นเกมส์โดยทั่วไป

การใช้สถานการณ์สมมุติเป็นเครื่องที่ต้องอาศัยการสร้างแบบตัวอย่าง (Model) ขึ้น ซึ่งแบบตัวอย่างนี้จะต้องพยายามนำเอาสิ่งที่เป็นนามธรรมที่มีความสำคัญและปรากฏในชีวิตจริงมาอธิบายให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยใช้สัญญลักษณ์ (symbolic) หลักการทางคณิตศาสตร์ (methematical) หรือหลักทางตรรกวิทยา (logical) มาใช้ ซึ่ง แอบท์[105] (Abt) ได้เสนอหลักเกณฑ์ 5 ประการในการใช้สถานการณ์สมมุติเอาไว้ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่น (Validity) แบบตัวอย่างสถานการณ์สมมุติ ควรเป็นสิ่งที่แสดงสภาพการณ์ที่พบได้ในชีวิตจริง

2. ใช้ได้ครอบคลุม (Coverage ) สถานการณ์สมมุติที่กำหนดขึ้นควรจัดสภาพการณ์ที่เน้นส่วนสำคัญ ๆ ในชีวิตจริง

3. สามารถเข้าใจได้ (Comprehensibility) แบบตัวอย่างสถานการณ์สมมุติที่สร้างขึ้นควรมีกระบวนการที่จะอธิบายเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้

4. ใช้ทดลองได้ (Experimental Utility) แบบตัวอย่างที่สร้างขึ้น ควรสามารถนำไปประยุกต์ได้

5. สามารถใช้ได้ (Application) แบบตัวอย่างที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง

ในปี 1950 จาคอบส์[106] (Jacobs) ได้นำสถานการณ์สมมุติมาใช้กับการฝึกหัดครูในรูปของการแสดงละครทางสังคม (sociodrama) และนับจากนั้นมา ก็มีผู้นำเอาวิธีการนี้มาใช้ในวงการศึกษากันอย่างแพร่หลาย และมีแนวในการใช้แตกต่างกันออกไป คือ

1. การใช้สถานการณ์สมมุติโดยการแสดงบทบาท (Role play situations) วิธีนี้เป็นการนำเอาการแสดงบทบาทสมมุติมาใช้

---

[105] Loc. cit.

[106] Ibid., p. 139.

2. การใช้สถานการณ์สมมุติโดยวิธี "in basket" (in basket-technique) วิธีการนี้จะเป็นการกำหนดสภาพการณ์หรือเนื้อหาเอาไว้ให้ศึกษา โดยจะใส่ข้อความที่กำหนดให้ลงในตะกร้า (basket) สถานการณ์สมมุติแบบนี้เริ่มมาจากการฝึกมนุษยสัมพันธ์ในวงการธุรกิจ โดยได้แนวคิดว่า ผู้จัดการแต่ละคนจะต้องทำงานกับสิ่งที่อยู่ในตะกร้าของเขาในแต่ละวัน ดังนั้นจึงมีผู้นำแนวความคิดนี้มาปรับปรุงโดยกำหนดปัญหาที่ต้องการให้กลุ่มศึกษาเอาไว้ในตะกร้า เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายว่า ถ้าได้รับปัญหาที่มีสภาพการณ์ บทบาท ดังที่กำหนดไว้ จะมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง

ในการเรียนการสอน เบิร์ท เคิร์ช[107] (Bert Kersh) ได้นำวิธีการนี้มาทดลอง / ใช้กับการเรียนการสอนที่ศูนย์วิจัยการสอน "The Center for Research on Teaching" ณ เมืองมอนเมาท์ (Monmouth) มลรัฐโอเรกอน โดยมี พอล ทเวลเกอร์ (Paul Twelker) เป็นผู้ดำเนินการ การใช้สถานการณ์สมมุตินี้ เคิร์ชได้สร้างสถานการณ์สมมุติขึ้น 3 ชุด เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับชั้นเรียนของ มร. แลนด์ ชื่อ "Mr. Land's Sixth Grade Classroom" สถานการณ์สมมุติทั้งสามชุดนี้จะแสดงเอาไว้เป็นภาพยนตร์ โดยแต่ละชุดจะมีข้อความจำนวน 20 ข้อ หลังจากสร้างสถานการณ์สมมุติขึ้นแล้ว ก็ได้นำไปใช้กับผู้รับการฝึก 80 คน ผลปรากฏว่าผู้ที่รับการฝึกสามารถฝึกฝนสิ่งที่ต้องการสอนได้

ต่อมา มหาวิทยาลัยเทนเนสซีได้สร้างสถานการณ์สมมุติแบบหน่วยขึ้น เพื่อใช้ในการอบรมครู เรียกว่า "Teaching Problems Laboratory" โดย ครูอิก-แชงค์[108] (Cruick-shank) เป็นผู้ควบคุม วิธีการนี้เขาจะให้ผู้รับการฝึกแสดงบทบาทของ "Pat Taylor" ซึ่งเป็นครูที่ทำงานเป็นปีแรก โดยสอนชั้นประถมปีที่ 5 ในโรงเรียน "Long-acre Elementary School" ในภาคการศึกษาที่เรียกว่า "Monroe"

---

[107] Loc. cit.

[108] Ibid., p. 140.

สถานการณ์สมมุติอีกชนิดหนึ่ง คือ "Indiana University Institute Project" ซึ่ง "Indiana University, School of Education"[109] เป็นผู้สร้างขึ้น สถานการณ์สมมุติประเภทนี้ประกอบด้วยภาพยนตร์ที่บันทึกสถานการณ์สมมุติ 35 ชุด ซึ่งเป็นเรื่องที่ใช้เพื่อช่วยในการปรับตัวของนักเรียน สถานการณ์สมมุตินี้เมื่อนำไปทดลองใช้แล้ว คณะผู้จัดทำได้คัดออกมาเหลือเพียง 25 ชุด ซึ่งเป็นชุดที่สามารถนำไปใช้จริง ๆ ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทั้งเกมส์และสถานการณ์สมมุติเป็นกิจกรรมที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นอิสระ และจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และค้นพบสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง

4. <u>การศึกษาเฉพาะกรณี</u> (Case Method หรือ Case Training)

การศึกษาเฉพาะกรณี[110] เป็นการนำเอาสภาพการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในชีวิตจริงมาให้บุคคลหรือกลุ่มศึกษากรณีหรือเรื่องราวเฉพาะ (case) ที่นำมาให้ศึกษานั้นจะประกอบด้วยข้อเท็จจริง (fact) ซึ่งมีรายละเอียดพอที่ผู้ศึกษาจะมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนและเกิดทัศนคติต่อปัญหานั้น ซึ่งต้องให้เหมาะสมกับปัญหาที่ผู้ศึกษากำลังเผชิญอยู่ หรือต้องมีการเลือกเรื่องราวและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมที่ผู้ศึกษาจะเกิดความรู้สึกเหมือนกับเป็นเรื่องของตน หรือเขาเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในสภาพการณ์นั้น และปัญหาที่เกิดขึ้นก็เปรียบเหมือนปัญหาของเขา ซึ่งจะต้องแก้ไข

การฝึกศึกษาเฉพาะกรณีนี้ จะมีการสรุปหรือไม่ก็ได้ เพราะการแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวจะไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน ดังนั้น ในการศึกษาเฉพาะกรณีนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยผู้นำหรือครูจะไม่มีการแนะแนวทางในการสรุป และแก้ไขปัญหาให้[111]

---

[109] <u>Loc. cit.</u>

[110] <u>Ibid.</u>, p. 147.

[111] Keith Davis, <u>op. cit.</u>, p. 407.

การใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณีนี้ คริสโตเฟอร์ แลงเดล[112] (Christopher Langdell) เป็นผู้เริ่มต้นใช้ที่ "The Harward Law School" เป็นครั้งแรก และต่อมาก็มีผู้นิยมนำไปใช้ในวงการกฎหมาย วงการแพทย์ การบริหารธุรกิจ และงานด้านสังคมอื่น ๆ ซึ่งนับว่าการศึกษาเฉพาะกรณีเป็นวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ที่เป็นที่นิยมใช้กันมาเป็นเวลานานแล้ว

ชนิดของการศึกษาเฉพาะกรณี

ปิเกอร์[113] (Pigors) เสนอวิธีการที่ศึกษาด้วยเรื่องราวเฉพาะกรณีเอาไว้ 4 ประการ คือ

1. <u>วิธีการของฮาวาร์ด</u> (The Harward Method) วิธีนี้ คริสโตเฟอร์ แลงเดล (Christopher Langdell)เป็นผู้คิดขึ้น และแผนกวิจัยของ "The Harward Business School" เป็นผู้ดำเนินการต่อมา

การศึกษาตามวิธีการนี้ จะมีการสร้างเรื่องราวที่จะศึกษาขึ้น โดยนำรายงานเกี่ยวกับเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งที่เกิดขึ้น (case report) มาให้ผู้เรียนศึกษา รายงานเกี่ยวกับกรณีเฉพาะนี้จะประกอบด้วยเรื่องราวทั่ว ๆ ไป ประวัติความเป็นมา ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงเหตุการณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ ความมุ่งหมายที่สำคัญของวิธีนี้คือช่วยให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหาจากเรื่องเฉพาะกรณีที่กำหนดให้

วิธีการนี้ แม้จะเป็นวิธีที่เก่าแก่ที่สุด แต่ก็เป็นที่รู้จักและมีผู้นิยมใช้มากที่สุด

2. <u>วิธีการของ Wharton</u> (The Wharton School Method) วิธีการนี้เป็นการนำเอาเรื่องจริง (live) ซึ่งเป็นรายงานเหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้น หรือกำลังดำเนินอยู่มาศึกษา การใช้วิธีการนี้ ผู้ศึกษาจะต้องสนใจข่าวคราวและเหตุการณ์ประจำวันอยู่เสมอ และจะมีการศึกษาล่วงหน้ามาจากบ้าน ในการรวมกลุ่มเพื่อศึกษาตามวิธีนี้ จะมีลำดับหรือ

---

[112] Tisana Tiansame, <u>op. cit.</u>, p. 137.

[113] <u>Ibid.</u>, pp. 147-150.

วิธีการดังนี้ ในครั้งแรก จะมีการนำเรื่องจริง (live case) มาแสดงให้กลุ่มทราบ แล้วจะให้โอกาสสมาชิกทำความเข้าใจกับปัญหาโดยการซักถามและโต้ตอบ หลังจากนั้น จะให้โอกาสผู้ศึกษาไปค้นคว้าหาคำตอบมาเสนอกลุ่ม และอภิปรายร่วมกัน และสมาชิกเขียนรายงานส่งคนละหนึ่งหน้า

การรวมกลุ่มครั้งที่สอง ผู้ศึกษาจะเข้าพบผู้สอน เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับรายงานของตน ผู้สอนจะรวบรวมรายงานทั้งหมด และคัดเลือกรายงานที่ดีที่สุด 10 ชุด นำเสนอคณะกรรมการ (the excutive) คณะกรรมการจะศึกษารายงานและเขียนคำวิจารณ์เพิ่มเติม แล้วนำมาแถลงให้กลุ่มทราบผลการศึกษา หลังจากนั้นจะมีการอภิปรายทั่วไปเกี่ยวกับสรุปผลการศึกษานั้น

3. วิธีการ เฮนรี่-ซินดิเคท (The Henry Syndicate Method) วิธีการนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีแบบอังกฤษ ซึ่ง "The British Administration Staff College" เป็นผู้คิดวิธีการนี้ขึ้นที่ Henley-on-Thames

ลักษณะที่สำคัญของวิธีการนี้คือจะเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับกรณีที่เป็นเรื่องจริง (live case) ภายในกลุ่มย่อย ซึ่งต้องอาศัยทักษะในการสื่อสารทางวาจา และการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การอภิปราย และการตัดสินใจร่วมกัน วิธีการในการศึกษาจะมีการกำหนด "คณะกรรมการ" (syndicate) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ให้คำปรึกษาหรือวิทยากร 1 ท่าน ซึ่งคอยให้ความดูแลและให้คำปรึกษา นอกจากนี้ จะมีการกำหนดเรื่องย่อไว้เป็นแนวทางในการศึกษาแต่ละเรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาการ และเป็นสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยเรื่องราวเหล่านี้อาจประกอบด้วยเรื่องที่เกินความจริง (superfluous matter) เพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจเอาเองว่า เรื่องราวเช่นไรที่เหมาะสมกับกรณีที่ศึกษา

การดำเนินการศึกษากรณีจะเริ่มต้นจากการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจกับปัญหา และแบ่งงานให้กับคณะกรรมการทำ โดยแบ่งออกเป็นคณะกรรมการชุดย่อย ๆ ลงไป เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างทั่วถึง หลังจากนั้น สมาชิกจะกลับมาประชุมกันเพื่อพิจารณาหาข้อสรุปของปัญหา

4. วิธีการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ (The Incidental Method) วิธีการนี้คิดขึ้นโดย พอล ปิเกอร์ และ เฟธ ปิเกอร์ (Paul Pigors and Faith Pigors)

ในปี 1950 โดยกำหนดกรณีสั้น ๆ แต่เป็นเรื่องที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และต้องการการตัดสินใจและการตัดสินปัญหาร่วมกัน เรื่องราวที่นำมาแสดงนี้ จะเป็นเรื่องราวที่ผู้นำหรือครูเพียงแต่สรุปเหตุการณ์มาแต่เพียงสั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนใช้ความสามารถในการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงด้วยตนเองเสียก่อน จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้ ซึ่งผิดกับวิธีศึกษาเฉพาะกรณีวิธีอื่น ซึ่งครูตระเตรียมเรื่องราวมาแล้วเป็นอย่างดี จุดมุ่งหมายของวิธีการนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสทำความเข้าใจในเรื่องราวร่วมก่อน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น และยังต้องใช้ความสามารถทางปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจ ตลอดจนทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม (social awarness) ได้ดียิ่งขึ้น

ปิเกอร์[114] ได้เสนอลำดับขั้นของการศึกษาวิธีนี้ออกเป็น 5 ขั้น คือ

1. ขั้นเล่าเหตุการณ์ให้ผู้ศึกษารับฟัง หรือจะให้กลุ่มอ่านเรื่องราวที่เกิดขึ้น (written incident) ก็ได้

2. ขั้นหาข้อเท็จจริง ในขั้นนี้จะให้สมาชิกคิดและรวบรวมข้อมูลหรือทำความเข้าใจกับปัญหาโดยการอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มภายในช่วงเวลาสั้น ๆ

3. ขั้นตัดสินใจของกลุ่มเบื้องต้น ในขั้นนี้จะเป็นการให้คำนิยามปัญหา หรือสรุปความเข้าใจในปัญหาให้ตรงกันเสียก่อน

4. ขั้นตัดสินใจโดยมีเหตุผลประกอบ ภายหลังจากการทำความเข้าใจกับเรื่องราวหรือปัญหาให้ตรงกันแล้ว กลุ่มจะอภิปรายเพื่อหาข้อสรุป แล้วให้สมาชิกแต่ละคนคิดและเขียนปัญหาและวิธีแก้ปัญหามาส่งให้ผู้อภิปราย หรือจะใช้วิธีสรุปด้วยวาจาก็ได้

5. ขั้นอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องราว และการตัดสินใจของกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่มบางครั้งจะมีความคิดเห็นที่แตกแยกไม่ตรงกัน ถ้าเป็นเช่นนี้ ผู้นำกลุ่มจะให้ผู้ที่มีวิธีการแตกต่างออกไปรวมกลุ่มเพื่ออภิปรายอีกทีหนึ่ง โดยให้ผู้ที่มีความคิดคล้าย ๆ กันอยู่ด้วยกัน หรืออาจให้กลุ่มร่วมกันคิดหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

---

[114] Ibid., pp. 149-150.

ในตอนสุดท้ายจะเป็นการสรุปของผู้นำกลุ่ม ว่าควรมีวิธีการในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างไร และช่วงสุดท้าย จะมีการลำดับเหตุการณ์และการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงในกลุ่ม

ปิเกอร์แสดงความคิดเห็นว่า ลำดับที่ 4 นี้ มีความสำคัญมากที่สุด เพราะทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จุดอ่อนของวิธีการนี้คือ กลุ่มไม่มีโอกาสศึกษาข้อเท็จจริงอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพราะผู้นำจะเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงแก่กลุ่ม ถ้าผู้นำไม่ทราบข้อเท็จจริงดีพอ หรือสรุปโดยแปลความหมายผิด ก็อาจทำให้การตัดสินปัญหาผิดไปได้

หลักการของการศึกษาเฉพาะกรณี[115] (Constituent Element of Case Method)

แม้ว่าการศึกษาเฉพาะกรณีชนิดต่าง ๆ จะมีความมุ่งหมายและเทคนิควิธีการที่แตกต่างกัน แต่หลักการในการศึกษาก็มีลักษณะที่สำคัญตามลำดับดังนี้ คือ

1. มีรายงานเกี่ยวกับกรณีที่จะศึกษา (Case Report) รายงานเกี่ยวกับกรณีนี้จะเป็นไปในรูปต่าง ๆ เช่น การเขียน การเล่า การใช้ภาพยนตร์ การใช้เครื่องบันทึกเสียงหรือโทรทัศน์ ปิเกอร์เสนอลักษณะของกรณีที่ดีว่าควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1.1 กรณีที่จะศึกษาควรเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้ หรือสามารถสังเกตได้

1.2 กรณีที่จะศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องที่ปรากฏในกรณีนั้น โดยช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีโอกาสฝึกทักษะเพิ่มขึ้น

1.3 กรณีควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของมนุษย์หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปรากฏในกรณี

1.4 กรณีควรก่อให้เกิดความก้าวหน้าหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนด้วย

---

[115] Ibid., pp. 150-153.

2. มีการวิเคราะห์กรณี (Case Analysis) การวิเคราะห์เรื่องเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาเฉพาะกรณี ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติอย่างกว้างขวาง และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่ง ปิเกอร์ ได้เสนอเกณฑ์ในการวิเคราะห์กรณีเอาไว้ดังนี้

2.1 ควรคำนึงถึงความเป็นจริงให้มากที่สุด

2.2 ควรมีการจัดระบบในการแนะแนวทางให้กับผู้เรียน

2.3 การวิเคราะห์สามารถยืดหยุ่นได้

2.4 ควรมีการสรุปการอภิปรายปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้

3. มีการอภิปรายกรณี (Case Discussion) การวิเคราะห์กรณีจะทำได้โดยอาศัยการอภิปรายในเรื่องราวนั้น ๆ ในการอภิปรายควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

3.1 การอภิปรายควรมีจุดสนใจหรือจุดมุ่งหมายในการอภิปรายร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้อภิปราย อภิปรายในประเด็นเดียวกัน

3.2 การอภิปรายควรสนองความต้องการของส่วนใหญ่ โดยผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสมว่า การอภิปรายควรใช้เวลามากน้อยเพียงไร ตรงประเด็นหรือไม่ หรือเมื่อไรที่ควรยุติการอภิปราย

3.3 บรรยากาศในการอภิปรายควรเป็นอิสระ ไม่มีพิธีรีตอง เพราะการอภิปรายจะได้ผลดีต่อเมื่อสมาชิกในกลุ่มอยู่ในบรรยากาศที่เป็นอิสระ รู้สึกสะดวกใจที่จะแสดงความคิดเห็น

3.4 ในการอภิปรายควรมีตอนหนึ่งซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแม้ว่าจะมีความขัดแย้งทางด้านความคิดและทัศนคติกันบ้าง แต่ก็ควรมีการทำความเข้าใจในเรื่องนี้ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.5 การอภิปรายจะเริ่มจากการทำความเข้าใจในหัวข้อ (topic) หรือเรื่องราว (case) แล้วสมาชิกทุกคนจะร่วมกันหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลสรุปออกมา โดยผู้นำกลุ่มจะต้องเตือนให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทของตนในการแก้ปัญหาแต่ละช่วงแต่ละตอนให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

3.6 บทบาทของผู้นำกลุ่มในการศึกษาเฉพาะกรณีจะไม่เป็นการนำการอภิปรายหรือชี้แนะสถานการณ์ให้ แต่จะต้องให้ความสนใจแก่สมาชิกทุกคน หน้าที่ของผู้นำกลุ่มมีดังนี้

3.6.1 ช่วยให้กลุ่มเริ่มดำเนินการอภิปราย

3.6.2 ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

3.6.3 ช่วยให้การสนทนาดำเนินไปโดยตลอด

3.6.4 สาธิตบทบาทของผู้อภิปราย

3.6.5 ใช้วิธีการที่ช่วยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน

3.6.6 ให้โอกาสสมาชิกในกลุ่มเป็นผู้นำอภิปรายบ้าง

4. มีการสร้างสถานการณ์ที่เหมือนจริง (Current Situation) วิธีการศึกษาเฉพาะกรณีจะต้องสมมุติสถานการณ์ที่เหมือนหรือใกล้เคียงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสังคม ซึ่งจะต้องใช้กลวิธีและเวลาที่เหมาะสม ผู้ควบคุม Case จะต้องเข้าใจสถานการณ์ และแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับกระบวนการของการเรียน

ลำดับขั้นของกระบวนการศึกษาเฉพาะกรณี

กระบวนการเรียนแบบนี้ต้องค่อยเป็นค่อยไป ปิเกอร์ และ ปิเกอร์[116] (Pigors and Pigors, กล่าวว่า ผู้เรียนควรเข้าใจว่า เรื่องราว (case) ที่นำมาศึกษาเป็นการกระทำของคนบางคนในเวลาหนึ่งในสถานการณ์หนึ่ง ผู้ศึกษาจะต้องสมมุติตัวเองให้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์หรือเกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น เพื่อจะวิเคราะห์และทำความเข้าใจเรื่องราวนั้น ๆ

หลังจากศึกษาเรื่องราว (case) ต่าง ๆ แล้ว ผู้เรียนจะสังเกตเห็นความคล้ายคลึงกัน (denominators) ของเรื่องราวแต่ละชนิด และเริ่มเข้าใจ (recurring) ว่าพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องราวเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต่างกับพฤติกรรมของคนทั่ว ๆ ไป ผู้เรียนจะเห็นว่า ทักษะที่ได้จากการวิเคราะห์เรื่องราวจะเป็นประโยชน์ต่อเขาทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนจะเริ่มพิจารณาตัวเองเช่นเดียวกับพิจารณาเรื่องราว และมองเห็นตัวเองในลักษณะเดียวกับที่ได้ศึกษาจากเรื่องราว และในทัศนะที่ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ว่าควรปฏิบัติตนเช่นใด

---

[116] Ibid., pp. 153-154.

ผู้เรียนจะมีความสามารถในการคิดเพิ่มขึ้น ปิเกอร์เรียกบุคคลที่เข้าถึงขั้นของการเรียนแบบนี้ว่า "บุคคลที่มีจิตใจเข้าถึงเรื่องราว" (a Case-Minded Person)

5. การอภิปราย (Group Discussion)

การอภิปรายเป็นกลุ่ม เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือพิจารณาหัวข้อที่กลุ่มสนใจร่วมกัน โดยสมาชิกจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเป็นอิสระและอย่างเป็นธรรมชาติ ในการรวมกลุ่มเพื่ออภิปรายแต่ละครั้ง จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณ 6 ถึง 12 คน[117] และในกลุ่มจะต้องมีผู้นำอีกหนึ่งคนด้วย ในการอภิปรายเป็นกลุ่ม จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ รวมทั้งได้ฝึกทักษะการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังที่ แสตนฟอร์ด และ แสตนฟอร์ด[118] (Standford and Standford) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการอภิปรายเอาไว้ว่า

"การอภิปรายจะมีจุดมุ่งหมายหลายประการด้วยกัน คือ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ทราบความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นในแง่ของการยอมรับความรู้สึกและการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ตลอดจนเพื่อดึงความคิดออกมาเป็นการกระทำร่วมกัน การอภิปรายอาจจะไม่บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวทุกข้อ แต่จะต้องสนองข้อใดข้อหนึ่ง"

ลักษณะที่สำคัญของการอภิปราย

ในการอภิปรายแต่ละครั้ง กลุ่มจะมีแบบแผนและลักษณะแตกต่างกันออกไป แต่ลักษณะที่เป็นพื้นฐานสำคัญซึ่งมีอยู่ในการอภิปรายเป็นกลุ่มทุก ๆ ครั้งจะประกอบด้วย

---

[117] P. Bergevin, D. Morris. A Manual for Group Discussion Participation (New York: The Seabury Press, 1965), p. 12.

[118] G. Standford, B.D. Standford, Learning Discussion Skills Through Games (New York: Citation Press, 1969), p. 15.

1. สมาชิกในกลุ่ม (Group Members) จุดประสงค์หลักของการอภิปราย คือ การแลกเปลี่ยนความคิดและยอมรับความรู้สึก ตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การอภิปรายที่บังเกิดผลดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีทักษะในการอภิปรายเป็นอย่างดี และมีผู้นำที่ดี รวมทั้งมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความคิด ความรู้สึก ได้อย่างเป็นอิสระ

2. ผู้นำในกลุ่ม (Group Leader) ในการอภิปราย ผู้นำจะมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้กลุ่มดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำกลุ่มมีหลายประเภทด้วยกัน คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic) ประชาธิปไตย (democratic) หรือ สังคมนิยม (laissez-faire) ซึ่งจากรายงานและการวิจัยต่าง ๆ ก็ได้สรุปว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่อำนวยกระบวนการกลุ่มให้ดำเนินไปได้ด้วยดีที่สุด ดังที่ไมเออร์ (Maier) เปรียบเทียบลักษณะผู้นำสองประเภทเอาไว้ในตารางในหน้าต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบแบบแผนพฤติกรรมของกลุ่มภายใต้การนำของผู้นำสองประเภท[119]

| พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย | พฤติกรรมแบบอัตาธิปไตย |
|---|---|
| 1. มีความคิดริเริ่ม ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง พยายามหางานทำ | 1. ไม่เป็นตัวของตัวเอง ต้องคอยพึ่งพาผู้นำโดยถามคำถาม หรือคอยให้ผู้นำตัดสินใจให้ |
| 2. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ เช่น มีความร่วมมือ | 2. เมื่อไม่มีการรวมกลุ่ม บุคคลจะทำงานอย่างโดดเดี่ยว จะมารวมกันเมื่อต้องการทำงานเท่านั้น |
| 3. มีความรับผิดชอบในการทำงาน แม้ว่าจะไม่มีผู้นำอยู่ด้วยก็ตาม | 3. ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งการทำงานเมื่อไม่มีผู้นำคอยควบคุม |
| 4. มีความเป็นเอกภาพ และมีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นถ้ามีบุคคลภายนอกเข้ามายุ่งเกี่ยวด้วย | 4. ขาดความเป็นเอกภาพ สมาชิกไม่มีความร่วมมือกัน |
| 5. กลุ่มมีความเป็นกันเองในการพูดคุย ยิ้มแย้ม ฯลฯ | 5. ขาดความเป็นกันเอง สมาชิกพยายามจะต่อสู้และติเตียนกันเอง |
| 6. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยใช้คำว่า "เรา" เสมอ และมีความต้องการจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 6. มีความรู้สึกแบ่งแยกโดยใช้คำว่า "ฉัน" เสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเห็นแก่ตัว |
| 7. ผู้นำและโครงการที่ทำเหมาะสมดี | 7. ผู้นำและโครงการที่ทำเฉื่อยชา ไม่เหมาะสม |

[119] Norman R.F. Maier, Principles of Human Relations (New York: Willey, 1952), p. 49.

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำหรือประธานในการอภิปรายที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ยอมรับและพิจารณาการมีส่วนร่วมอย่างใช้เหตุผล
2. รู้จักกาละเทศะ และมีความเป็นมิตร
3. มีความรู้ในหัวข้อที่สนทนาดี
4. ไม่คาดหวังผลของการอภิปรายเอาไว้ล่วงหน้า
5. ไม่สนใจเพียงจุดใดจุดหนึ่งของการอภิปรายเท่านั้น
6. เตือนกลุ่มให้คำนึงถึงใจความสำคัญของหัวข้อที่อภิปราย
7. พยายามให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
8. ป้องกันไม่ให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ไม่ดี
9. สรุปการอภิปรายเป็นระยะ ๆ เพื่อให้กลุ่มทราบว่ากำลังดำเนินการอยู่ถึงไหน
10. แจ้งให้สมาชิกทราบถึงผลสรุปของกลุ่มในตอนสุดท้ายของการอภิปราย[120]

3. จุดมุ่งหมายหรือปัญหาของกลุ่ม (Group Goal or Group Problem) การอภิปรายจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ของกลุ่มร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกอภิปรายไปในแนวเดียวกัน และสามารถสรุปปัญหาได้ตรงแนว และทำให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยดี

4. บรรยากาศของกลุ่ม (Group Climate or Group Atmosphere) ในการอภิปรายเป็นกลุ่ม จะอาศัยบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกรู้สึกเป็นอิสระและปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดและแสดงความรู้สึก ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการอภิปราย และแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

---

[120] Youth Dicussion: Patterns and Techniques, Junior Town Meeting Leaque (Columbus: Wesleyan University Middle Town, Conn., 1953), p. 26.

ทักษะที่จำเป็นต่อการอภิปราย (Essential skills for Effective Discussion)

การอภิปรายจะบังเกิดผลดีต้องอาศัยทักษะที่เหมาะสมของสมาชิกที่นำมาใช้ในกระบวนการอภิปราย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยการฝึกทักษะในการอภิปรายเสมอ ๆ ในขณะที่สมาชิกร่วมการอภิปราย เขาจะได้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้น และก่อให้เกิดผลดีแก่กลุ่ม

แสตนฟอร์ด และ แสตนฟอร์ด[121] (Standford and Standford) เชื่อว่าสมาชิกจะต้องการฝึกทักษะการอภิปรายที่ดี เขาได้รวบรวมกิจกรรมและเกมส์ที่จะช่วยเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เอาไว้ คือ

1. การทำความคุ้นเคย (getting acquainted) เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม สิ่งแรกที่กระทำคือ พยายามทำความรู้จักกันเพื่อเป็นพื้นฐานในการอภิปรายต่อไป

2. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการกระทำ (organizing for action) ทักษะเบื้องต้นในการอภิปราย คือ การรักษาระเบียบแบบแผน (maintain order of group) ของกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจและแรงจูงใจของสมาชิกมาประกอบการพิจารณาหาแนวทางเพื่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อไป

3. การยอมรับคุณค่าของการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (recognizing the value of all contributions) การอภิปรายที่ดีต้องอาศัยทักษะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคนในกลุ่ม โดยกลุ่มจะได้คำตอบมาจากการมีส่วนร่วมในการตอบคำถามของสมาชิกทุกคน แล้วนำคำตอบเหล่านั้นมาพิจารณาสรุปเป็นผลงานของกลุ่ม

4. ความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วม (taking responsibility to contribute) การอภิปรายที่ดีจะอาศัยความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มในการมีส่วนร่วม สมาชิกจะต้องมีทักษะในการพิจารณาว่า เมื่อไร อย่างไร และอะไรที่เขาจะให้แก่กลุ่มได้บ้าง

---

[121] Tisana Tiansame, op. cit., pp. 113-115.

5. การตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น ๆ (Responding to other contributions) สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีทักษะในการตอบสนองต่อสิ่งที่บุคคลอื่น ๆ พูดก่อนที่จะเสริมความคิดของตนลงไป หรือเสนอความคิดใหม่

6. ความระมัดระวังในการฟังเพื่อยอมรับความแตกต่างและสิ่งที่ตรงกับที่คิด (careful listening to percive differences and agreement) จุดอ่อนประการหนึ่งของการอภิปรายคือ สมาชิกมักจะขาดทักษะในการฟัง ในขณะที่ฟังผู้อื่นพูด สมาชิกมักจะพะวงอยู่กับความคิดของตน จนไม่สนใจถึงความหมายที่แท้จริงซึ่งคนอื่นพูด ซึ่งการขาดทักษะในการฟังนี้ จะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้

7. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมมากกว่าการโต้แย้ง (encouraging contribution rather than agreement) สมาชิกในกลุ่มจะต้องเรียนรู้วิธีการในการตอบสนองและการส่งเสริมให้สมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่มอยากมีส่วนร่วม ไม่ใช่กีดกันการแสดงความคิดของผู้อื่นเพื่อแสดงความรู้ของตน ซึ่งทำให้สมาชิกบางคนไม่อยากมีส่วนร่วม

8. การเรียนรู้บทบาทใหม่ (learning new roles) ในการอภิปราย สมาชิกจะต้องแสดงบทบาทหลายบทในแต่ละครั้งแตกต่างกันออกไป ดังนั้น เขาจะต้องเรียนรู้เพื่อเข้าใจความสำคัญของบทบาทเหล่านี้ และแสดงบทบาทเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

9. การลงมติ (arriving consensus) ทักษะที่มีความสำคัญมากที่ต้องการการฝึกฝน คือ ทักษะในการลงมติเพื่อสรุปปัญหา สมาชิกจะต้องเข้าใจถึงการประนีประนอม (compromising) หรือการเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกบางคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ทักษะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ บุคคลจะต้องได้รับการพัฒนาเพราะมีความจำเป็นต่อการอภิปรายทุกครั้ง และจะช่วยให้การเรียนรู้ของกลุ่ม และความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปได้ด้วยดี

ชนิดของการอภิปราย (Types of Discussion Group)

การอภิปรายมีหลายชนิด จากชนิดที่จำกัดที่สุดจนถึงชนิดที่มีความยืดหยุ่นมากที่สุด การเลือกใช้การอภิปรายให้มีคุณค่าต่อการเรียนรู้ จะต้องอาศัยการพิจารณาถึงธรรมชาติและจุดมุ่งหมายของการอภิปรายชนิดนั้น ๆ ซึ่ง ทิศนา เทียนเสม[122] (Tisana Tiansame) ได้รวบรวมเอาไว้ดังต่อไปนี้

1. Forum การอภิปรายชนิดนี้เป็นชนิดที่จำกัดมาก เพราะประกอบด้วยการบรรยายและเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามได้เท่านั้น

2. Symposium การอภิปรายชนิดนี้จะมีการรวมกลุ่มเพื่อศึกษาหัวข้อหรืออภิปรายหัวข้อต่อหน้าผู้ชม เมื่อการอภิปรายสิ้นสุดลง จะเปิดโอกาสให้ผู้ชมร่วมถามคำถามหรืออภิปรายได้

3. Panel การอภิปรายชนิดนี้จะเป็นการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิต่อหน้าสมาชิกหรือผู้ชมเป็นจำนวนมาก ๆ และเมื่อสิ้นสุดการอภิปราย จะมีการอภิปรายทั่วไป

4. Town Meeting การอภิปรายชนิดนี้เกิดมาจากการอภิปรายของชาวเมือง New England เกี่ยวกับรัฐบาลท้องถิ่น และเสนอข้อปรับปรุงตามที่คิดว่าจำเป็น คำคำนี้นำเอามาใช้เพื่ออธิบายสภาพการณ์ซึ่งมีการอภิปรายในหัวข้อที่สำคัญที่ได้รับ แม้ว่าการอภิปรายนั้นจะนอกเหนือไปจากความสามารถของสมาชิกหรือผู้นำ

5. Lecture-Discussion การอภิปรายชนิดนี้มีสองระยะคือ ระยะแรก ผู้นำที่มีความสามารถจะบรรยายเพื่อแนะนำพื้นฐานหรือข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปราย และต่อมาสมาชิกจะอภิปรายในเรื่องที่ได้รับฟังอย่างเป็นอิสระ ซึ่งการอภิปรายชนิดนี้จะไม่เป็นทางการมากนัก

6. Platform Conversation การอภิปรายชนิดนี้คล้ายกับการอภิปรายแบบ Panel เว้นแต่ว่ากลุ่มของสมาชิกที่อภิปรายจะนั่งอยู่บนยกพื้นต่อหน้าผู้ดูจำนวนมาก ๆ และอภิปรายกันเองโดยไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นเข้ามาร่วมด้วย

---

[122] Ibid., pp. 115-118.

7. Parliamentary or Government Discussion กลุ่มชนิดนี้จะใช้เพื่อประชุมผู้แทนนักเรียน ซึ่งนำเอากระบวนการในการประชุมในสภามาเป็นแบบอย่าง คือมีการเคลื่อนไหวหรือการกระทำ (motion) และการจดบันทึกอย่างเป็นแบบแผน

8. Bull Session การอภิปรายชนิดนี้จะเกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติและอย่างไม่เป็นทางการ ทุกเวลาและทุกสถานที่โดยไม่จำกัดเวลา

9. Round Table หรือ Conference ในการอภิปรายชนิดนี้ สมาชิกจะมารวมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่ออภิปรายถึงโครงการที่เขากระทำอยู่ การประชุมโต๊ะกลม จะใช้เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความคุ้นเคยสนิทสนมและความร่วมมือกัน และการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ (conference) จะนำมาใช้ในการพบปะชนิดใดชนิดหนึ่งโดยเฉพาะ

10. การสัมมนา (Seminar) การอภิปรายเป็นกลุ่มย่อยนี้จะทำเพื่อการค้นคว้า และให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. ฟิลิปส์ 66.(Phillips 66.) เจ.ดี.ฟิลิปส์[123] (J.D. Phillips) เป็นผู้คิดวิธีการนี้ขึ้น เพื่อให้สนองกับการอภิปรายและการมีส่วนร่วมในกลุ่มใหญ่ ๆ โดยแบ่งสมาชิกในกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละ 6 คน โดยให้เวลาในการอภิปรายปัญหาเป็นเวลา 6 นาที เมื่อหมดเวลาจะต้องรายงานความคิดของกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่ การอภิปรายชนิดนี้ได้รับชื่อมาจากกระบวนการที่ประกอบด้วยสมาชิก 6 คน และใช้เวลา 6 นาที

12. Buzz Group หรือ Short-Term Group[124] กลุ่มชนิดนี้จะประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 4 หรือ 5 คน มาทำงานร่วมกันในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยจะมีการเลือกประธาน (chairman) และเลขานุการ (reporter) การทำงานกลุ่มจะใช้เวลา 10-15 นาที เมื่อหมดเวลา กลุ่มจะรายงานผลสรุปต่อกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจใช้วิธีการรายงานต่าง ๆ กัน

13. A Fishbow Technique หรือ Concentric Circles[125] วิธีการนี้สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงทักษะในการสังเกตและการวางเงื่อนไข (prescribing) และการฝึกการ

---

[123] Norman R.F. Maier, op.cit., p. 73.

[124] Tisana Tiansame, op.cit., p. 116.

[125] G. Standley B.D. Standley, op.cit., p.51.

ให้ข้อสังเกต (obtaining feedback) ในการอภิปราย วิธีการในการอภิปรายจะแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 ส่วน โดยให้กลุ่มที่ 1 นั่งอยู่ในวงกลมเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั่งล้อมรอบเพื่อสังเกตการทำงาน ผู้สังเกตการณ์จะได้รับคำแนะนำให้สังเกตปัญหาการทำงานโดยทั่วไปของกลุ่มหนึ่งที่นั่งอยู่ข้างใน ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หลังจากที่สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกันเป็นเวลา 15-20 นาที ผู้สังเกตการจะรายงานสิ่งที่เขาค้นพบ และแนะนำหรือเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการอภิปราย แล้วจะมีการเปลี่ยนที่ และเปลี่ยนบทบาทกัน

วิธีการนี้จะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม และสามารถปรับปรุงทักษะในการอภิปรายของตนเองและผู้อื่นได้

แบบแผนของการอภิปรายอาจมีชนิดอื่นที่แตกต่างกันออกไป แต่ที่กล่าวมานี้เพียงตัวอย่างที่จะช่วยให้ครูสามารถนำไปพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ที่ต้องการ

6. <u>การตั้งคำถาม</u> (The Questioning Strategy)

การใช้คำถามเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และเป็นกิจกรรมสำคัญที่เราใช้กันทุกเมื่อเชื่อวัน คนเราจะถามเมื่อเกิดความสงสัย และจะพอใจเมื่อเขาได้รับคำตอบที่เหมาะสมและช่วยให้เขาเกิดความเข้าใจได้[126]

มีผู้กล่าวว่า การถามคำถามจะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป ซึ่งจะช่วยให้บุคคลแสดงปัญหาและทำความเข้าใจกับปัญหา และช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้[127]

---

[126] Edgar B. Wesley, Stanley P. Wronski, <u>Teaching Social Studies in High School</u> (4th ed.; Boston: D.C, Health and Company, 1958), p. 354.

[127] Postman; C. Weingartner, <u>Teaching as subversive activity</u> (New York: Delacorta Press, 1969), p. 81.

คันนิ่งแฮม[128] (Roger T. Cunningham) ให้ความหมายคำถาม (question) เอาไว้ว่า

"คำถามคือ คำพูดที่หลั่งไหลออกมาเพื่อต้องการการตอบสนองต่อผู้ที่ถูกถาม คำถามจะมีลักษณะที่กว้างขวางกว่ากลุ่มของคำที่เว้นวรรคตอนโดยใช้เครื่องหมายคำถาม แต่จะเป็นแนวทางในการค้นหาและแปลความหมายของข้อมูล คำถามจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น และความสามารถทางสมอง"

ความสำคัญของคำถามนี้ ได้มีผู้แลเห็นความสำคัญมานานแล้วนับตั้งแต่สมัยโซเครติส[129] (Socratis) วิธีการของโซเครติส (Socratis Method) ได้มีผู้พิจารณาว่า เป็นวิธีการที่ช่วยในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี วิธีการตั้งคำถามชนิดนี้ ได้มีผู้เรียกชื่อต่างกันออกไป คือ "the discovery method" "the inductive-deductive method" "the deductive-inductive method" "the inquiry method" "the inferential learning" และอื่น ๆ

ในการพัฒนาการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ คันนิ่งแฮม[130] (Cunningham) กล่าวว่า การศึกษาจะเน้นการช่วยนักเรียนให้เรียนรู้วิธีเรียน มีความเป็นอิสระในการเรียนและคิดเพื่อตัวเองให้มากขึ้น ในสภาพการเรียนรู้เช่นนี้ การถามคำถามที่ดีจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยครูในการกระตุ้นและแนะนำความคิดริเริ่มขึ้นในตัวเด็ก และเพื่อให้เด็กมีโอกาสเรียนอย่างอิสระเขาจะต้องถามคำถาม ซึ่งครูจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก

ตาบา, เลวิน และ เอลซี[131] (Taba, Levine and Elzey) ได้ทำการศึกษาพบว่า ระดับในการคิดของนักเรียนจะแตกต่างกันออกไปตามการใช้คำถามและชนิดของคำถาม

---

[129] N. Postman, C. Weigartner, op. cit., p. 26.

[130] James E. Weigand, op. cit., p. 59.

[131] Hilda Taba, Samuel Levine, Freeman Elzey, Thinking in Elementary School Children.(California Cooperative Research project no. 1574, San Francisco State College, San Francisco, April 1964), p. 177.

ที่ครูใช้ และผลจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า คำถามที่ครูถามจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียนมาก ดังนั้น วิธีการตั้งคำถามของครูจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนมาก

ระดับและชนิดของคำถาม (The Levels and types of Question)

เนื่องจากคำถามที่ใช้ในการเรียนการสอนจะมีผลต่อทักษะในการคิดของนักเรียน ครูจึงควรมีความสามารถใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดในหลาย ๆ ระดับ ซึ่งคำถามที่ดีจะก่อให้เกิดความคิดวิพากษ์ และความคิดตริตรอง (Critical and Reflective Thinking)

คันนิ่งแฮม[132] (Cunningham) ได้เสนอประเภทของคำถามเอาไว้ 2 ชนิดคือ คำถามแคบ (Narrow Questions) และคำถามกว้าง (Broad Question)

1. คำถามชนิดแคบ (Narrow Questions) เป็นคำถามชนิดที่ต้องการความคิดในระดับต่ำ การตอบคำถามชนิดนี้จะอาศัยข้อเท็จจริง (factual) และการทำนาย (predictable) คำถามชนิดนี้จะต้องการการคิดในการตอบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น คำถามชนิดนี้จะใช้เมื่อต้องการรวบรวมข้อมูลแสดงความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวและวัสดุต่าง ๆ หรือเพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนมาแล้ว และเพื่อพิจารณากลุ่มและทดสอบความสัมพันธ์

คำถามชนิดแคบจะพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 คำถามเพื่อวัดความจำและความรู้ (Cognitive Memory Question) คำถามชนิดนี้ใช้เพื่อให้ผู้เรียนจดจำข้อเท็จจริง อธิบายความหมาย พิสูจน์ หรือหาคำตอบให้ให้กับสิ่งที่ต้องอาศัยความจำ

1.2 คำถามเพื่อสรุป (Convergent Questions) คำถามชนิดนี้จะกว้างกว่าคำถามที่วัดความรู้-ความจำ เพราะต้องการให้ผู้ตอบรวบรวมข้อเท็จจริงเข้าด้วยกันแล้วสร้างคำตอบขึ้น แต่คำถามชนิดนี้ยังแคบอยู่ เพราะจะมีคำตอบที่ดีที่สุด (best) หรือถูก (right)ที่สุด เพียงคำตอบเดียว คำถามเหล่านี้จะต้องการการอธิบายความสัมพันธ์ การเปรียบเทียบ และการแสดงความแตกต่างของข้อเท็จจริง

---

[132] Jemes E. Weigand, op. cit., pp. 86-103.

2. คำถามชนิดกว้าง (Broad Questions)

คำถามชนิดกว้าง คือ คำถามที่ผู้ตอบสามารถตอบได้หลายอย่าง คำถามชนิดนี้จะกระตุ้นให้เกิดความคิดและตอบสนองต่อสมมุติฐาน การทำนาย หรือการอ้างอิง คำตอบต่อคำถามเหล่านี้จะรวมการแสดงความนึกคิด การตัดสินใจ หรือความรู้สึก ซึ่งไม่สามารถจะทำนายคำตอบหรือไม่มีคำตอบที่ดีที่สุดเพียงคำตอบเดียว คำถามประเภทนี้จะกระตุ้นให้ตอบคำถามและก่อให้เกิดการคิดหลายระดับมากกว่าคำถามชนิดแคบ คำถามชนิดกว้างแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ คำถามที่แสดงความแตกต่าง (Divergent Question)และคำถามเพื่อการวิเคราะห์ (Evaluation Question)

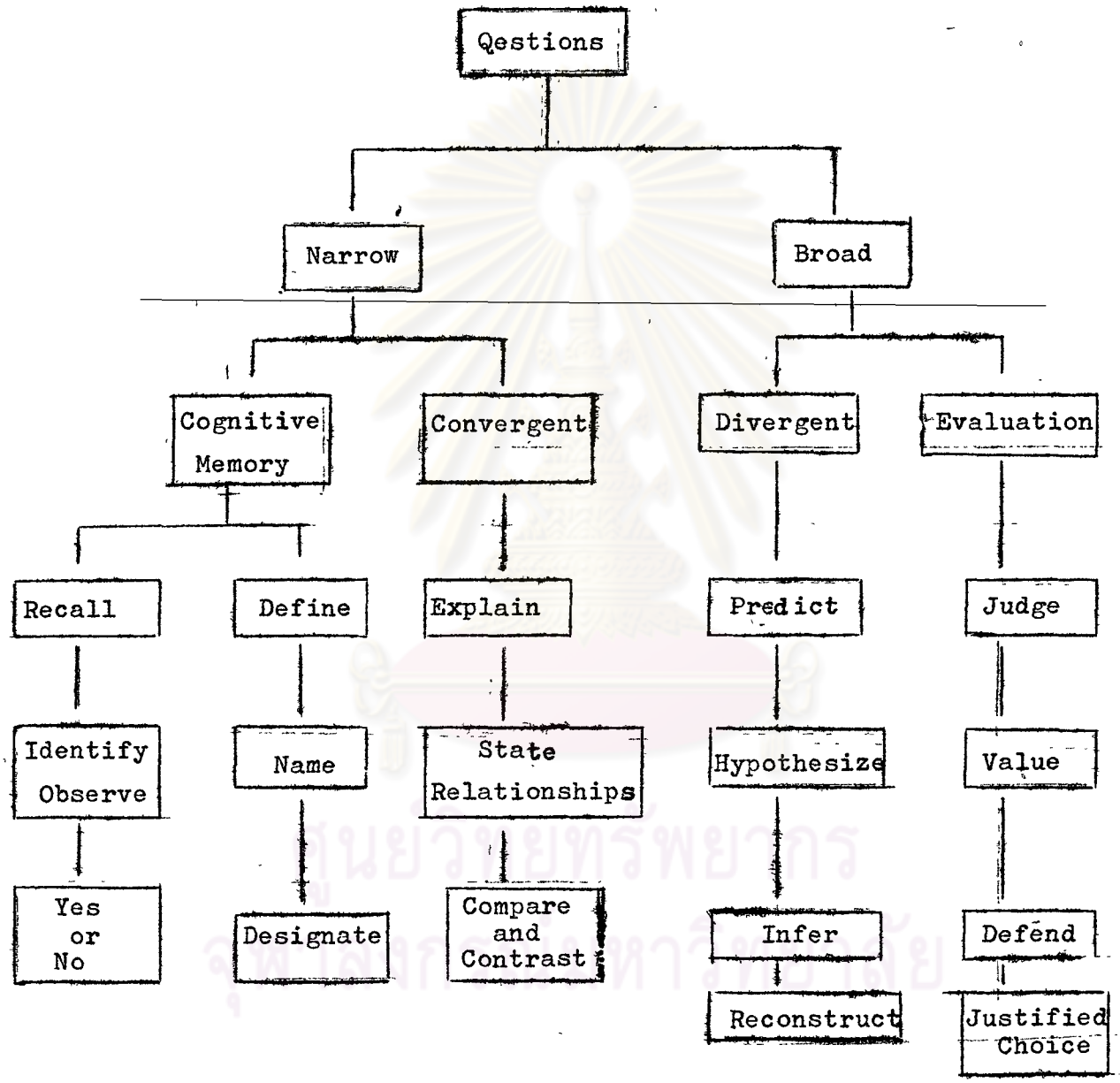
2.1 คำถามที่แสดงความแตกต่าง (Divergent Question) คำถามชนิดนี้ต้องการการตอบสนองซึ่งแสดงถึงการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าเป็นแบบแผนใหม่ ต้องการการปะติดปะต่อความคิด และการสร้างข้อสรุปที่มีความหมาย ซึ่งต้องการการทำนาย การตั้งสมมติฐาน หรือการวินิจฉัย

2.2 คำถามเพื่อวิเคราะห์ (Evaluation Questions) คำถามประเภทนี้ผู้ตอบจะต้องตัดสินใจ หาคุณค่า เลือก หรือหาทางป้องกันตำแหน่งซึ่งต้องการรวบรวมความรู้ความคิด และใช้ความคิดของตนเพื่อพิจารณาเลือกคำตอบ

คันนิ่งแฮม (Cunningham) ได้แสดงความสัมพันธ์ของคำถามชนิดต่าง ๆ ดังแสดงเอาไว้ในแผนภูมิที่ 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 ชนิดและระดับของคำถาม[133]




[133]James E. Weigand,(editor) Developing Teacher Competencies (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1971), p. 103.

เวสลี และ รอนสกี[134] (Wesley and Wronski) ได้กล่าวถึงลักษณะของคำถามชนิดต่าง ๆ เอาไว้อีกแง่หนึ่งซึ่งคล้ายคลึงกัน คำถามที่ เวสลี และ รอนสกี แบ่งไว้มี 22 ชนิด คือ

1. คำถามเพื่อวัดความจำ (recall)
2. คำถามเพื่อจัดลำดับความจำ (qualified recall)
3. คำถามเพื่อเปรียบเทียบ (comparison)
4. คำถามเพื่อบอกความแตกต่าง (contrast)
5. คำถามเพื่อวิเคราะห์ (evaluation)
6. คำถามสาเหตุ (cause)
7. คำถามเพื่อถามผล (effect)
8. คำถามเพื่อให้แสดงโดยใช้ภาพประกอบ (illustration)
9. คำถามเพื่อให้จัดลำดับ (classification)
10. คำถามเพื่อสรุป (generalization)
11. คำถามเพื่อให้กำจำกัดความ (definition)
12. คำถามเพื่อให้พิสูจน์ (proof)
13. คำถามเพื่อให้บรรยาย (description)
14. คำถามเพื่อให้แสดงลักษณะ (characteristerization)
15. คำถามเพื่อให้บอกความสัมพันธ์ (relationship)
16. คำถามเพื่อให้เล่าเรื่องย่อ (summary)
17. คำถามเพื่อให้วิจารณ์ (criticism)
18. คำถามเพื่อการนำไปใช้ (application)
19. คำถามเพื่อให้รวบรวม (organization)
20. คำถามให้เลือก (alternatibe)

---

[134] Edgar B. Wesley, Stanley P. Wronski, op.cit., pp.356-357.

21. คำถามเพื่อวิเคราะห์ (analysis)

22. คำถามเพื่อสังเคราะห์ (synthesis)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เมื่อครูตั้งคำถามควรได้คิดด้วยว่า คำถามนี้ถามเพื่ออะไร และใช้คำถามเหล่านี้ให้ถูกต้อง

<u>การใช้ถ้อยคำและการเรียบเรียงคำถาม</u> (Phrasing or Framing the Question)

ในการตั้งคำถาม การใช้ถ้อยคำสำนวนมีความสำคัญมาก เพราะถ้อยคำที่ใช้ถามออกไปจะก่อให้เกิดการตอบสนองจากผู้ฟัง การเปลี่ยนแปลงคำพูดเพียงนิดเดียวอาจทำให้ความคิดของผู้ฟังผิด คันนิ่งแฮม[135] (Cunningham) เสนอว่า ครูควรฝึกการใช้ถ้อยคำและเรียบเรียงคำถามเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังต่อไปนี้

1. การตั้งคำถามที่สับสน (confusing question) ซึ่งรวมหลาย ๆ ความคิดเข้าไว้ด้วยกัน

2. คำถามที่ป้อนคำตอบ (Spoon-feeding question) ซึ่งแนะแนวทางให้ผู้ตอบมากเกินไป

3. คำถามคลุมเคลือ (Ambiguous question) ซึ่งขาดหลักเกณฑ์ที่จะนำมาตอบสนองคำถามได้ ซึ่งเป็นคกถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบเดาคำถาม

4. คำถาม ใช่-ไม่ใช่ (Yes-No question) ซึ่งผู้ตอบจะตอบเพียงแต่ใช่ ไม่ใช่ เท่านั้น

<u>การใช้วิธีการ Probing</u> (Probing Techniques)

การใช้วิธีการถามคำถามไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ต้องการการคิดเพื่อตอบคำถามที่มีผู้ถาม ซึ่งบางครั้งผู้ตอบไม่สามารถตอบคำถามนั้นได้ อาจเป็นเพราะคำถามคลุมเคลือ หรือกระบวนการคิดของเขาถูกกะกัดกั้นก็ตามที ผู้ถามคำถามจะหาทางช่วยให้การคิดของเขา

---

[135]James E. Weigand, <u>op. cit.</u>, pp. 107-119.

สะดวกขึ้นโดยการใช้ probling technique ซึ่ง The Secondary Education Department, Arizona State University[136] ได้เสนอแนะวิธีการในการทดลองความสามารถ (technique of probling) ไว้ดังต่อไปนี้

1. การพูดกระตุ้น (Promping) การพูดกระตุ้นนี้เป็นการให้ข้อชี้แนะ (hinto หรือ clues) เพื่อให้ผู้ตอบหาคำตอบได้ วิธีกา ขนี้จะช่วยให้ผู้ตอบคำถามยังคงมีความสนใจและอยู่ร่วมในการอภิปรายต่อไป ซึ่งผู้ถามคำถามจะต้องไม่นำค่านิยมของตนเข้ามาร่วมด้วย วิธีการพูดกระตุ้นจะช่วยให้ได้คำตอบที่ต้องการ

2. การถามเพื่อการอธิบายเพิ่มเติม (Asking for clarification) เมื่อผู้ตอบคำถามตอบไม่ชัดเจน หรือมีการรวบรวมคำตอบที่ไม่ชัดเจน ผู้ถามจะถามเพื่อให้ผู้ตอบอธิบายให้แจ่มชัด โดยจะให้ผู้ตอบให้ข้อมูล หรือแสดงหลักฐานยืนยันคำตอบ การถามเพื่อการอธิบายเพิ่มเติมนี้ จะช่วยให้ผู้ถามและผู้ตอบเข้าใจคำตอบได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ทางด้านเนื้อหามากยิ่งขึ้น

ลักษณะที่ไม่เหมาะสมในการถามคำถาม[137] (Negative Behaviors in Question-Asking)

การตั้งคำถามจะช่วยให้เกิดการโต้ตอบ (response) และก่อให้เกิดการกระทำ (action) ในการถามตอบคำถามจะต้องการกระบวนการในการคิด การถามตอบคำถามที่ดีจะต้องไม่สะกัดกั้นการคิด ซึ่ง The Secondary Education Department, Arizona State University ได้เสนอพฤติกรรมที่ควรหลีกเลี่ยงในการถามคำถาม คือ

1. การย้ำคำถามของตนเองเพื่อไม่ให้เกิดความเงียบ (repeat one's own question) การย้ำคำถามนี้จะสะกัดกั้นความคิดของบุคคลที่จะคิดหาคำตอบ และก่อให้เกิดความงุนงงแก่ผู้ถูกถาม เพราะคำถามเดิมใช้เปลี่ยนแปลงถ้อยคำไป

---

[136] Tisana Tiansame, op. cit., p. 152.

[137] Ibid., pp. 152-153.

2. การตอบคำถามตนเอง (answer one's own question) พฤติกรรมนี้จะเป็นการแนะคำตอบให้กับผู้ถูกถาม ซึ่งผู้ตอบจะไม่ต้องใช้ความคิด และความริเริ่มในการหาคำตอบ

ข้อดีของการใช้คำถามที่เกิดผลดี (Some Advantages of Effective Question-asking)

การใช้คำถามที่ดีจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และช่วยให้ทราบความคิด คำถามที่ใช้ถามควรจะใช้เพื่อช่วยพัฒนาทัศนคติที่พึงปรารถนา และพัฒนาทักษะและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำถามที่ดีจะช่วยให้เข้าใจจุดมุ่งหมาย (goal) ปัญหา หรือค่านิยมได้ดีขึ้น

คาร์ลิน และ บาร์เกอร์[138] (Karlin and Barger) เน้นความสำคัญของการใช้คำถามว่า เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ เขากล่าวว่า

"การถามคำถามจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดความคิด ซึ่งการถามคำถามจะเป็นศิลปอย่างหนึ่ง และเป็นทักษะซึ่งสามารถพัฒนาได้"

ทักษะในการตั้งคำถามเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการสอนโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพราะจะช่วยให้การดำเนินการของกลุ่มเป็นไปได้อย่างราบรื่น และช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิศนา เทียนเสม[139] (Tisana Tiansame) ได้รวบรวมรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์เอาไว้ดังนี้

---

[138] M.S. Karlin, B. Berger, Experimental Learning: An effective teaching program for elementary schools (New York: Parker Publishing Co., Inc., 1971), p. 220.

[139] Tisana Tiansame, op. cit., pp. 77-78.

ค.ศ.1954 คอมบส์(Combs) ได้ทำการวิจัยที่มีชื่อว่า The Syracuse Studies งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน อันเป็นผลเนื่องมาจากการฝึกประสบการณ์กลุ่มโดยใช้การอภิปรายกลุ่ม การฝึกนี้มุ่งให้สมาชิกในกลุ่มได้ทดสอบประสบการณ์ของตนเองตามหลักการของมนุษยสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม รวมทั้งการตีความและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร

ระหว่างปี ค.ศ.1957-1966 สมาคม YWCA ของสหรัฐอเมริกาได้จัดให้มีการฝึกพลังกลุ่ม (group dynamice)หรือการฝึกการไวต่อความรู้สึก (sensitivity training) Group)หรือT-Group การฝึกชนิดนี้ทำให้ผู้ฝึกมีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ความรู้สึกของตนเอง การรับรู้ และทักษะอื่น ๆ ผู้ฝึกจะมีความเข้าใจและจะพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การฝึกนี้ได้มีผู้นำไปปรับปรุงใช้ในกิจการต่าง ๆ ที่ต้องมีการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น โรงงานอุตสาหกรรม กิจการสาธารณสุข หน่วยอาสาสมัคร ฯลฯ

ในปี ค.ศ.1969 เริ่มมีการนำวิธีการแบบกลุ่มมาใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ให้กับครูประจำการ และเมื่อไม่นานมานี้เอง ครู นักการศึกษา และผู้บริหาร ได้เห็นความสำคัญในการอบรมครูประจำการที่เน้นการพัฒนาบุคคลโดยตรง

ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์แก่ครูประจำการ เราจะตั้งสมมุติฐานว่า บุคคลที่ทำงานอาชีพในโรงเรียนจะสามารถพัฒนาความเข้าใจตนเอง และความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นได้ ทั้งยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลในการนำกลุ่มในชั้นเรียน

วิธีที่ใช้ในการฝึกการทำงานกลุ่ม คือวิธีการในห้องทดลอง (Laboratory Approach) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสื่อสารภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ Watson กล่าวว่า ได้มีการวิจัยเกี่ยวกับผลในการฝึกกลุ่มถึง 48 ชิ้น ครึ่งหนึ่งของการวิจัยทั้งหมดชี้ให้เห็นความสำคัญของระดับและคุณภาพของการสื่อสาร

คลาร์ก (Clark) และ ไมล์ (Miles) กล่าวว่า นักเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่อไปนี้หลังจากผ่านประสบการณ์การรวมกลุ่ม

1. กลุ่มที่สมาชิกมีการพบปะกันอย่างทั่วถึงจะมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ดี

3. มีทักษะในการทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก

4. มีความเข้าใจและยอมรับตนเองมากขึ้น

ดิงเมเยอร์ (Dinkmeyer) ชี้ให้เห็นว่า สิ่งแรกที่นักเรียนฝึกหัดครูจะต้องรู้คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียน และจะต้องฝึกการมองดูตัวเอง (encounter themselves) สำรวจความรู้สึก ทัศนคติ และการรับรู้ของตน เขาพบว่า วิธีการ T-Group, Sensitivity Training และ encounter group มีประโยชน์มาก ต่อมา เขาได้คิดวิธีการใหม่ซึ่งเชื่อมโยงวิธีการสอน (didactic) และการทดลองเข้าด้วยกัน เป็นวิธีการที่ใช้ในการศึกษาตนเอง วิธีการใหม่นี้ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน (collaboration) การให้คำปรึกษา (consultation, clarification) ความเชื่อมั่น (confidential) การพบปะ (confrontation) การสื่อสาร (communication) การเกี่ยวข้องกัน (concern) และ การยอมรับ (commitment) วิธีการนี้อาจเรียกว่า "C-Group"

วิธีการ C-Group นี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตัวครูได้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกการรวมกลุ่ม ชี้ให้เห็นว่า คนทุกคนจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นในรูปที่ผู้รับการฝึกมีความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และไวต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของผู้อื่นด้วย ผลที่ตามมาคือ ผู้ที่ผ่านการฝึกจะมีทักษะในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนไม่ใช่สิ่งที่ง่ายนัก ไมเออร์ (Maier) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญในการฝึกคือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ

การฝึกในห้องทดลองไม่สามารถจะใช้ได้ผลกับคนทุกคน โบเวอร์ (Bower) และซอร์ (Soar) กล่าวว่า ถ้าครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแล้ว วิธีการนี้ก็ไม่สามารถจะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงไปตามที่ต้องการได้ แบตเชลเดอร์ (Batchelder) และ ฮาร์ดี (Hardy) อภิปรายการวิจัยของ ไมล์ (Miles) เกี่ยวกับบุคคล 4 ประเภทที่ได้มาร่วมฝึกประสบการณ์กลุ่มในห้องทดลองไว้ดังนี้ คือ

1. บุคคลที่ไม่สามารถเรียนได้สำเร็จ (unsucessful learning) ประสบการณ์กลุ่มจากการฝึกในห้องทดลองจะช่วยบุคคลประเภทนี้ได้เพียงเล็กน้อย ทั้งในระหว่างการฝึกและหลังการฝึก

2. บุคคลที่ประสบความสำเร็จ (sucessful learner) ประสบการณ์กลุ่มจากการฝึกในห้องทดลอง ไม่ได้ทำให้บุคคลประเภทนี้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งระหว่างการฝึกและการปฏิบัติงานจริง ๆ

3. บุคคลที่การเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (a quasi-learner) บุคคลประเภทนี้จะเรียนรู้ได้ดีมากในขณะที่มีการฝึก แต่การเปลี่ยนแปลงในการทำงานมีน้อย

4. บุคคลที่เรียนช้า (late bloomer) บุคคลประเภทนี้ดูเหมือนว่าจะเรียนรู้ได้ช้า แต่ในการ ปฏิบัติงานจริง ๆ มีการปรับปรุงตัวเองอย่างมาก

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ จอห์น ดี โบลเลอร์ และ จอยซ์ ดี โบลเลอร์[140] (John D. Boller and Joyce D. Boller ในปี 1972 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในหลาย ๆ รัฐในสหรัฐอเมริกา ยังไม่เห็นความจำเป็นของการฝึก "Sensitivity Training" และยังเห็นว่าการฝึกชนิดนี้ไม่ทำให้เกิดผลดีแต่อย่างใด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้ที่เข้าร่วมในการฝึกได้รับประสบการณ์ที่ยากและลึกซึ้งเกินไป เขาชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์จากการรวมกลุ่มจะมีประโยชน์มาก ถ้าได้มีการเตรียมการฝึกไว้เป็นอย่างดี และมุ่งส่งเสริมสมาชิกให้กระทำกิจกรรมไปตามระดับความสามารถของแต่ละคน และนอกจากนี้ สภาพการณ์ในการฝึกจะต้องช่วยให้สมาชิกเกิดความพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มด้วย เขายังได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้เอาไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการฝึกกลุ่ม มักเป็นผู้ที่ขาดความเข้าใจในประสบการณ์กลุ่มในการฝึกครั้งแรก ดังนั้น ในการฝึกกลุ่มจึงควรให้ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์กลุ่มอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา

---

[140] John D. Boller and Joyce D. Boller, "Sensitivity Training and the School Teacher: An Experiment in Favorable Publicity," Journal of Educational Research, Vol. 66, No. 7 (March, 1972), pp. 309-312.

2. จุดประสงค์ของการรวมกลุ่ม คือ การจัดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่สมาชิก ดังนั้น กิจกรรมที่จัดขึ้นในกลุ่มจะต้องช่วยให้สมาชิกมีความวิตกกังวลน้อยลง และควรเป็นกิจกรรมที่คล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่ปรากฏในชีวิตจริง

ในการใช้กลุ่มสัมพันธ์เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้นี้ เมืองทอง แขมมณี[141] กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้ คือ

1. เปิดโอกาสให้มีการตอบสนองระหว่างครูและนักเรียนมากขึ้น

2. ให้โอกาสแก่นักเรียนที่ขี้อายหรือไม่ค่อยได้มีโอกาสแสดงออก ได้มีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสนใจกับเนื้อหาวิชา โดยการลงมือปฏิบัติจริง และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนมากยิ่งขึ้น โดยผู้เรียนจะร่วมมือกับครูในการกำหนดเนื้อหามากขึ้น

5. ช่วยให้ผู้เรียนต้องการเรียนอย่างจริงจัง เพราะการเรียนรู้จะสนองกับความต้องการของผู้เรียน

6. เป็นโอกาสที่ผู้เรียนจะใช้ความสามารถจากประสบการณ์และความรู้ที่ตนมีอยู่เดิม และจากที่อื่น ๆ มาใช้ในการเรียนรู้

7. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน และนำไปประยุกต์กับชีวิตจริงได้มากขึ้น

---

[141] เมืองทอง แขมมณี, "การใช้กระบวนการกลุ่มในการศึกษาแพทย์," <u>เอกสารประกอบการศึกษาของหน่วยแพทยศาสตร์ศึกษา</u> คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พระนคร: 21 พฤษภาคม 2516), หน้า 1-4 (เอกสารอัดสำเนา.)

สมิท, สแตนลี่ และ แอ็ทกินสัน[142] (Smith, Stanly and Atkinson) ได้กล่าวถึงการเรียนการสอนโดยวิธีแบ่งกลุ่มย่อยว่า จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สำคัญคือ

1. ครูจะให้ความสนใจแก่ผู้เรียน และสามารถดูแลผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง เพราะกลุ่มมีขนาดเล็กลงกว่าเดิม

2. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียน และมีส่วนร่วมในการอภิปรายได้อย่างทั่วถึงและอย่างอิสระ

3. ผู้เรียนจะมีโอกาสพัฒนาลักษณะของความเป็นผู้นำ รวมทั้งได้รับการฝึกทักษะการอภิปราย และกระบวนการกลุ่มได้อย่างทั่วถึง

อาร์ ซี แอนเดอร์สัน (R.C. Anderson) ได้รวบรวมการเปรียบเทียบการสอนแบบที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Method) และการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลาง (Instructor-Centered Method ) ไว้ในตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

[142]Edward W Smith, Stanley W. Krouse, and Mark W. Atkinson, "Small-Group Instruction," The Education's Encyclopedia (New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1961), p.225.

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง[143]

| นักเรียนเป็นศูนย์กลาง | ครูเป็นศูนย์กลาง |
|---|---|
| **จุดมุ่งหมาย** | |
| 1. กลุ่มเป็นผู้ตั้งจุดมุ่งหมาย | 1. ครูเป็นผู้ตั้งจุดมุ่งหมาย |
| 2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้สึก | 2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา |
| 3. พยายามพัฒนาความสามัคคีในกลุ่ม | 3. ไม่พยายามพัฒนาความสามัคคีในกลุ่ม |
| **กิจกรรมในชั้นเรียน** | |
| 1. นักเรียนมีส่วนในกิจกรรมมาก | 1. ครูมีส่วนในกิจกรรมมาก |
| 2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกันเอง | 2. ปฏิสัมพันธ์เกิดระหว่างครูและนักเรียน |
| 3. ผู้สอนจะยอมรับการแสดงออกทุกอย่างของผู้เรียน | 3. ผู้สอนจะวิจารณ์ ปฏิเสธ และพยายามแก้ไขการแสดงออกที่ไม่ดีของนักเรียน |
| 4. กลุ่มจะเป็นผู้เลือกกิจกรรมของตนเอง | 4. ครูเป็นผู้เลือกกิจกรรม |
| 5. การอภิปรายจะกระตุ้นให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ส่วนตัว | 5. การอภิปรายจะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน |
| 6. ไม่เน้นการทดสอบและการเลื่อนชั้น แต่จะเน้นการประเมินผลที่นักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินผลด้วยตนเอง | 6. ยังคงใช้การทดสอบและการแบ่งชั้นตามเดิม |

[143] R.C. Anderson, "Research on Teaching at the College and University Level," Handbook of Research on Teaching ed. N.L. Gage (Chicago: McNally and Company, 1967), p. 1134.

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| นักเรียนเป็นศูนย์กลาง | ครูเป็นศูนย์กลาง |
|---|---|
| 7. ผู้สอนจะแปลความหมาย ความรู้สึก และความคิดของสมาชิกในชั้นเรียน เมื่อมีความจำเป็น เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าภายในชั้น | 7. ผู้สอนจะหลีกเลี่ยงการตีความรู้สึกของสมาชิก |
| 8. มีการรายงานปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น | 8. ไม่มีการรายงานปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น |

ธิสเทลล์ไวท์เทอร์[144] (Thisttelhwaite) ได้รับการยกย่องจากสมาคม "National Meris Scholar" ว่า เป็นครูซึ่งมีลักษณะดีเด่น กล่าวคือ มีวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนต้องการเรียนรู้ คือ

1. ให้โอกาสแก่นักเรียนในชั้นได้มีการอภิปราย
2. จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
3. มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนในฐานะผู้ร่วมงาน
4. สนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล
5. ประเมินผลโดยให้นักเรียนพิจารณาความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์และผลงานของตนเอง

การสอนโดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนหรือเป็นกลุ่ม เป็นศูนย์กลาง นี้จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากเนื้อหาวิชา กล่าวคือจะพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและการเป็นสมาชิกในกลุ่ม ครั้งที่สอนโดยวิธีให้กลุ่มเป็นศูนย์กลางจะชื่อว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้การทำงานในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าเวลาที่สูญเสียไปมีค่าควรแก่การจัดประสบการณ์เพื่อให้เกิดพัฒนาการขึ้น

---

144 Ibid., p. 1135.

การสอนโดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางนี้ จะช่วยให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม (group cohesiveness ) ซึ่งจะนำไปสู่มาตรฐานของกลุ่ม ครูควรช่วยให้นักเรียนตั้งระดับสัมฤทธิผลในการทำงานจากการรวมกลุ่ม

ฟอว์[145] (Faw) ได้ทดสองการสอนวิธีนี้ โดยแบ่งนักเรียนในชั้นของเขาจำนวน 102 คนออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 34 คน ให้แต่ละกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็นหลังจากที่ได้ฟังคำบรรยายของครูแล้ว เขาใช้วิธีการสอนกลุ่มทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันออกไป กลุ่มแรกสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง กลุ่มที่สองสอนโดยให้ครูเป็นผู้สอน (เป็นศูนย์กลาง) ส่วนกลุ่มที่สามใช้สองวิธีดังกล่าวแล้วสลับกัน ผลปรากฏว่า กลุ่มที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายมาก นักเรียนแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์ของตนได้เป็นอย่างดี

การวัดผลทางด้านที่เกี่ยวกับสติปัญญา ฟอว์จัดให้มีการทดสอบการอ่านตำรา ผลปรากฏว่า ความสามารถของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงเล็กน้อย และกลุ่มที่ใช้วิธีสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จะมีความสามารถสูงกว่ากลุ่มอื่น ในด้านพัฒนาการทางอารมณ์ ฟอว์ให้นักเรียนกลุ่มที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง และกลุ่มที่ใช้วิธีสอนสลับกัน เขียนบรรยายความรู้สึกที่มีต่อชั้นเรียนโดยไม่ลงชื่อ ผลปรากฏว่ากลุ่มที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง จะรู้สึกว่าได้รับคุณค่าทางสังคมและอารมณ์จากการอภิปรายมากกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง

ฮาร์ฟ และ ชมิดท์[147] (Hargh and Schmidt) ได้ทำการวิจัยคล้ายกันกับฟอว์ การทดลอง เขาใช้แบบทดสอบ Bogardus Social Distance Sacleวัดทัศนคติของนักเรียน ผลปรากฏว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด แต่เมื่อใช้แบบทดสอบ The Minnesota Multiphasic Personality Inventory วัด ปรากฏว่า นักเรียนในกลุ่มที่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง จะมีการปรับตัวได้ดีมาก

---

[145] Loc. cit.

[146] Ibid., pp. 1135-1136.

แพตตัน[147] (Patton) ได้ศึกษาเรื่องนี้และพบว่า สิ่งสำคัญในการสอนแบบให้นักเรียน หรือกลุ่มเป็นศูนย์กลาง คือการที่นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ ได้ทดลองสอนนักเรียนสองกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบการสอนแบบเดิมและการสอนแบบกลุ่ม การสอนแบบกลุ่มนั้น ได้ให้นักเรียนตัดสินใจในการอ่าน การทำงาน การดำเนินการในชั้นเรียน ตลอดจนการประเมินผลด้วยตนเอง เมื่อทดลองสอนแล้วประเมินผลนักเรียนทั้งสองกลุ่ม นักเรียนกลุ่มที่สอนแบบกลุ่มจะรู้สึกว่า

1. การเรียนของเขามีคุณค่ามากขึ้น
2. แสดงความสนใจเกี่ยวกับจิตวิทยามากขึ้น
3. มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมมากขึ้น

นอกจากนี้ แอล เอ็ม กิบบ์ และ กิบบ์ (L.M. Gibb and Gibb) แสดงความคิดเห็นว่า นักเรียนที่เรียนโดยมีส่วนร่วมในกลุ่ม จะแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม และมีความเข้าใจตนเองมากกว่าผู้ที่เรียนโดยวิธีบรรยาย กิบบ์และกิบบ์กล่าวต่อไปว่า การสอนจะสามารถพัฒนาทักษะของสมาชิก คือช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำ และพัฒนาการเป็นสมาชิกในกลุ่มได้

ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการเรียนการสอนจะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางอารมณ์โดยตรง

เจเน็ท ลีเดอร์แมน[148] (Janet Lederman) กล่าวถึงการนำเอา Sensitivity Training หรือ Encounter Group ซึ่งเป็นวิธีการในการฝึกบุคคลและไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชามาใช้เป็นวิธีสอนในห้องเรียนของโครงการ "The Ford-Esalen" การสอนได้คำนึงถึงปฏิกิริยาทางความรู้สึกและอารมณ์ของนักเรียนมากกว่าเนื้อหาวิชา จากการทดลองสอนนักเรียนในระดับอนุบาลและชั้นประถมปีที่ 1 ผลปรากฏว่าผู้เรียนมีปฏิกิริยาต่อการเล่นเกมส์และต่อแบบฝึกเป็นปกติ

---

[147] Ibid., p. 1138.

[148] C.H. Patterson, op. cit., p. 178.

การค้นพบของ ลีเดอร์แมน แสดงให้เห็นว่า นักเรียนทุกระดับสามารถเกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีอารมณ์ร่วมกันได้ นับว่าตรงกับที่ คอเรย์และคอเรย์[149] (Correy and Correy) กล่าวว่า ไม่มีการจำกัดอายุในการเรียนรู้ เพราะแม้แต่เด็กอนุบาลก็สามารถเรียนรู้พฤติกรรมของเขาที่มีต่อคนอื่น ๆ และพฤติกรรมที่คนอื่นมีต่อตนได้ หากเขาได้รับการส่งเสริมให้รู้วิธีการการเรียนรู้เท่านั้น

ดร. รอสส์ ซินเดอร์[150] (Dr. Ross Synder) นักการศึกษาและนักจิตวิทยา ซึ่งได้เริ่มศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพลังกลุ่ม กล่าวว่า การฝึกการไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training) ไม่ควรใช้กับเด็กวัยรุ่น เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่เปราะบาง และขาดความอดทนที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพียงคนเดียว และการฝึกนี้จะต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การทำงานร่วมกันผู้อื่นนั้นจะต้องมีการประชุมกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยการอดทนและรอคอย แต่ถ้ามีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถ การฝึกเช่นนี้จะให้ผลดีแก่ผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนสำรวจความรู้สึกความต้องการของตนเอง ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นได้

โครงการ Ford-Esalen[151] ได้นำวิธีการกลุ่มไปใช้สอนเนื้อหาวิชาสังคมศึกษาและภาษาอังกฤษแก่นักเรียนในชั้นมัธยมศึกษา วิชาละหนึ่งหน่วย หน่วยที่ใช้สอนวิชาสังคมศึกษาคือ "รัฐบาลอเมริกันและภูมิศาสตร์ซีกโลก" การสอนใช้การบรรยายภาพ "The Family of Man" ของ เอดเวิร์ด สไตเชน (Edward Steichen) และการบรรยายทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ เช่นตัวตนของแต่ละคน (unique self) และตัวตนที่เป็นตัวอย่างของ

---

[149]Stephen M. Correy, Elinor K. Correy, "Sensitivity Education," Education Digest, 3, (March, 1971), 23.

[150]National's School, "Sensitivity Group Pro and Con," National's School Reprinted Courtesy of the Chicago Tribune 83, 3, (March, 1969), p. 17.

[151]C.H. Patterson, op. cit., pp. 178-180.

มนุษย์ (The self as an example of man)ประกอบ เมื่อสอนเสร็จแล้ว ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด 2 แบบฝึกหัด แบบฝึกหัดแรกเกี่ยวกับความรู้สึกในการค้นหาหรือสำรวจตนเอง จำนวน 9 ข้อ และให้เขียนเรียงความ 2 เรื่อง เรื่องแรกหัวข้อว่า "Who Am I ?" เรื่องที่ 2 หัวข้อ "What Is Man ?" แบบฝึกหัดที่สองเป็นแบบฝึกหัดที่ถามเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาเป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่ได้เป็นการถามเนื้อหาที่นักเรียนได้เรียนไปโดยตรง ทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของนักเรียน

ครูในโครงการนี้ ได้รายงานผลการเรียนการสอนว่า นักเรียนมีการเรียนรู้ดีขึ้นทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและด้านพฤติกรรมในห้องเรียน คือ มีการกระตุ้นและตอบสนองต่อสภาพการเรียนการสอนอย่างสูง นักเรียนมีความชื่นชมตนเองและผู้อื่นตลอดจนธรรมชาติสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น นักเรียนบางคนลดความต้องการยาเสพติดลง ครูในโครงการนี้รู้สึกพอใจและมีความสุข ครูคนหนึ่งเขียนในรายงานว่า

"ปีนี้เป็นปีแรกที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นนักการศึกษาที่แท้จริง ไม่ใช่ผู้บอกวิชา หรือผู้บังคับลูกศิษย์ดังแต่ก่อน.... ข้าพเจ้ารู้สึกว่า ผลจากโครงการ Ford-Esalen ทำให้ข้าพเจ้าพัฒนาขึ้นในฐานะเป็นบุคคลและเป็นครู การเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียนนี้เป็นเสมือนความฝัน นักเรียนมีพัฒนาการขึ้น มีวุฒิภาวะมากกว่าปีที่ผ่านมา นักเรียนสนใจเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักเรียนที่ดี ทั้งหมดนี้เป็นผลจากการฝึกครั้งนี้"

แต่ก็มีคำถามว่า เพียงแต่วิธีการเท่านั้นหรือที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ คำตอบคือตัวครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักเรียนพอใจ การปฏิบัติต่อนักเรียนเยี่ยงบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และการเข้าใจนักเรียน จะเป็นสิ่งช่วยให้นักเรียนปรับปรุงตนเอง นอกจากนี้ ครูควรจะเป็นบุคคลที่น่าเคารพและฉลาด ดังนั้น คุณลักษณะของครูและวิธีการสอนของครูจึงมีความสำคัญเท่า ๆ กัน[152]

จากบทความของ คอเรย์ และ คอเรย์[153] ยังได้กล่าวถึงการให้การศึกษากับการไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นว่า เป็นการทดลองปฏิบัติ ไม่ใช่วิชาการ การส่งเสริมการไวต่อ

---

[152] Ibid., p. 180.

[153] Correy and Correy, op. cit., p. 23.

ต่อความรู้สึกของผู้อื่น ครูจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นให้เด็กอภิปรายสิ่งที่เขาเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อน ครู และผู้อื่น

แพตเตอร์สัน[154] (Patterson) กล่าวถึงจุดประสงค์ในการนำเอา Encounter Group มาใช้ในโรงเรียนไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า เป็นการให้การศึกษาทางด้านความรู้สึก (affective education) และพัฒนาความเป็นผู้ตระหนักหรือรู้จักตนเอง (self actualization person) ซึ่งจะมีประโยชน์โดยตรงในการจัดประสบการณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้โดยการเรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing) หรือจากประสบการณ์ (experience) การสอนความรู้ (cognitive instruction) หรือการสอนโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องช่วยสอนอื่น ๆ แต่เพียงอย่างเดียว ไม่อาจทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ วิธีการสอนมนุษยสัมพันธ์และการรู้จักตนเองที่ได้ผลมากที่สุดคือการให้มีประสบการณ์จากการรวมกลุ่ม

การเรียนรู้ที่ปรากฏในกลุ่ม ไม่ต้องอาศัยเนื้อหาความรู้ที่ยุ่งยากซับซ้อนแต่อย่างใด เนื้อหาความรู้ที่นำมาใช้จะได้รับการเลือกให้เหมาะสมกับวิธีการและวัตถุประสงค์ในการสอนโดยเฉพาะ นั่นคือ เนื้อหาที่จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งใกล้ตัว อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มจะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนกับสิ่งที่เขาจะเรียน

แพตเตอร์สันกล่าวต่อไปว่า Encounter Group แตกต่างกับ T-Group T.หรือ Training Group จะสอนเกี่ยวกับทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือวิธีการในการปฏิบัติต่อผู้อื่น และรวมถึงปฏิกิริยาที่มีต่อผู้อื่นตามธรรมชาติ รวมทั้งการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับปฏิกิริยานั้น ๆ ซึ่งเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม (dynamics operating in the group) การพัฒนาทางด้านทักษะจะเกิดขึ้นก่อน แล้วการพัฒนาตัวบุคคลจึงจะเกิดขึ้นตามมา

---

[154] C.H. Patterson op. cit., p. 193.

ส่วน Encounter Group ไม่มีการแยกการวิเคราะห์ความรู้ที่ได้รับจากกลุ่ม ไม่มีการฝึกกลุ่มในแง่ของพลังกลุ่ม (Group Dynamics) แต่เป็นการให้การศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นจริงมากที่สุด การฝึกฝนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ คือความเป็นมาและความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีกลุ่ม และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับการนำกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์มาใช้กับการเรียนการสอนของไทย และทำให้เข้าใจแบบตัวอย่างสำหรับการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังจะได้กล่าวในบทต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย