

๖๕๘. ๓๑๒๔๔

๗๖๕๔๗

๖.๓

ผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน  
บริษัท เอ็น.ที.เอส.สติลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  
จังหวัดชลบุรี

ปริญญาโท

ของ

สามารถ ญาณะรักษ์

๑๓ ต.ค. ๒๕๓๘

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มีนาคม ๒๕๓๘

ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

194981

ผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน  
บริษัท เอ็น.ที.เอส.สติลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  
จังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ  
ของ  
สามารถ ญาณะรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มีนาคม 2538

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี ที่มีคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มต่ำกว่าเบอร์เซ็นโทส์ที่ 25 จำนวน 24 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร และสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน กลุ่มทดลองได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม กลุ่มควบคุมได้รับการให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้วัดการทำงานเป็นกลุ่มคือ แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบของ วิลคอกซัน (The Wilcoxon's Matched Pairs Signed - Ranks Tests) และ การทดสอบของแมน-วิทนี (The Mann - Whitney U Test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม มีการทำงานเป็นกลุ่มดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะ มีการทำงานเป็นกลุ่มดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พนักงานที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม มีการทำงานเป็นกลุ่มดีกว่าพนักงานที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE EFFECT OF TRAINING GROUP ON GROUP WORKING OF  
N.T.S.STEEL GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED  
EMPLOYEES CHANGWAT CHONBURI

AN ABSTRACT

BY

SAMART YANARAK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master  
of education degree in Guidance and Counseling Psychology  
at Srinakharinwirot University

March 1995

The purpose of this experimental research was to study the effect of training group on group working of N.T.S. Steel Group Public Company Limited employees, Changwat Chonburi. The subjects were twenty four employees of N.T.S. Steel Group Public Company Limited whose group working scores were lower than percentile rank of 25. The subjects were randomly divided into an experimental group and a control group, each group was consisted of twelve employees. The experimental group participated in training group program while the control group was exposed to the conventional instruction. The data were analyzed by The Wilcoxon's Matched Pairs Signed - Ranks Tests and The Mann - Whitney U Test.

The results were as follows :

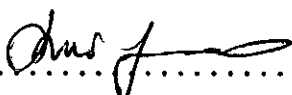
1. The group working of employees participating in the group working program were significantly higher than before the experiment at .01 level.

2. The group working of employees exposed to the conventional instruction were significantly higher than before the experiment at .01 level.

3. The group working of employees who participated in the training group program were significantly higher than those exposed to the conventional instruction at .01 level.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร  
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

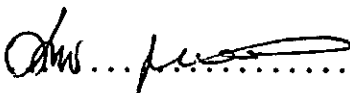
.....  ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสกุล)

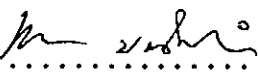
.....  ..... กรรมการ

(อาจารย์ทศพร มณีศรีชา)

คณะกรรมการสอบ

.....  ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสกุล)

.....  ..... กรรมการ

(อาจารย์ทศพร มณีศรีชา)

.....  ..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  ..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ .. 10 .. เดือน .. มีนาคม .. พ.ศ. ๒๕๓๕ ..

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรสุภกุล อาจารย์ทศพร มณีศรีษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้เป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ขอขอบพระคุณอาจารย์พรณพิศ วาณิชยการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งท่านอาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาที่เมตตาเป็นห่วงใยและให้คำปรึกษารวมทั้งให้กำลังใจในการทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณประวิทย์ หอรุ่งเรือง ผู้อำนวยการ ฝ่ายการชาย และการตลาด คุณชูทิศ รัตนทัศนีย์ ผู้อำนวยการ ฝ่ายอำนวยการกลาง ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้มาด้วยดีตลอดจนน้อง ๆ พนักงาน เอ็น.ที.เอส. และผู้บังคับบัญชาทุกคนที่ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจยิ่ง

ขอขอบคุณ คุณกิตติ สุดจิตคิดดี ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม ที่กรุณาให้ข้อมูลในสายงานการผลิต และขอขอบคุณพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอมทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณทองแท้ ศิลาขาว และคุณวรางค์ศิริ สุททมงคล ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำเรื่องรูปแบบ และขั้นตอนต่างๆ และคอยให้กำลังใจเสมอมาตลอดการทำวิจัย

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณพ่อ-แม่ ที่เป็นผู้คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สามารถ ญาณะรักษ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม.....	8
ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม.....	8
ทฤษฎีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	10
ลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานกลุ่ม.....	16
ขั้นตอนการทำงานเป็นกลุ่ม.....	22
ประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม.....	27
เอกสารเกี่ยวกับการเข้ากลุ่มฝึกรวม.....	31
ความหมายของกลุ่มฝึกรวม.....	31
ประโยชน์ของการเข้ากลุ่มฝึกรวม.....	34
บทบาทของผู้นำ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากลุ่มฝึกรวม.....	41

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	43
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง .....	43
	ประชากร .....	43
	กลุ่มตัวอย่าง .....	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	44
	วิธีการสร้างเครื่องมือ .....	44
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล .....	48
	วิธีจัดกระทำกับข้อมูล .....	52
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า .....	54
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล .....	54
	ผลการศึกษาค้นคว้า .....	54
5	บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	58
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	58
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า .....	58
	ประชากร .....	58
	กลุ่มตัวอย่าง .....	59
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....	59
	วิธีดำเนินการทดลอง .....	59
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	61
	อภิปรายผล .....	61
	ข้อเสนอแนะ .....	66

บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	78
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	239

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงแบบแผนการทดลองแบบ Randomized Control Group Pretest - Posttest Design.....	49
2	แสดงตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มในกลุ่มทดลองของพนักงาน ก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม.....	55
3	แสดงตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มในกลุ่มควบคุมของพนักงาน ก่อนและหลังการให้ข้อเสนอเทศ.....	56
4	แสดงตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่ได้รับการ เข้ากลุ่มฝึกอบรม และการให้ข้อเสนอเทศ.....	57
5	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม.....	92
6	แสดงตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม ของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม.....	236
7	แสดงตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม ของกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการให้ข้อเสนอเทศ.....	237
8	แสดงตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม ของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง.....	238

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

มนุษย์ เป็นสัตว์สังคมที่มีการพัฒนาความเป็นอยู่และวิถีชีวิตให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง การทำงาน ในสภาพสังคมของโลกปัจจุบันต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน หรือทำงานเป็นกลุ่ม (สุวกิจ ศรีรัตนา. 2528 : 32 - 33) ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานคนเดียวมักจะได้ผลน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของกำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์ จึงทำให้การทำงานกลุ่มมีบทบาทมากขึ้น ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและต้องยอมรับในศักยภาพของคนอื่น ๆ ด้วย

การทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) เป็นลักษณะการทำงานที่มีความสำคัญ และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่งดังที่ พรรณพิศ วาณิชการ (2528 : 136) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มคือสมาชิกร่วมกันจัดประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นทั้งในตัวบุคคลและในกลุ่ม และสอดคล้องกับสุพล วังสินธุ์ (2533 : 53) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มมุ่งเน้นให้ทุกคนในกลุ่มมีความสนิทต่อส่วนรวม และมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ซึ่งความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ดีนี้ จะช่วยพัฒนางานของส่วนรวมให้ดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและหลุดภัย อติชาติพงศ์ (ม.ป.ป. : 13) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้บุคคลในกลุ่มเข้าใจกระบวนการในการทำงานร่วมกัน ช่วยพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปด้วย การทำงานเป็นกลุ่ม จึงเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมประชาธิปไตย นอกจากนี้ สุนันท์ กิตตินันท์ (2536 : 28) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขึ้นในกลุ่ม และยังเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย

จากการศึกษาของ ไทศาล โกรสิทธิ์ (2524 : 158) พบว่าการทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยไม่พัฒนาเท่าที่ควร เป็นผลให้การทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยมักไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากคนไทยชอบทำอะไรตามลำพังตนเอง ขาดความสมัครใจอย่างแท้จริงในการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้น งานที่ต้องกระทำร่วมกันโดยมีเป้าหมายในระยะยาวมักดำเนินการไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ สุวกิจ ศรีปัดดา (2528 : 5) กล่าวว่า ปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความล้มเหลวในการทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยที่มองเห็นได้ชัดเจน คือ การแข่งขันกีฬา ที่มักปรากฏว่า คนไทยมีความสามารถในการแข่งขันกีฬาประเภทบุคคลอยู่ในระดับโลก ในหลายประเภทสามารถเป็นถึงแชมป์โลก เช่น มวย สกุกเกอร์ เป็นต้น แต่การแข่งขันกีฬาประเภททีมกลับไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ทั้งนี้เนื่องมาจากคนไทยมีค่านิยมที่ดีต่อการทำงานส่วนบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ (2522 : 47) ที่กล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่นิยมความเป็นตัวของตัวเอง ชอบทำตามใจตัวเอง เป็นผลให้การทำงานของพวกเขาด้วยประสิทธิภาพลงไป

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานในฝ่ายบุคคลของบริษัท เอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นระยะเวลา 2 ปี ซึ่งต้องคลุกคลีกับพนักงานในฐานะเป็นผู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัท พบว่า พนักงานส่วนมากมีปัญหาด้านการทำงานเป็นกลุ่ม อันเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผลผลิตไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้นักวิจัยที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อนำแนวทางมาพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ของพนักงานในสายการผลิต เพื่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการ และกระบวนการทำงานร่วมกันที่ถูกต้อง อันจะทำให้การผลิตผลงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติเป็นลำดับต่อไป

ผู้วิจัยได้สำรวจเบื้องต้นจากการสังเกตพูดคุยและสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาประมาณ 20 ท่าน พบว่าในโรงงานของบริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นั้นเป็นโรงงานผลิตเหล็กในระบบเตาหลอมไฟฟ้า และรีดเหล็กก่อสร้างคือเหล็กเส้นกลมเหล็กข้ออ้อย และเหล็กหลอด พนักงานจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน กล่าวคือต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงจะทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปตามเป้าหมาย แต่หัวหน้างานและผู้บังคับ

ปัญหาดังกล่าว ระบุว่าพนักงานส่วนการผลิตในฝ่ายโรงหลอมและฝ่ายโรงรีด มักมีปัญหาด้านการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ กล่าวคือ ไม่ค่อยปรึกษาหารือกันมีผลทำให้ขาดการวางแผนการทำงานร่วมกัน นอกจากนั้นพบว่าพนักงานดังกล่าวไม่รู้จักแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่รวมมือในการทำงานเท่าที่ควร และปัญหาเรื่องการยอมรับบุคคลอื่น ๆ

สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ทำการวิจัยในครั้งนี้คือกลุ่มพนักงานส่วนการผลิตที่อยู่แผนกหลอมเหล็ก ของฝ่ายโรงหลอม ทั้งนี้เพราะพนักงานในฝ่ายดังกล่าวมีปัญหาในการทำงานเป็นกลุ่มในระดับค่อนข้างสูงและถ้าพนักงานดังกล่าว ได้รับการพัฒนาในเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มแล้วจะส่งผลดีต่อกระบวนการผลิตอื่น ๆ ในลำดับต่อเนื่อง เช่น ฝ่ายโรงรีด ฝ่ายควบคุมคุณภาพ และเกิดผลกระทบที่ดีต่อฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายซ่อมบำรุงรวมทั้งฝ่ายอื่น ๆ ที่สนับสนุนสายการผลิต เช่น ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายการขาย การตลาด ฝ่ายบัญชี การเงิน และแม้กระทั่งฝ่ายบุคคลเป็นต้น

ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการทำงานในโรงงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในสายการผลิตพบว่า พนักงานในฝ่ายโรงหลอมส่วนการผลิตมีปัญหาเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มมากที่สุดประมาณร้อยละ 70 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานดังกล่าวต่างก็เป็นพนักงานเข้าใหม่ เพิ่งรับการสอนงานเป็นพนักงานที่มาจากสถานที่ต่างกัน ความรู้ความสามารถก็ต่างกัน แม้จะเริ่มดำเนินงานในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน แต่เพราะพื้นฐานเดิมที่ต่างกันรวมทั้งไม่ได้รับการอบรมวิธีการทำงานร่วมกัน จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่มเท่าที่ควร ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือก พนักงานส่วนการผลิต ฝ่ายโรงหลอม ที่มีปัญหาในเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มมาพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาค้นคว้าต่อไปว่า ควรจะใช้เทคนิคอะไรเพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน พบว่า "การเข้ากลุ่มฝึกอบรม" หรือ "การอบรมแบบกลุ่ม" (Training Group) น่าจะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มได้ ดังที่ ทิสนา แชนมณี (2522 : 1, 3) กล่าวว่า การฝึกอบรมกลุ่มเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อันจะเป็นประโยชน์

ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการปรับปรุงการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น  
 คมเพชร นัตรศุภกุล (2530 : 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมกลุ่มเน้นให้สมาชิกของกลุ่มได้ทำ  
 กิจกรรมตลอดจนมีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ช่วยให้ผู้คลได้มีพัฒนาการในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นมากขึ้น  
 เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะบางประการ เช่น การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ การเป็น  
 สมาชิกที่ดี เป็นต้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานโดยส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณพิศ วาณิชยการ  
 (2528 : 136) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมกลุ่มมีเป้าหมายประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถที่จะเรียนรู้  
 ผลของการกระทำของตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารายวิธีการนำ "กลุ่มฝึกอบรม" (Training Group)  
 มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานส่วนการผลิตฝ่ายโรงหลอมของบริษัท เอ็น.ที.เอส.  
 สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานก่อน และหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานก่อน และหลังการให้ข้อเสนอเทศ
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรมกับพนักงานที่ได้รับ

ข้อเสนอเทศ

### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานมีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นหลังจากการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. พนักงานมีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นหลังจากได้รับข้อเสนอเทศ
3. พนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรม มีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นกว่าพนักงานที่ได้รับ

ข้อเสนอเทศ

## ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ผู้บริหาร ส่วนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัท ตลอดจนหน่วยงานและผู้สนใจในการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ และนักศึกษาได้เรียนรู้ว่า กลุ่มฝึกอบรมสามารถพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มได้หรือไม่

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม ของบริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีการทำงานเป็นกลุ่มต่ำกว่าเบอร์เซ็นโพล์ที่ 25 จำนวน 60 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม ของบริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ได้คะแนนจากการตอบแบบสอบถามความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ต่ำกว่าเบอร์เซ็นโพล์ที่ 25 ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 24 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร หลังจากนั้นก็สุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง เป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน แบ่งเป็น 2 วิธี คือ

3.1.1 การเข้ากลุ่มฝึกอบรม

3.1.2 การให้ข้อเสนอแนะ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่ม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดของการทำงานเป็นกลุ่มในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การปรึกษาหารือและวางแผนงานร่วมกันในกลุ่ม
- 1.2 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 1.3 ความร่วมมือในการทำงาน
- 1.4 การยอมรับบุคคลอื่น ๆ

2. การเข้ากลุ่มฝึกอบรม (Training Group) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมร่วมกันจากการเข้ากลุ่ม แล้วนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกลุ่มนั้นมาวิเคราะห์และให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันประเมินแนวคิด เจตคติ และค่านิยม ซึ่งแต่ละคนจะได้มีโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น แล้วนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาปรับปรุงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ทั้งนี้โดยมีผู้ควบคุมกลุ่มเป็นผู้ฝึก และเข้าไปเกี่ยวข้องและแนะนำตามสถานการณ์เท่านั้น ซึ่งในการเข้ากลุ่มฝึกอบรมนี้จะใช้เวลา 3 วันติดต่อกัน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ขั้นนำเข้าสู่เนื้อหาโดย เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง หรือกรณีตัวอย่าง

2.2 ขั้นฝึกปฏิบัติโดย เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง หรือกรณีตัวอย่าง

2.3 ขั้นการวิเคราะห์ เป็นระยะที่ผู้เข้ากลุ่มจะร่วมกันวิเคราะห์ประสบการณ์ การเรียนรู้จากพฤติกรรม และเหตุการณ์ที่พบเห็นในกลุ่ม และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น

2.4 ขั้นสรุป และประยุกต์หลักการ สมาชิกจะนำแนวคิดที่ได้จากกลุ่มมาสรุป และ รวบรวมเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง อันจะเป็นแนวทางให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ดีต่อไป

2.5 ขั้นประเมินผล สมาชิกจะประเมินผลด้วยตนเอง และของกลุ่มจากการ อภิปรายข้อเสนอแนะ รวมทั้งการติชมจากสมาชิกภายในกลุ่ม

วิธีนี้ใช้กับกลุ่มทดลอง

3. การให้ข้อเสนอแนะ หมายถึง วิธีการที่สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มในรูปแบบเอกสาร ในการให้ข้อเสนอแนะแต่ละครั้งจะ ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ให้ข้อมูลแก่สมาชิกในรูปแบบของเอกสาร

3.2 เปิดโอกาสให้สมาชิกซักถาม

3.3 ให้สมาชิกสรุป และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

วิธีนี้ใช้กับกลุ่มควบคุม

## บทที่ 2

### เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เอกสารและงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.2 ทฤษฎีการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.3 ลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.4 ขั้นตอนการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.5 ประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากลุ่มฝึกรวม
  - 2.1 ความหมายของกลุ่มฝึกรวม
  - 2.2 ประโยชน์ของการเข้ากลุ่มฝึกรวม
  - 2.3 กลุ่มฝึกรวมกับการเรียนรู้
  - 2.4 บทบาทของผู้นำกลุ่ม
  - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากลุ่มฝึกรวม

### 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม

#### 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม

การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ การทำงานเป็นสิ่งจำเป็น

ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อผู้อื่น ในสังคมที่อยู่ร่วมกันในการทำงาน นั้นมี 2 ลักษณะ คือ การทำงานคนเดียวกับการทำงานหลายคนหรือการทำงานเป็นกลุ่ม (สุวกิจ ศรีรัตนา. 2528 : 32 - 33) ในสภาพสังคมปัจจุบันงานบางอย่าง ถ้าทำงานคนเดียวมักจะได้ผลน้อย เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องของกำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์ จึงทำให้การทำงานกลุ่มมีบทบาทมากขึ้น จากความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มดังกล่าว ทำให้มีการศึกษาและให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่มดังนี้

บอร์แมน (สุวกิจ ศรีรัตนา. 2528 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Borman. 1972) อธิบายความหมายของการทำงานเป็นกลุ่มว่าเป็นการทำงานร่วมกันของคนประมาณ 2 คน หรือมากกว่านั้น มาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในระยะเวลาสั้นหรือยาวนานก็ได้ แล้วแต่จุดมุ่งหมายและลักษณะของงานที่ทำ

บัททอน (Button. 1974 : 1 - 2) กล่าวว่า การเป็นมนุษย์ย่อมต้องการสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งหมายถึงเราต้องอยู่ในสังคม ด้วยเหตุนี้การทำงานกลุ่มจึงต้องจัดขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ได้เติบโต พัฒนาทักษะทางสังคมและมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์เรียนรู้เกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในบรรยากาศที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ผู้ที่เข้าร่วมทำงานกลุ่มจะพยายามช่วยกลุ่มและช่วยเหลือแต่ละคน เพื่อให้งานของกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

บุญทัน ดอกไธสง (2525 : 14) กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม หรือการทำงานร่วมกันว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นกันเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายรวม จุดมุ่งหมายรองแล้วปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดร่วมกัน

นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528 : 3) ให้ความหมายของการทำงานเป็นกลุ่มไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลอย่างเดียวกัน ทุกคนในกลุ่มจึงมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทิสนา แจมมณี (2528 : 343) กล่าวถึงการทำงานเป็นกลุ่มว่า หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และทุกคนใน

กลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

ทิพย์วัลย์ สมแดง (2528 : 8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในขณะที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามความมุ่งหมายของการทำงาน ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทำงาน 6 ขั้นตอนดังนี้ คือ การเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำงานการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผนการทำงาน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงาน การสรุปและประเมินผล

วรัญญา ชีรธรรมมากร (2528 : 10) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานกลุ่มว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มในด้านต่อไปนี การกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกขณะทำงานกลุ่ม ความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม การดำเนินการแก้ปัญหาของกลุ่ม ลักษณะผู้นำภายในกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่ม การไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นกลุ่มเป็นการกระทำกิจกรรมของกลุ่มบุคคลเพื่อให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยมีวิธีดำเนินงานอย่างเป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานเป็นกลุ่ม กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การกระทำของบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทำงานดังนี้ การปรึกษาหารือและวางแผนงานร่วมกันในกลุ่ม การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับบุคคลอื่น ๆ

## 1.2 ทฤษฎีการทำงานเป็นกลุ่ม

ทฤษฎีการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทฤษฎีที่มุ่งเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความพยายามสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มได้รับแรงจูงใจในระดับสูงที่สุด ที่จะ เป็นไปได้ เพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีทฤษฎีที่น่าสนใจดังนี้

### 1) ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน

โฮมม่น (สมยศ นาวิการ. 2523 : 234 ; อ้างอิงมาจาก Homans.n.d) ผู้พัฒนาทฤษฎี ได้อธิบายหลักการสำคัญของทฤษฎีว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ 3 อย่าง คือ กิจกรรม การกระทำร่วมกันและความรู้สึก ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามอย่างจะเกี่ยวพันโดยตรงระหว่างกัน กล่าวคือ ถ้าหากว่าบุคคลใดมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าใดการกระทำร่วมกัน และความรู้สึกของพวกเขาจะมีมากขึ้นด้วย บุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นไม่เพียงแต่อยู่ใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่พวกเขาจะต้องทำการตัดสินใจติดต่อสื่อสาร สนับสนุนประสานงาน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายอีกด้วย สมาชิกภายในกลุ่มหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกัน ลักษณะดังกล่าวนี้มีแนวโน้มจะรวมกันเป็นกลุ่มที่มีพลังสูง

### 2) ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work Theory)

เบลค และมูตัน (โรสภณ ปาพจน์. 2521 : 119 ; อ้างอิงมาจาก Blake and Mouton. 1964) ผู้พัฒนาแนวความคิดของทฤษฎีนี้ ได้อธิบายหลักการสำคัญของทฤษฎี โดยมีความเชื่อว่า บุคคลต้องการจะทำงานให้ได้ผล และต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลงานย่อมเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือการประสานประสานความต้องการขององค์การและของคนเข้าด้วยกัน กล่าวโดยสรุปแล้วทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำงานโดยกลุ่มนั้นจะต้องให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของผู้ทำงานประกอบด้วย

### 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process Theory)

กระบวนการกลุ่มเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน ทฤษฎีด้านนี้มุ่งศึกษาเพื่อหาความรู้ที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของคนอันจะเป็นประโยชน์ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และปรับปรุงการทำงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื้อหาของทฤษฎีนี้จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ดังนี้

### 3.1) ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

แคทเทลส์ (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527 : 294 ; อ้างอิงมาจาก Cattell. 1971) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีโดยอาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement) คือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ มิติของกลุ่มและพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม

#### 3.1.1) มิติต่าง ๆ ของกลุ่ม (Dimensions of Group)

3.1.1.1) ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits) คือ ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มาวมกันเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับเชาวน์ปัญญา เจตคติ ความเชื่อ ความคิดเห็น

3.1.1.2) ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) คือ พลังหรือผลที่กลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังนั้นอาจสนองต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไรรู้ได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไป และอาจคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจของกลุ่มอีกด้วย

3.1.1.3) ลักษณะของโครงสร้างภายใน (Characteristics of Internal Structure) คือ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกแต่ละคนมีอยู่ กลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

3.1.2) พลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of syntality) ของกลุ่ม หมายถึง การแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของสมาชิกจะมีลักษณะ 2 ประการ คือ

3.1.2.1) ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ลักษณะของความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งจะทำการรวมกลุ่มไม่มีการแตกแยกหรือการถอนตัวออกจากกลุ่ม

3.1.2.2) ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกกระทำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

### 3.2) ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (Group Achievement Theory)

สต็อกดิลล์ (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527 : 296 ; อ้างอิงมาจาก Stogdill. 1948) ผู้เริ่มต้นแนวคิดของทฤษฎีนี้ขึ้นเพื่ออธิบายถึงผลผลิตหรือสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม โดยอธิบายว่าองค์ประกอบของการทำงานกลุ่มมี 3 อย่าง คือสิ่งที่สมาชิกป้อนใส่เข้าไป (Member inputs) ตัวแปรแทรกซ้อน (Mediating Variable) ผลของกลุ่ม (Group Output) โดยมี การอธิบายในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

3.2.1) สิ่งที่สมาชิกป้อนใส่เข้าไป (Member Inputs) หมายถึง การแสดงออกปฏิบัติสัมพันธ์ และการคาดหวังผล ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนของสมาชิก เพื่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม การแสดงออก หมายถึง การโต้ตอบหรือการตอบสนองของสมาชิก เช่น การตัดสินใจ การเตรียม การสื่อสาร การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นต้น ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ปฏิกริยาหรือการแสดงออกต่อกันในระหว่างสมาชิก ส่วนความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่ประกอบกันเข้าเพื่อช่วยเสริมแรงให้สมาชิกคาดหวังความพอใจที่จะได้รับจากการรวมกลุ่ม เช่น จุดมุ่งหมายของกลุ่ม การแสดงบทบาทต่าง ๆ ความมั่นคงของกลุ่ม

3.2.2) ตัวแปรสื่อ (Mediating Variable) หมายถึง ปัจจัยทางด้านโครงสร้างของกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

3.2.2.1) โครงสร้างอย่างเป็นทางการ คือ สิ่งที่คาดหวังจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น การกำหนดตำแหน่งให้แก่สมาชิกแต่ละคนให้มีสถานภาพ และหน้าที่ตามที่ควรจะเป็น เพื่อให้สมาชิกกระทำ และมีปฏิกริยาตามที่คาดหวังไว้และทำให้ผลการทำงานเป็นจริงเป็นจังขึ้นมา

3.2.2.2) โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก คือ โครงสร้างของกลุ่มที่เชื่อว่าจะมีอยู่ภายในตัวสมาชิกแต่ละคน บทบาทที่กล่าวถึงนี้ คือ ความรับผิดชอบและอำนาจในการทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.2.3) ผลของกลุ่ม (Group Output) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิกจากการแสดงออก การมีปฏิสัมพันธ์ และการคาดหวังผลโดยผ่านทางโครงสร้างและการกระทำของกลุ่มที่กำหนดขึ้น ผลของกลุ่มที่ได้รับนี้มี 3 ประการ คือ

3.2.3.1) ผลของการทำงาน ซึ่งเกิดจากความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายและการกระทำเพื่อให้บริการจุดมุ่งหมายดังกล่าว

3.2.3.2) จริยธรรมของกลุ่ม คือ ขอบเขตความเป็นอิสระในการทำงาน หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะให้บริการเป้าหมาย ถ้ากลุ่มมีกำหนดโครงสร้างและปฏิบัติตามโครงสร้างนั้น จริยธรรมของกลุ่มจะมีมากขึ้น เพราะช่วยให้กลุ่มทราบเกี่ยวกับผลที่ได้รับ

3.2.3.3) ความสามัคคีหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม หมายถึง การรักษาระดับการกระทำและโครงสร้างของกลุ่มไว้ในสภาพที่ต้องการ ซึ่งจะปรากฏเป็นความพอใจของกลุ่มหรือการสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม

### 3.3) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory)

ชิโรบ์ และแคลลีย์ (ทิสนา แชนมณี และคนอื่น ๆ. 2522 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Thibaut and Kelley. n.d.) ผู้พัฒนาแนวคิดของทฤษฎีนี้พยายามจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และกระบวนการของกลุ่ม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวความคิดจากทฤษฎีนี้จะเป็นพื้นฐานในการทำงานที่ของการเป็นสมาชิกในกลุ่มได้อย่างดี แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

3.3.1) ในการรวมกลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนี้จะเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสื่อสารหรือการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงต่ออีกคนหนึ่ง และจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมนี้จะเป็นการแสดงออกทางด้านการกระทำหรือคำพูดก็ได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มนี้จะต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรรจัดเกลา หรือพิจารณาแล้วว่าจะแสดงกับใคร อย่างไร

บ้าง แนวคิดนี้สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

- 3.3.1.1) สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน (Interpersonal Relationship)
- 3.3.1.2) สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction)
- 3.3.1.3) การแสดงปฏิสัมพันธ์ เป็นการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ
- 3.3.1.4) พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่ม จะเป็นพฤติกรรมที่เลือกสรรแล้ว

3.3.2) การเลือกพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะก่อให้เกิดผลของกลุ่มขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วย รางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ ความสนุกสนาน ความอึดอ้อมใจ ความพอใจ และการเห็นคุณค่าของการพยายามกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

3.4) ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO : Fundamental Interpersonal Relations Orientation)

ชูสทซ์ (ทิสนา แชมมณี และคนอื่น ๆ. 2522 : 16 - 18 ; อ้างอิงมาจาก Schultz. n.d.) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้เคยมีการพิจารณาถึงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าคนทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น โดยอธิบายว่าความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะ คือ

3.4.1) ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีส่วนเป็นพวกกับคนอื่นเป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย (Togetherness) ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง (Prominence) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และความมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น

3.4.2) ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะมีอิทธิพล (Authority) มีอำนาจหรือความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น

ซึ่งอาจจะแสดงออกมามีในสองลักษณะ คือ การควบคุมผู้อื่นหรือการถูกผู้อื่นควบคุม

### 3.4.3) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น (Affection)

หมายถึง ความรู้สึก และอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือ การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน

เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กัน แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม อาจเป็นไปในลักษณะที่เข้ากันได้ หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กันและลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กันเป็นสำคัญ

## 1.3 ลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานกลุ่ม

ทิสนา แจมมณี (2528 : 343 - 344) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มว่าประกอบไปด้วย

- 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มารวมกันนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาพร้อมกลุ่มจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
- 3) การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลร่วมกลุ่มนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกัน เพื่อช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
- 4) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลในกลุ่มจำเป็นต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ
- 5) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ การจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นกลุ่มที่ขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งทีกล่าวมาข้างต้น ถือได้ว่าการรวมกลุ่มนั้น

ไม่ใช่ว่าการรวมกลุ่มในลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม แต่เป็นการรวมกลุ่มในลักษณะธรรมดา นอกจากนั้นการทำงานเป็นกลุ่มจะดำเนินไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายประการ ดังที่ ไรเชเบสส์ และวีเวอร์ (ทิสนา แชนมณี. 2528 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Hybels and Weaver n.d.) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นกลุ่มควรประกอบด้วย ผู้นำ สมาชิก ลักษณะกลุ่ม และกระบวนการกลุ่ม

ผู้นำกลุ่ม คือ ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่มให้สามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือความต้องการของกลุ่มได้ ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ โดยทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมความต้องการของสมาชิก เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผนการทำงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม การทำงานเป็นกลุ่มจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ หากกลุ่มใดมีผู้นำดีกลุ่มนั้นย่อมประสบความสำเร็จมาก บทบาทและความสามารถของผู้นำในการที่จะทำให้งานของกลุ่มมีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้ (วัชรีย์ ทรัพย์มี. 2519 : 22 ; ทิสนา แชนมณี. 2528 : 8 - 9)

- 1) เป็นผู้มีความรู้ สติปัญญาดี มีความสามารถในการทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ปัญหาได้ มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อความหมาย
- 2) มีวุฒิภาวะและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 3) มีแรงจูงใจภายในสูง คือ เป็นผู้รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
- 4) เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องเข้าใจและเคารพสมาชิกในกลุ่ม รู้จักความพอดีในการทำงาน รู้และเข้าใจเพื่อนสมาชิก
- 5) ช่วยให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
- 6) สามารถดึงความรู้และประสบการณ์จากสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานของกลุ่ม ให้สมาชิกแต่ละคนได้ทำงานที่ตนมีความถนัดและมีความสามารถ และช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- 7) ช่วยสรุปการตัดสินใจ

- 8) ช่วยกระตุ้นให้งานรุดหน้าโดยไม่เสียเวลา
- 9) ประเมินผลงานของกลุ่มโดยสม่ำเสมอ

สมาชิก คือ ผู้ร่วมอยู่ในกลุ่มมาให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยดี ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของกลุ่ม เมืองทอง แชมมณี (2522 : 152 - 153) และทิสนา แชมมณี (2528 : 365) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของสมาชิกกลุ่มไว้ดังนี้

- 1) สมาชิกยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่มโดยปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนสุดความสามารถ
  - 2) สมาชิกมีความรักดีต่อกัน ซึ่งแสดงออกโดยสมาชิกมีความเชื่อตรงต่อกัน
  - 3) สมาชิกยอมรับจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ได้ช่วยกันกำหนดขึ้น
  - 4) สมาชิกพยายามปรับค่านิยมและจุดมุ่งหมายให้กลมกลืนกัน
  - 5) สมาชิกมีความไว้วางใจกัน
  - 6) สมาชิกมีความสามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่มโดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี
- ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี
- 7) สมาชิกเชื่อในความสามารถของเพื่อน
  - 8) สมาชิกพร้อมที่จะช่วยเหลือกันเสมอ
  - 9) สมาชิกพยายามให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่กลุ่มโดยเฉพาะข้อมูลที่สำคัญ
  - 10) สมาชิกมีความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยตนเอง
  - 11) สมาชิกมีลักษณะของความเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟัง และพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับมติของกลุ่ม
  - 12) สมาชิกต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป ต้องเป็นผู้รู้จักสานประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเข้าด้วยกัน มีชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนแต่เพียงฝ่ายเดียว

บทบาทของสมาชิกกลุ่มในระหว่างการทำงานเป็นกลุ่มถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานกลุ่ม (วัลลภ ชัยพิพัฒน์. 2523 : 22 - 24) โดยเฉพาะบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม และงานของกลุ่ม ได้แก่ บทบาทที่มุ่งให้ทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ (Group task roles)

และบทบาทที่มุ่งเสริมสร้างให้กลุ่มสามารถดำเนินการต่อไปได้ (Group building and maintenance roles) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสมาชิกในกลุ่มที่ เยาวพา เดชะคุปต์ และ ทิศนา แคมมณี (2522 : 124 - 126) ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ คือ กลุ่มที่สมาชิกสามารถอยู่รวมกันเป็นเวลานาน ๆ เพื่อทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป็นกลุ่มที่สมาชิกแสดงบทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task Function) และบทบาทในการรวมกลุ่ม (Maintenance Function) ได้ดีทั้งสองอย่าง ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมในการแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังนี้

1) ผู้ริเริ่ม ผู้มีส่วนร่วม เป็นผู้เสนอความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาหรือจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2) ผู้แสวงหาข้อมูล หรือความคิดเห็นเป็นผู้ถามคำถามเพื่อความกระจ่างหรือเพื่อให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม

3) ผู้ให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็น เป็นผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือข้อสรุปต่าง ๆ

4) ผู้ชี้แจงแสดงเหตุผล เป็นผู้ให้รายละเอียดต่าง ๆ โดยการให้ตัวอย่างหรือให้ความหมาย

5) ผู้บอกกล่าว ผู้สรุป ผู้ประเมินผล เป็นผู้คอยบอกให้ทราบว่า กลุ่มทำงานไปถึงไหนโดยสรุปสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว พยายามประเมินความก้าวหน้าของกลุ่ม ถามถึงความเคลื่อนไหวของกลุ่มการปฏิบัติงาน เหตุผลข้อเท็จจริง

6) ผู้กำหนดมาตรฐาน เป็นผู้กำหนดมาตรฐานที่กลุ่มพยายามจะก้าวไปถึง พยายามคาดการณ์และทดสอบผลงานของกลุ่มล่วงหน้า

7) ผู้ปฏิบัติกร เป็นผู้ที่ช่วยให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ง่ายเข้า โดยการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อกลุ่ม

บทบาทในการรวมกลุ่ม หรือบทบาทที่มุ่งเสริมสร้างกลุ่มและให้กลุ่มสามารถดำเนินการต่อไปได้ ได้แก่

8) ผู้สนับสนุน ผู้กระตุ้น เป็นผู้ที่พยายามกระตุ้นให้ใคร ๆ มีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะรับฟังความคิดเห็น ให้คำชมเชยในเวลาอันเหมาะสม

- 9) ผู้ควบคุมการสนทนาหรือผู้อำนวยความสะดวก
- 10) ผู้ประสานงานหรือผู้ประเมินประណอม เป็นผู้คอยไกล่เกลี่ยเมื่อสมาชิกเกิดความคิดเห็นขัดแย้งกัน หรือเมื่อกลุ่มเกิดความตึงเครียด
- 11) ผู้สังเกตการณ์ และผู้ให้คำติชม เป็นผู้ที่คอยสังเกตและบอกให้กลุ่มทราบถึงการรับรู้พฤติกรรม ความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการกลุ่ม เพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน
- 12) ผู้ผ่อนคลายความตึงเครียด เป็นผู้พยายามสร้างอารมณ์ขันในเวลาที่คุณคนตึงเครียดและมีอารมณ์ขัดแย้งกันรุนแรงขึ้น ช่วยรักษาบรรยากาศในการทำงานของกลุ่ม

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันทำงาน ทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่มต่างก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกันและกัน ในการที่จะทำให้อกลุ่มสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่พิเศษไปจากสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ มีความสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผนงาน และสัมฤทธิ์ผลของการทำงานกลุ่ม ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหา การใช้ภาษาสื่อความหมาย มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีแรงจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งมีบทบาทที่จะช่วยำทำงานดำเนินไปด้วยดีจนบรรลุผล โดยการกระตุ้นและดึงความรู้และประสบการณ์จากสมาชิกมาเข้าให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม ประเมินผลงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มจึงต้องมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกกลุ่ม และมีคุณสมบัติของสมาชิกกลุ่มที่ดี เช่นเดียวกับสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ กล่าวคือ ควรมีบทบาทในการทำงานและบทบาทในการร่วมกลุ่ม รวมทั้งมีความสนใจ กระตือรือร้นในการทำงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ และไม่มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน จนละเลยประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทั้งผู้นำและสมาชิกกลุ่มทุกคนจำเป็นต้องมี และสามารถปฏิบัติได้ เพราะเหตุว่าสมาชิกกลุ่มทุกคนมีโอกาที่จะแสดงบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามในเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันไป ในบางขณะอาจจะมีบทบาทเป็นทั้งผู้นำหรือหัวหน้ากลุ่ม และในบางขณะก็มีบทบาทเป็นผู้ตามคือสมาชิกกลุ่ม ดังนั้น บุคคลที่มีคุณค่าต่อการทำงานกลุ่ม จึงควรมี

ลักษณะและบทบาทที่เหมาะสมทั้งผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม

ลักษณะการทำงานกลุ่ม คือ ลักษณะโดยทั่วไปของการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของประการหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสม การจัดที่นั่งและที่ว่าง

1) ขนาดของกลุ่ม ออตตาเวย์ (Ottaway. 1966 : 7) กล่าวว่า กลุ่มควรมีขนาดเล็ก เพราะจะช่วยให้สมาชิกมีโอกาสแสดงออกอย่างเป็นอิสระโดยทั่วถึง จำนวนสมาชิกในหมู่ที่สุุดประมาณ 12 คน ไม่ควรเกิน 15 คน และขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมต่อการทำงานร่วมกัน ควรอยู่ในช่วง 5 - 15 คน โดยมีผู้สอนเป็นผู้กำหนดขนาดของกลุ่มให้เหมาะสมกับเนื้อเรื่องกิจกรรมและอุปกรณ์เป็นหลัก

2) การจัดที่นั่งและที่ว่าง เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนรู้สึกสบายเวลาแสดงออก สไตน์เซอร์ (ทิพย์วัลย์ สมแดง. 2528 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Stienzer. 1967 : 226) พบว่า สมาชิกจะพอใจและสบายใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่สมาชิกมองเห็นและได้ยินทุก ๆ คนโดยทั่วถึง ถ้าต้องการให้สมาชิกมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์สูง ผู้นำกลุ่มควรจัดให้สมาชิกที่เงียบเฉย และจัดให้คนที่ชอบผูกขาดการอภิปรายนั่งติด ๆ กัน นอกจากนี้การจัดกลุ่มเป็นรูปวงกลมและให้สมาชิกนั่งใกล้ ๆ กันจะทำให้เกิดความสบายใจ และสามารถร่วมทำงานเป็นกลุ่มได้สะดวกและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม

กระบวนการกลุ่ม คือ รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม หรือวิธีดำเนินงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งมีลักษณะสำคัญของกลุ่มที่ทำให้เกิดกระบวนการกลุ่มมีดังนี้

- 1) มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
- 2) มีการปฏิสัมพันธ์กันโดยการสื่อความหมาย
- 3) สมาชิกต้องกระทำกิจกรรมเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
- 4) มีความคิดในแนวที่ร่วมกัน

5) มีการร่วมกันตัดสินใจในรูปของกลุ่ม

6) ยึดมั่นในหน้าที่ของกลุ่มอย่างจริงจัง

กลุ่มใดก็ตามเมื่อมีองค์ประกอบของกลุ่มด้านอื่น ๆ ดี คือ มีผู้นำดี มีสมาชิกดี มีความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของตน ลักษณะของกลุ่มมีความเหมาะสม แต่วิถีดำเนินงานภายในกลุ่ม ซึ่งเรียกว่าการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือกระบวนการกลุ่มไม่เหมาะสมแล้วปัญหาต่าง ๆ ก็อาจจะเกิดขึ้นภายในกลุ่มได้ง่าย เป็นต้นว่ากลุ่ม ๆ หนึ่งขาดการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน สมาชิกกลุ่มไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้นว่าทำอย่างไร ต่างคนต่างทำไปคนละทาง ไม่มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือมีในลักษณะที่ไม่เหมาะสม แนวคิดในการทำกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มจึงอาจจะเกิดการแตกแยก ผลที่สุดนอกจากกิจกรรมของกลุ่มนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว อาจจะเกิดปัญหาระหว่างสมาชิกกลุ่มขึ้นมาทำให้เกิดการแตกแยกของสมาชิก กระบวนการกลุ่มจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่ง

#### 1.4 ขั้นตอนการทำงานเป็นกลุ่ม

ฉัตรชัย อินทรสุขศรี (2526 : 4 - 5) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีระเบียบแบบแผนในลักษณะต่อเนื่อง ที่เรียกว่ากระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน ซึ่งก็คือกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานเป็นกลุ่มนั่นเอง กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยเบื้องต้น การวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1) การคาดหวังอะไรในการทำงานเป็นกลุ่ม

1.2) การทำงานแต่ละขั้นหลังกิจกรรมกลุ่มแต่ละอย่างจะต้องใช้เวลาเท่าไร

1.3) สมาชิกกลุ่มมีลักษณะอย่างไร จุดอ่อน จุดแข็ง ความสามารถเฉพาะด้านของสมาชิก ความสัมพันธ์ ความเชื่อถือที่มีต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้มีไม่เท่ากันในทุกคน

1.4) จะทำอย่างไรให้งานที่ทำเป็นกลุ่มออกมาได้ผลดี

1.5) อะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นกลุ่ม

2) การตั้งเป้าหมายและอุปสรรคในการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประชุมร่วมกัน ทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานกลุ่มเป็นอย่างดี เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กลุ่มตั้งขึ้นมาจะต้องแน่นอนและเด่นชัด

3) การวางแผน คุยให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้รวมถึงเวลาที่กำหนด และสมาชิกทุกคนจะต้องทำตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน

4) ปฏิบัติตามแผน ทั้งผู้นำและสมาชิกต้องใกล้ชิดกันเพื่อความคล่องตัวและสามารถช่วยแก้ปัญหา การจูงใจและการปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกกลุ่มและผู้นำต้องถูกนำมาใช้ให้ทุกคนรู้ในบทบาทและความคาดหวังของกลุ่ม

5) การควบคุม ตรวจสอบและประเมินผล ซึ่งต้องทำโดยละเอียด และประเมินผลว่างานที่กลุ่มปฏิบัตินั้นได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าไม่ได้ผลผู้นำกลุ่มพึงคิดย้อนกลับไปยังขั้นตอนแรก ๆ เพื่อดูว่างานนั้นมีอุปสรรคอยู่ที่ช่วงใด และแก้ไขโดยทันที

ทฤษฎี แคมมณี (2528 : 380 - 389) ได้กล่าวไว้อย่างละเอียดถึงกระบวนการทำงานว่าเป็น ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงาน ซึ่งพอสรุปได้ว่ากระบวนการที่จำเป็นในการทำงานเป็นกลุ่มควรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน งานขั้นแรกที่ผู้นำกลุ่มและสมาชิกพึงกระทำการเริ่มงานร่วมกันคือ ผู้นำและสมาชิกควรจะได้ช่วยกันวางจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ชัดเจน และตรวจสอบดูว่าทุกคนเข้าใจตรงกันก่อนลงมือปฏิบัติ

2) การวางแผน หมายถึง การคิดและการตัดสินใจในปัจจุบันถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร มีทรัพยากรที่จำเป็นจะใช้อะไรบ้าง เพื่อให้งานที่ต้องการจะทำการบรรลุผลสำเร็จ การวางแผนงานเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับกลุ่มเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้กลุ่มเดินไปสู่เป้าหมายอย่างพร้อมเพรียงกัน ขั้นตอนที่เป็นในการวางแผนงานของกลุ่มโดยทั่วไป ได้แก่

- 2.1) การแสวงหาและรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น
- 2.2) การวางจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- 2.3) การหาวิธีการและกำหนดขั้นตอนในการทำงาน
- 2.4) การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน
- 2.5) การแบ่งงานและมอบหมายงาน
- 2.6) การเตรียมการเรื่องการประสานงาน
- 2.7) การกำหนดวิธีการแก้ไขข้อหาไว้ล่วงหน้า

3) การปฏิบัติงานตามแผน ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มลงมือทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตนรวมทั้งการดูแลให้งานเป็นไปตามแผนที่ตกลงกันไว้ ซึ่งประกอบด้วย

3.1) การติดตามงานเพื่อให้ทราบว่างานใดดำเนินการไปแล้วเพียงใด เป็นไปตามแผนหรือไม่

3.2) การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจที่เกิดขึ้นในการทำงาน

3.3) การให้คำปรึกษาแนะนำ

3.4) การเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นเรื่องที่กลุ่มหัวหน้ากลุ่มควรดูแลสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

3.5) การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน

4) การประเมินผลและปรับปรุงงาน การประเมินผลงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการทำงานกลุ่ม เพราะจะช่วยให้กลุ่มได้ทราบว่าการทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด และจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป การประเมินผลงานมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1) ควรประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและเพื่อเก็บข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถปรับปรุงงานได้ และควรประเมินผลหลังจากการดำเนินงาน

เสร็จสิ้นตามแผน เพื่อตรวจดูว่าการทำงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด

4.2) ควรประเมินผลงานว่าผลงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ และควรประเมินกระบวนการ วิธีการทำงานของกลุ่มว่าเหมาะสมหรือไม่ ช่วยให้ได้ผลงานที่ดีหรือไม่ และเป็นวิธีการที่ผู้ร่วมงานพอใจเพียงใด มีปัญหาเกิดขึ้นในขั้นตอนใด อย่างไร จากสาเหตุใด ประเมินวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล

4.3) การประเมินผลงานควรมีเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นหลักในการประเมิน และควรประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นหลัก

จากความหมาย ลักษณะ กระบวนการและขั้นตอนการทำงานเป็นกลุ่มข้างต้น สรุปได้ว่าในการทำงานเป็นกลุ่มนั้นควรมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- 1) ขั้นตอนการกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นกลุ่ม
- 2) ขั้นตอนการวางแผนการทำงานเป็นกลุ่ม
- 3) ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนการทำงานเป็นกลุ่ม
- 4) ขั้นตอนสรุป และประเมินผลการทำงานเป็นกลุ่ม

### 1.5 ประโยชน์ของการทำงานกลุ่ม

ยัง (Young. 1972 : 634) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่มในการเรียนการสอนไว้ดังนี้

- 1) การทำงานเป็นกลุ่มจะทำให้เกิดการนำพลังกลุ่มของผู้เรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูมีเวลามากขึ้นในการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคน
- 2) การแบ่งกลุ่มนักเรียนจะทำให้ครูมีความคล่องตัวมากขึ้น
- 3) ทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันไม่เคร่งเครียด
- 4) การทำงานเป็นกลุ่มช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียน
- 5) ฝึกให้นักเรียนเป็นผู้กว้างขวางในการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ

6) ฝึกให้นักเรียนรู้จักการเสนอแนะ การซักถาม ตลอดจนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้ หลักสูตร อดิชาตพิงศ์ (ม.ป.ป. : 13) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่มว่า

1) ช่วยให้เข้าใจขอบเขตการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน แล้วนำไปประยุกต์ใช้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนในการแนะแนวหมู่

2) ช่วยให้รู้จักเลือก รู้จักวางจุดมุ่งหมาย และการเสนอแนะ ตลอดจนการประเมินผลในการแก้ปัญหาในโครงการที่กระทำและสามารถดำเนินการตามโครงการต่อไปได้ดี

3) ช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกไวต่อปฏิกริยาโต้ตอบภายในกลุ่ม เพื่อเขาจะได้รับความรับผิดชอบของหัวหน้าสมาชิกที่ดี การโต้ตอบอย่างดีจะช่วยให้กลุ่มพัฒนาอย่างกว้างขวางและได้แสดงความรู้ของแต่ละคนในกลุ่มที่แสดงออกมา

4) ช่วยให้คนได้พัฒนาทั้งความรู้และทักษะในสังคมประชาธิปไตย

จากประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่มข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1) การทำงานเป็นกลุ่มตอบสนองความต้องการอยู่ร่วมกันของบุคคล ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว

2) ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามัคคีในกลุ่ม ความไว้วางใจกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมกล้าแสดงออกและช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย

3) เป็นการฝึกทักษะในการทำงานร่วมกัน เช่น การแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเสนอแนะความรู้และข้อมูล การซักถาม การชี้แจงเหตุผล การอภิปรายผล ตลอดจนเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4) เป็นการแบ่งเบาภาระงานที่หนักเกิน เช่น เป็นการลดภาระงานเกินความสามารถของบุคคล ทำให้ครุมีเวลามากขึ้นในการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนแต่ละคน การแบ่ง

กลุ่มทำให้ครูตอบปัญหาของนักเรียนน้อยลง

5) ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำงานและการเรียน สมาชิกกลุ่มจะรู้สึกสบาย สนุกสนาน และไม่เคร่งเครียดในการทำงานร่วมกัน

6) ช่วยให้ผู้สมาชิกของกลุ่มเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกฎกติกาที่ตนได้ทำในกลุ่มเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของหัวหน้าและสมาชิกที่ดี อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ และทักษะในสังคมประชาธิปไตย

### 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม

กู๊ด และคนอื่น ๆ (Good and others. 1989 - 1990 : 56 - 62) ศึกษาการใช้การทำงานเป็นกลุ่มในการสอนคณิตศาสตร์ ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากครูมากกว่า 400 คน ที่ใช้การทำงานเป็นกลุ่มในการสอนคณิตศาสตร์มากกว่า 1 ครั้งต่อสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษา จำนวน 15 ห้อง โดยสุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ 5 คนแรกสูงสุด และ 5 คนสุดท้าย แล้วสุ่มนักเรียน 2 คน ทำการสังเกตอย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นกลุ่มช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความกระตือรือร้น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน และช่วยเพิ่มพูนความคิดเชิงคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนที่มีความสามารถสูงมีแนวโน้มที่จะควบคุมกลุ่มได้ หรือไม่ก็ทำงานตามลำพัง อีกทั้งนักเรียนต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องของการสื่อสารในขณะทำงานกลุ่มด้วย

สกล เทียงแท้ (2525 : 11 - 12) ศึกษาผลการใช้วิธีการอภิปรายกลุ่มในการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มาจากสภาพสังคมในโรงเรียนที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การอภิปรายและกิจกรรมการสอนสามารถยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้เข้าศึกษาให้สูงขึ้นอย่างแท้จริง และพบว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอภิปรายในหมู่เพื่อนนั้น คือ ทำให้เด็กคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ช่วยให้เกิดความสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีสุข รู้จักและเห็นความจำเป็นที่จะทำงานเป็นกลุ่ม

ทิสนา แคมมณี และคนอื่น ๆ (2528 : ค - ฉ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เริ่มศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 ถึงปี พ.ศ. 2528 ดำเนินการวิจัย 4 ตอนต่อเนื่องกัน เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะ การทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ผลการศึกษาในขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการศึกษา สภาพการณ์จริงในการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนขาด ทักษะการเป็นหัวหน้ากลุ่ม 31 รายการ จากทั้งหมด 36 รายการ และขาดทักษะการเป็น สมาชิกกลุ่ม 10 รายการ จากทั้งหมด 24 รายการ ทักษะการทำงานเป็นกลุ่มของหัวหน้าที นักเรียนในกลุ่มตัวอย่างขาด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการ แก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการสรุปและประเมินผล และด้านคุณสมบัติทั่วไปบางประการ ในขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบของการฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ขั้นที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมินประสิทธิภาพ ขั้นสุดท้าย เป็นการสรุปรูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการศึกษา ทั้งหมดทำให้ได้รูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา

ทิพย์วัลย์ สมแดง (2528 : ง - จ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตเมืองและโรงเรียนเขตชนบท จังหวัดเชียงราย จำนวน 58 กลุ่ม เป็นนักเรียนในโรงเรียนเขตเมือง จำนวน 29 กลุ่ม และนักเรียนในโรงเรียนเขต ชนบท จำนวน 29 กลุ่ม โดยทำการศึกษาในสภาพการณ์จริงและสังเกตพฤติกรรมการทำงาน เป็นกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มนักเรียนทั้งในโรงเรียนเขตเมืองและเขตชนบท ทำงานเป็นกลุ่มในกลุ่ม สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตเป็นส่วนมากใช้เวลาในการทำงานเป็นกลุ่มส่วนใหญ่ 11 - 20 นาที และจำนวนสมาชิกกลุ่มโรงเรียนเขตเมืองส่วนใหญ่มี 6 - 8 คน แต่ในโรงเรียนเขตชนบท ส่วนใหญ่มี 3 - 5 คน

2) กลุ่มนักเรียนทั้งในโรงเรียนเขตเมืองและเขตชนบทแสดงพฤติกรรมการทำงาน เป็นกลุ่ม สูงสุด 24 รายการ ต่ำสุด 11 รายการ จาก 30 รายการ เฉลี่ยแล้วมีการแสดง

พฤติกรรม 18 รายการ ส่วนพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปในการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มนักเรียนส่วนใหญ่ทั้งโรงเรียนเขตเมืองและเขตชนบท แสดงออกได้ดี

3) เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม ของนักเรียนในโรงเรียนเขตเมืองกับเขตชนบท จากจำนวน 30 รายการ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่เพียงรายการเดียวคือ พฤติกรรมการหาความเห็นเพื่อการสรุป และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปในการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างนักเรียนในเขตเมืองกับเขตชนบท จำนวน 7 รายการ พบว่า พฤติกรรมของกลุ่มนักเรียนในโรงเรียนทั้งสองเขตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 รายการคือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว

4) จากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่า นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตมากที่สุด บ่อยที่สุด รวมทั้งชอบทำงานกลุ่มมากที่สุดในกลุ่มประสบการณ์นี้ ในการทำงานเป็นกลุ่มส่วนใหญ่ ครูผู้สอนเป็นผู้จัดกลุ่มให้นักเรียนและนักเรียนชอบการจัดกลุ่มวิธีนี้ ซึ่งครูจะจัดให้มีทั้งหญิงและชายในกลุ่ม นักเรียนส่วนใหญ่เคยเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมักจะเลือกหัวหน้ากลุ่มกันเอง นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นกลุ่ม และชอบทำงานเป็นกลุ่ม ปัญหาในการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับวิธีทำงาน เพื่อนร่วมกลุ่มและเวลาในการทำงานเป็นกลุ่ม

5) จากการตอบแบบสอบถามของครูพบว่า ครูจัดการเรียนการสอนแบบกลุ่มเป็นประจําแหล่งความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดการสอนได้จากเอกสารหลักสูตร สภาพปัญหาที่ครูพบในการจัดการสอนแบบกลุ่มในระดับมากมี 8 รายการใน 10 รายการ และปัญหาที่ครูต้องการแก้ไขในระดับมากมี 6 รายการใน 18 รายการ

สุรชาติ มานิตย์ (2530 : 42) ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบุคลิกภาพประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการเรียนเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนเป็นทีมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบุคลิกภาพประชาธิปไตยแตกต่างจากนักเรียนที่เรียน โดยการเรียนการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนักเรียนที่เรียนเป็นทีมจะมีผลสัมฤทธิ์ทาง

การเรียน และบุคลิกภาพประชาธิปไตยสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

ไชยรัตน์ ปราณี (2531 : 79 - 80) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนแบบซินดิเนท กับการสอนตามคู่มือครู ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนที่เรียนโดยการสอนแบบซินดิเนท กับนักเรียนที่เรียนโดยการสอนตามคู่มือครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทั้งสองกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ชูศักดิ์ สิงห์อุดร (2532 : 70 - 71) ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา โดยใช้เทคนิคการสอนแบบศึกษากรณีตัวอย่างกับการสอนตามคู่มือการสอน ของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มด้านผู้นำ เลขานุการ และสมาชิกสูงขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่นักเรียนกลุ่มควบคุมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานกลุ่มด้านผู้นำและ เลขานุการสูงขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มด้านสมาชิกสูงขึ้นไปอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนันท์ กิตตินรนนท์ (2536 : 58) ศึกษาความสามารถในการทำงานกลุ่มของโรงเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนช่องพระนาวิทยา จังหวัดราชบุรี โดยใช้บทบาทสมมุติ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการทำงานกลุ่มสูงขึ้นหลังจากได้รับการใช้บทบาทสมมุติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นกลุ่ม คือ การที่

บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่รวมกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันนั้น บุคคลจะมีปฏิริยาการแสดงออกต่อกัน อันจะเป็นพลังกลุ่มที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ลักษณะการกระทำของบุคคลในขณะที่มีการทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอนนั้น ย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ โดยจะต้องมีกระบวนการทำงานดังนี้ การกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผนการทำงานเป็นกลุ่ม การปฏิบัติตามแผนการทำงานเป็นกลุ่ม การสรุปและประเมินผลการทำงานเป็นกลุ่ม ลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มดังกล่าว เป็นลักษณะที่สำคัญต่อการพัฒนาและต่อการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาและพัฒนาต่อไป

## 2. เอกสารเกี่ยวกับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

### 2.1 ความหมายของกลุ่มฝึกอบรม

ศุภวดี บุญวงศ์ (2527 : 16) ได้ให้คำจำกัดความของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นในลักษณะกลุ่มฝึกทักษะเบื้องต้น เพื่อพัฒนาทักษะปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้ในการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งกลุ่มจะประกอบไปด้วยสมาชิก 10 - 12 คน เพื่อที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากสมาชิกร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เขามองเราและเรามองเขา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากสมาชิกแต่ละคนก็จะนำกลับมาปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกลุ่มฝึกอบรมจะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
2. เป็นการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ
3. เน้นเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและปฏิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นในขณะที่เข้ากลุ่ม

พรพนพิศ วาณิชการ (2528 : 18) ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถที่จะเรียนรู้ผลการกระทำของตนเองและผู้อื่นและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานกลุ่ม เพื่อสนองความต้องการของแต่ละคน ผู้คว

คุมจะเป็นผู้ฝึก (Trainer) โดยจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากสถานการณ์ สมาชิกจะเรียนรู้จากประสบการณ์ภายในกลุ่มเป็นสำคัญ

มานิตย์ อุณเรือน (2534 : 18) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของความสัมพันธ์ของสมาชิก 10 - 12 คน มาปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีการสื่อสารระหว่างบุคคลและแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการฝึกทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และยังส่งผลให้ผู้เข้ากลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยสมาชิกจะเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม และจากการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก อันจะเป็นผลให้สมาชิกนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

นิคม ชนะไพฑูรย์ (2535 : 6) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การนำเอาแนวคิดและวิธีการเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรม และค่านิยมของมนุษย์หลาย ๆ วิธีมารวมกันเพื่อใช้ในการฝึกการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมและค่านิยมให้กับบุคคล โดยการได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ และในขณะที่เข้ากลุ่มสมาชิกแต่ละคนจะมีโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกสามารถประเมินพฤติกรรม และค่านิยมที่เป็นอยู่จริงและแสวงหาแบบแผนพฤติกรรมใหม่ ซึ่งเหมาะสมกว่าเดิมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มโดยมีผู้ควบคุมกลุ่มเป็นผู้ฝึกและจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มตามสถานการณ์เท่านั้น

คูเปอร์ และแมงแฮม (Cooper and Mangham. 1971 : 5) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่าเป็นแนวทางในการฝึกมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และที่สำคัญคือ เป็นการเรียนรู้โดยสมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากสถานการณ์ที่เผชิญหน้ากันเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยอาศัยการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ขณะมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ฮันสัน และคนอื่น ๆ (Hanson and others. 1980 : 96) ให้คำจำกัดความของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ซึ่งแต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในฐานะผู้เรียนรู้ ข้อมูล

ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ได้มาจากภายนอก หรือไม่ห่างไกลจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และจะเป็นสิ่งที่ได้จากการให้ข้อมูลซึ่งกันและกัน (Transaction) ระหว่างสมาชิกและจากพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลขณะอยู่ในกลุ่มที่ตื่นรู้ เพื่อให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ และการดำรงอยู่ได้ขององค์การ หรือสังคมย่อย ๆ นั้น

โกลเดนสัน (Goldenson. 1984 : 743) ได้ให้ความหมายของกลุ่มฝึกอบรมไว้ว่า เป็นรูปแบบของกลุ่มทดลองที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีพัฒนาการและทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า กลุ่มฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงพฤติกรรมร่วมกัน แล้วนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มนั้นมาวิเคราะห์ และให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันประเมินแนวคิด ทัศนคติและค่านิยมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะได้มีวิสัยทัศน์ที่ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น แล้วนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาปรับปรุงให้เหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการทำงานกลุ่ม ทั้งนี้ผู้ควบคุมกลุ่มเป็นผู้ฝึกและเข้าไปเกี่ยวข้อง แนะนำตามสถานการณ์เท่านั้น

ส่วนการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองโดยใช้กลุ่มฝึกอบรม จะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะและความเข้าใจของสมาชิกแต่ละคน การฝึกอบรมจะเป็นแนวทางวิทยาศาสตร์ และประชาธิปไตยในการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้การรวมกลุ่มเพื่อการฝึกแบบเข้ม (Intensive Group Experience) ซึ่งสมาชิกจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติทางสังคมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ช่วงระยะเวลาหนึ่งติดต่อกันตั้งแต่ 2 วัน ถึง 4 สัปดาห์ โดยวิธีการที่ใช้อาจเหมือนกันหรืออาจแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึก (ทิสนา แคมมณี. 2522 : 4)

## 2.2 ประโยชน์ของการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

การเข้ากลุ่มฝึกอบรมเป็นวิธีการช่วยให้สมาชิกในกลุ่ม ได้มีพัฒนาการในด้านสติปัญญา ค่านิยมและพฤติกรรม เพราะกิจกรรมกลุ่มจะเน้นไปสู่การปฏิบัติจริงสู่การวิเคราะห์ ทำให้ผู้เรียน รู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น เกี่ยวกับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมนี้ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ได้ตั้งศูนย์วิจัยพลังกลุ่ม (Research Center of Group Dynamic) ขึ้นในปี ค.ศ. 1945 ในสหรัฐอเมริกา เป็นการเริ่มต้นการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพลังกลุ่มอย่างแท้จริง โดยนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ และในปี ค.ศ. 1946 เลวินก็ได้้นำเอาเรื่องของกลุ่มมาใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์ โดยการฝึกในห้องปฏิบัติการ (Laboratory of Human Relation Training) และต่อมาในปี ค.ศ. 1947 เขาก็ได้นำเอาผลจากการทดลองที่ผ่านมามาพัฒนาเป็นการฝึกที่เรียกว่า T. Group หรือ Training-Group มาใช้ในการฝึก และผู้ที่เข้ารับการฝึกครั้งนี้เป็นผู้นำจากวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม คณะรัฐบาล มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ซึ่งนับว่าเป็นความเคลื่อนไหวครั้งสำคัญยิ่งในการนำเอาพลังกลุ่มมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ

นอกจากผลงานของเลวินแล้ว คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers) ยังได้ทำการศึกษาถึงประสบการณ์ภายในกลุ่ม โดยการจัดตั้งศูนย์แนะแนวแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก เพื่อทำการฝึกบุคลากรด้านแนะแนว ให้แก่องค์การทหารผ่านศึก (Veteran Administration) ช่วยสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมแบบเข้มสำหรับเตรียมบุคลากรที่จะเป็นนักแนะแนว โดยหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมครั้งนี้จะเน้นเรื่องการฝึกเพื่อให้ผู้ฝึกเข้าใจตนเอง และเข้าใจถึงทักษะเกี่ยวกับการป้องกันตนเอง ผลงานของโรเจอร์ได้มีผู้นำไปใช้ในการฝึก ที่เรียกว่า การฝึกอบรมแบบเข้ม (Intensive Group Experience) ซึ่งเน้นพัฒนาการส่วนบุคคลเป็นสำคัญ

นับจากปี 1947 เป็นต้นมา ได้มีผู้นำเอาหลักการของพลังกลุ่มไปใช้ในการฝึกมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม รวมทั้งเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและบำบัดผู้บ่วยทางจิตรวมทั้งในวงการศึกษ และต่อมา Training Group

## ในปัจจุบัน

วิไลวรรณ สันตวาทกุล (2522 : 20) ได้พูดถึงประโยชน์ของการเข้ากลุ่ม  
ฝึกอบรม ดังนี้

1. ก่อให้เกิดทักษะทางสังคม (Social Skill) เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถอยู่  
ร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น
2. ก่อให้เกิดทักษะทางปัญญา (Intellectual Skill) เป็นทักษะในการแก้  
ปัญหาเฉพาะหน้า การวิจารณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผล
3. ก่อให้เกิดทักษะในการค้นคว้า (Study Skill) เป็นทักษะในการค้นคว้า  
หาความรู้และเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงตนเองต่อไป
4. ก่อให้เกิดทักษะในการทำงานกลุ่ม (Group Work Skill) มีทักษะใน  
การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการวางแผนและเป็นผู้ดำเนินการแสดงออกทางความคิดด้วยการ  
อภิปรายและสามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

คมเพชร นัตรสกุล (2530 : 9) กล่าวว่า การที่บุคคลมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น  
ย่อมมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อดำรงชีวิต เพื่อการแก้ปัญหา และดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมาย จะช่วยให้บุคคลได้เกิดพัฒนาการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเกิดการเรียนจากกลุ่ม กล่าวคือ

1. บุคคลแต่ละคนมีความสามารถพิเศษในตัวเอง ความสามารถพิเศษดังกล่าวจะ  
เป็นประโยชน์ต่อการทำงานกลุ่ม เพราะงานกลุ่มประกอบด้วยคนจำนวนมาก และแต่ละคนก็มี  
ลักษณะแตกต่างกันออกไป ด้วยความแตกต่างนี้เอง ทำให้เขาทั้งหลายช่วยเหลือกลุ่มได้มากขึ้น  
ความสามารถพิเศษของแต่ละคนจะถูกนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม และนำมาส่งเสริม  
การทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพของการทำงานโดยรวม
2. ประสบการณ์ที่ได้รับจากกลุ่มจะส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาความสามารถ  
พิเศษขึ้นมา แล้วนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม และตนเองได้
3. บุคคลแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อกัน และในขณะที่อยู่กับกลุ่มก็จะมีอิทธิพลต่อบุคคล  
เช่นเดียวกัน เพราะในกลุ่มจะเกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลแต่ละคน การ

รับฟังความคิดของผู้อื่น และแสดงความคิดเห็นของตนต่อกลุ่ม และกลุ่มยังช่วยให้สมาชิกทั้งหลาย เรียนรู้จักการให้ (Give) และการรับ (Take)

นอกจากนี้ พนม ลีมาอารีย์ (2529 : 40) ยังกล่าวถึงผลพลอยได้จากการเข้ากลุ่มว่า

1. กลุ่มจัดเป็นสนามทดลองฝีมือ (Testing Group) กลุ่มจะเป็นสนามทดสอบความสามารถของสมาชิก เช่น คนพูดเก่ง แต่ไม่มีโอกาสพูดที่ใดก็จะอาศัยกลุ่มเป็นที่ทดลองหรือเป็นที่แสดงความสามารถ เพื่อให้บุคคลอื่นได้ทราบว่าตนมีความสามารถจริงหรือไม่ และมีความสามารถมากน้อยเพียงใด
2. กลุ่มเป็นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เจตคติ ความคิดเห็น และกลุ่มยังช่วยปรับปรุงเจตคติและนิสัยใจคอของสมาชิก รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เป็นกำลังใจให้กันและกัน
3. กลุ่มช่วยเสริมสร้างพลังทางร่างกายเพราะการที่บุคคลได้มีโอกาสเข้าร่วมกลุ่มฝึกอบรม บุคคลจะได้รับการฝึกหัดที่เป็นเวลา มีความอดทนที่จะฝึกมากขึ้นและจากกิจกรรมของกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกได้มีการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพของผู้เข้ากลุ่มด้วย
4. กลุ่มยังเป็นเครื่องคุ้มกันให้ความรู้สึกไม่ปลอดภัยต่าง ๆ และกลุ่มยังเป็นเครื่องบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ ให้ความรัก ให้ความอบอุ่นแก่สมาชิก การทำให้ผู้เข้ากลุ่มมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่รักและได้รับการยกย่องจากกลุ่ม จะช่วยให้ผู้เข้ากลุ่มมีความเข้าใจตนเองมากขึ้น เกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้มีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีค่าคนหนึ่ง ทำให้เกิดความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้กลุ่ม เพื่อที่จะได้รับการยกย่องจากกลุ่ม

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่มดังนี้ ช่วยให้ผู้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน และตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความรู้สึกที่เป็นอยู่ และสร้างเสริมทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม ความคิดเห็น และพฤติกรรมของสมาชิกที่เข้ากลุ่ม ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยังได้ฝึกทักษะทางสังคม ทักษะในทางปัญญา

ทักษะในการค้นคว้า เพื่อการนำไปใช้อย่างจริงจัง

### 2.3 กลุ่มฝึกอบรมกับการเรียนรู้

การเข้ากลุ่มฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) ผสมผสานกับวิธีแบบปฏิบัติการ (The Laboratory Approach) โดยให้ผู้เรียนมารวมกันเป็นกลุ่มและช่วยเหลือกันในการสำรวจตนเอง โดยเรียนรู้วิธีการให้ข้อสังเกตซึ่งกันและกัน (Feedback) ผู้เรียนจะถือเอากลุ่มเหมือนห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ที่ตนจะทำได้ทดลองทำพฤติกรรมและเจตคติ ค่านิยมใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะค่อย ๆ พัฒนาความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง และของสมาชิกคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้สมาชิกกล้าเปิดเผยตนเองและเกิดความรู้สึกไว้วางใจระหว่างกันมากยิ่งขึ้น

เบรดฟอร์ด และมิลล์ (เยาพา เดชะคุปต์. 2517 : 65 ; อ้างอิงมาจาก Bradford and Mill. n.d.) กล่าวถึงการปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการเข้ากลุ่มฝึกอบรม (The Training Group) ว่ามีดังนี้

1. ผู้เรียนมีการเปิดเผยตนเองมากที่สุด (Exposure of Behavior) การที่บุคคลจะสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองได้ดีที่สุดนั้น จะสามารถทำได้โดยอาศัยสายตาผู้อื่น จาก การแสดงพฤติกรรมของตนเองให้ผู้อื่นเห็น และกล้าที่จะรับคำวิจารณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองจากผู้อื่น

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่กัน จะเป็นแนวทางที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองได้ดีที่สุด เพราะบุคคลจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจ พฤติกรรมและความรู้สึกของตนเองที่มีผลกระทบมาจากคนอื่น จากการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้เองจะ ช่วยให้ผู้สมาชิกเรียนรู้ที่จะปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. การสร้างบรรยากาศ (Atmosphere) ในการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมี อิศระที่จะอภิปรายและแสดงออกในทางที่ดี ซึ่งจะช่วยลดการป้องกันตัวเอง (Defenseness)

อันจะเป็นผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาได้มากขึ้น

4. การให้ความรู้ที่เปรียบเสมือนแผนที่ (Knowledge and a Map) ความรู้จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อสามารถนำไปใช้ได้เท่านั้น การให้ความรู้ควรให้ผู้เรียนเห็นความจำเป็น และเกิดความต้องการที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ เพราะการให้ความรู้กับผู้ที่ไม่เห็นความจำเป็นก็เปรียบเสมือนแผนที่กับผู้ที่ยังไม่ต้องการเดินทาง

5. การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มฝึกอบรมนี้ ผู้เข้ากลุ่มจะเก็บเอาความรู้ไว้ได้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ต่อไปได้ ซึ่งการที่บุคคลสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับนี้ แสดงว่าเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

6. การเรียนรู้ถึงวิธีการเรียน (Learning How to Learn) การเรียนรู้จากการฝึกจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ถึงกระบวนการเรียน ซึ่งหมายความว่าเขาได้เรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมในการเรียนเนื้อหาวิชาต่าง ๆ

ส่วน ทิศนา แคมมณี (2522 : 181) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในการเข้ากลุ่มฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะที่เข้ากลุ่ม ผู้เรียนจะถือเอากลุ่มเป็นเสมือนห้องปฏิบัติการที่ตนจะสามารถทดลอง เพื่อที่จะค้นหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมและค่านิยมของตนเองและผู้อื่น กระบวนการที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้แบบนี้คือ การวิเคราะห์พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในขณะที่กลุ่มกำลังดำเนินกิจกรรม

2. การเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน ในการเข้ากลุ่มฝึกอบรม จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อผู้เรียนสามารถนำความรู้นั้นไปใช้จริง ดังนั้นการเข้ากลุ่มฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และในขณะที่เข้ากลุ่มกับสิ่งที่เขาจะต้องไปเผชิญในชีวิตจริง ในการฝึกจึงควรเน้นหนักในเรื่องการประยุกต์ความรู้ที่ได้ให้เข้ากับปัญหาในชีวิตจริงให้มากที่สุด

3. การเน้นเรื่องค่านิยมของตนเองและสังคม การเข้ากลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ และยังมีบทบาทในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลในการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนจะมีโอกาสสำรวจ และทำความเข้าใจกับค่านิยมและคุณธรรมที่ตนยึดถือ

4. การเน้นทักษะในการสอบถาม ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกทักษะการไต่ถามมากขึ้น ทักษะนี้เป็น เครื่องมือที่สำคัญในการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของตน ทั้งด้านสติปัญญาและบุคลิกภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น สามารถเรียนรู้ได้โดยตนเองและยังสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี

5. การเน้นให้ผู้เข้ากลุ่มทราบ และตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง กล่าวคือตนเองจะต้องเปลี่ยนแปลงก่อน ก่อนที่จะเปลี่ยนผู้อื่น

6. การเปิดเผยพฤติกรรมหรือการแสดงออก โดยถือหลักว่าคนเราเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองโดยผ่านสายตาผู้อื่น คนเราจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองก็โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของตนและมีใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง

7. การให้ข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้ผู้เรียนได้รู้ว่าพฤติกรรมของตนมีต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่นอย่างไรบ้าง จากข้อสังเกตเหล่านี้ บุคคลในกลุ่มจะเกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน ให้เป็นที่พอใจของตนเอง

8. การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย บรรยากาศในการเข้ากลุ่ม จะต้องเป็นบรรยากาศที่ไม่น่ากลัว และดึงเครียดจนเกินไป ในการเข้ากลุ่มจะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีอิสระและเสรีภาพในการ พูดยุติการแสดงออกทางพฤติกรรม และการแสดงออกทางความคิดของตนเอง ในการให้ข้อสังเกตกับผู้อื่น

9. การเข้ากลุ่มฝึกอบรมนี้ บุคคลในกลุ่มจะมีโอกาสทดลองและฝึกปฏิบัติพฤติกรรมและความคิดใหม่ ๆ ของตนในบรรยากาศที่ปลอดภัย โอกาสเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

จากเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมจะช่วยให้สมาชิกภายในกลุ่มเกิดการเรียนรู้ เนื่องจาก ผู้เรียนหรือสมาชิกมีการเปิดเผยตนเอง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการ

สร้างบรรยากาศที่ดี เป็นอิสระและปลอดภัย เน้นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะนำไปใช้ฝึกให้สมาชิกเกิดทักษะที่ดีเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง

## 2.4 บทบาทของผู้นำ

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเข้ากลุ่มฝึกอบรมผู้นำกลุ่ม จึงควรมีบทบาทดังต่อไปนี้ (มานิตย์ อุ่นเรือน. 2534 : 22)

1. สร้างสรรคในสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายในกลุ่มซึ่งหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก ผู้นำจะต้องมีเทคนิคในการบูรณาการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้นำกลุ่มอาจจะนำข้อมูลจากภายนอกมาประกอบการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และผู้นำอาจจะต้องนำทฤษฎีและความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการเจริญเติบโตของกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

2. เจือเนียงที่เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรม พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยของผู้นำเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมรูปแบบของการแสดงออกของสมาชิก ผู้นำควรมีความสามารถในการตั้งคำถามและแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองได้ พฤติกรรมของผู้นำมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และความมีอิสระเสรีในการแสดงออก และความเต็มใจของสมาชิกทุกคน เพื่อจะให้เกิดการเรียนรู้จากข้อบกพร่อง หรือจากประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างแท้จริง

3. ช่วยเปิดช่องทางการติดต่อสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีความสามารถในการแสดงให้สมาชิกได้เห็นรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ผู้นำควรมีความสามารถในการรวบรวมปัญหาเข้าด้วยกัน และสร้างการตระหนักรู้ (Awareness) ในหมู่สมาชิกให้สูงขึ้น

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

เพียงใจ สินธนาคร (2522 : 64) ได้ศึกษาผลของการเข้ากลุ่ม  
 วัตถุประสงค์การรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่เข้ากลุ่มเป็นข้าราชการสำนักงาน  
 รักษาความสะอาดของกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า หลังการเข้ากลุ่ม กลุ่มทดลองมี  
 ทัศนคติเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นสูงขึ้น มีการเปิดเผยตนเอง เกิดทักษะในการสื่อความหมายการ  
 ทำงานกลุ่ม และการแก้ปัญหาเป็นระบบระเบียบมากขึ้น นอกจากนี้กลุ่มทดลองยังมีบุคลิกภาพ  
 ด้านความต้องการพึ่งตนเองสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม

มานิตย์ อุ่นเรือน (2534 : 45) ได้ทดลองฝึกการสื่อสารระหว่าง  
 บุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนไพศมณต์ จังหวัดสุรินทร์ โดยเข้ากลุ่มฝึกอบรมกับ  
 กลุ่มทดลองและใช้ข้อสนทนากับกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้เรียนการสื่อสาร  
 ระหว่างบุคคลดีขึ้นหลังจากเข้ากลุ่มฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิคม ชนะไพฑูรย์ (2535 : 53) ได้ศึกษาความรับผิดชอบของผู้  
 นักเรียน โรงเรียนบ้านผดุงวิทยา จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การเข้ากลุ่มฝึกอบรมเปรียบเทียบกับ  
 กิจกรรมกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ากลุ่มฝึกอบรม มีพัฒนาการด้านความรับผิดชอบ  
 สูงขึ้นกว่าก่อนการเข้ากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีพัฒนาการด้านความรับ  
 รับผิดชอบไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ใช้กิจกรรมกลุ่ม

### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เลวิน (Lewin) ได้นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการสร้าง  
 เครื่องมือในการฝึกอบรมและได้นำเอาวิธีการฝึกที่เรียกว่า T. Group หรือ Training Group

มาใช้ในการฝึก ซึ่งนับว่าเป็นความก้าวหน้าของการนำเอาพลังกลุ่มมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

โกลเซนเจอร์ (Glosenger. 1984 : 126) ได้ศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล และมนุษยสัมพันธ์ โดยทำการทดลองกับนักศึกษาฝึกหัดครู ทำการทดลอง 7 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล และมนุษยสัมพันธ์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง พบว่า กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คาร์เตอร์ (Carter. 1986 : 420) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและความอาจกระทำได้ (Feasibility) ของการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลระยะสั้นให้แก่พนักงานของ Federal Organization จำนวน 711 คน ด้วยการเข้ากลุ่มฝึกอบรมจำนวน 2 วันครึ่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในปีเดียวกันนั้นเอง วิสส์ (Wiss.1985 : 3220) ได้ทำการศึกษาผลของโปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรมการสื่อสารที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรม เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา 28 คน ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการเข้ากลุ่มฝึกอบรม (T. Group หรือ Training Group) เป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมกับการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และเนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นคุณลักษณะที่สามารถฝึกได้ โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกเปิดเผยตนเองมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างมีอิสระและปลอดภัย และที่สำคัญผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมจะช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และยังสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อีกด้วย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

###### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนการผลิตฝ่ายโรงหลอม บริษัท เอ็น.ที. เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีคะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา จำนวน 60 คน

###### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนการผลิตฝ่ายโรงหลอม บริษัท เอ็น.ที. เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา จำนวน 24 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากกลุ่มประชากรโดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ให้พนักงานจากส่วนการผลิตฝ่ายโรงหลอมทั้งหมด จำนวน 240 คน ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
2. นำแบบสอบถามในข้อที่ 1 มาตรวจให้คะแนน
3. นำคะแนนของพนักงานทุกคนมาเรียงลำดับแล้วคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา จำนวน 60 คน
4. สอบถามความสมัครใจในการเข้ากลุ่ม แล้วสุ่มจากพนักงานที่สมัครใจด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย มาจำนวน 24 คน
5. สุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่งกับกลุ่มตัวอย่าง 24 คน เพื่อแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง และ

กลุ่มควบคุม กลุ่มละ 12 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

1. แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม
2. โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
3. โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม

มีลำดับขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นกลุ่ม

- 1.2 ศึกษา และสำรวจเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน โดยการสังเกต

สัมภาษณ์ และสอบถามจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา แบบสำรวจจนพบว่า พนักงานส่วนการผลิต ฝ่ายโรงหลอม บริษัทเอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีคะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในเกณฑ์ต่ำ

- 1.3 สร้างแบบสอบถามเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม โดยกำหนดประเด็นของการทำงานเป็นกลุ่มไว้ ดังนี้

- 1.3.1 การปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันในกลุ่ม
- 1.3.2 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 1.3.3 ความร่วมมือในการทำงาน
- 1.3.4 การยอมรับบุคคลอื่น ๆ

1.4 นำประเด็นดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน แต่ละข้อจะมีตัวเลือก 3 ตัวเลือก

1.5 นำแบบสอบถามเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิตา แสนคำ เครือและอาจารย์พรณพิศ วาณิชย์การตรวจสอบเพื่อปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท เหล็กสยาม จำกัด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจหาคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มโดยใช้  $t$ -test เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ แล้วนำคะแนนของทั้งสองกลุ่มมาทดสอบด้วย  $t$ -test และพิจารณาเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า  $t$  ตั้งแต่ 2.43 - 7.94 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.7 นำแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 1.6 จำนวน 30 ข้อ (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2528 : 190) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.875

#### ตัวอย่างแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม

คำชี้แจง                   ให้ท่านอ่านสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าควรจะทำอย่างไร  
โดยใส่เครื่องหมาย X ลงบนข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องและเป็นจริง  
มากที่สุดเพียงข้อเดียว

คุณกิตติ ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนฝ่ายผลิตโรงหลอม ได้มีคำสั่งมาที่หน่วยงานซ่อมเตาว่า ให้เร่งซ่อมมาให้เสร็จโดยเร็วที่สุดานแต่ครั้งที่มีการซ่อม กล่าวคือควรจะซ่อมให้เสร็จเร็วกว่าเดิมประมาณ 30 นาทีเป็นอย่างน้อย

1. จากข้อความดังกล่าว ถ้าท่านเป็น Supervisor ท่านคิดว่าควรจะทำอย่างไรเป็นอันดับแรกเพื่อปฏิบัติตามคำสั่ง

- ก. เร่งมือซ่อมเตาทันทีที่ได้รับคำสั่ง
- ข. ประชุมวางแผนเพื่อปฏิบัติงานในระหว่างหน่วยงานก่อน
- ค. ขอคนเพิ่มเพื่อจะได้มีผู้ช่วยมาก ๆ

2. ในการจัดกำลังคนเพื่อเร่งงานให้เสร็จทันเวลา ท่านคิดว่าควรจะทำอย่างไร

- ก. ช่วยงานกันหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน
- ข. ต่างคนต่างทำดีที่สุด
- ค. แบ่งงานให้ถูกต้องตามความสามารถของแต่ละคน

#### เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ผลการตอบที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นกลุ่มจะได้คะแนนดังนี้

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและ เป็นจริงที่สุดจะได้        | 3 | คะแนน |
| ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและ เป็นจริงบ้างจะได้          | 2 | คะแนน |
| ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและ เป็นจริงเพียงเล็กน้อยจะได้ | 1 | คะแนน |

## 2. โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแนวปฏิบัติจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจากประสบการณ์การเป็นผู้ดำเนินการและผู้ร่วมดำเนินการเข้ากลุ่มฝึกอบรม มาเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มให้กับพนักงาน

2.2 สร้างโปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ครอบคลุมข้อดีในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านการปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันในกลุ่ม

2.2.2 ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.3 ด้านความร่วมมือในการทำงาน

2.2.4 ด้านการยอมรับบุคคลอื่น ๆ

2.3 นำโปรแกรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคาเครือและอาจารย์พรณพิศ วาณิชยการ เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย กิจกรรม เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล แล้วปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณวุฒิเสนอแนะ

2.4 นำโปรแกรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เหล็กสยาม จำกัด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 12 คนเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนจะนำไปใช้ในการทดลอง

2.5 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มให้แก่พนักงานกลุ่มทดลองเป็นระยะเวลา 2 วันครึ่ง รวม 22 ชั่วโมง 30 นาที (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

## 3. โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มจากเอกสารงานวิจัย ตำรา และบทความ รวมถึงประสบการณ์จากการเป็นผู้ดำเนินการและผู้ร่วมดำเนินการฝึกอบรมแบบกลุ่ม

และบทความ รวมถึงประสบการณ์จากการเป็นผู้ดำเนินการและผู้ร่วมดำเนินการฝึกอบรมแบบกลุ่ม เรื่อง "การทำงานเป็นกลุ่ม" มาเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม กับจุดมุ่งหมายในการวิจัย

3.2 นวัตกรรมการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มมาสร้างให้สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายในการวิจัย

3.3 นวัตกรรมการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม ให้นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมริดา แสนคำเครือ และอาจารย์พรณิศา วาณิชยการ ตรวจสอบดูว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ

3.4 นวัตกรรมที่ปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับ พนักงานบริษัท เหล็กสยาม จำกัด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 12 คน เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนจะนำไปใช้ในการทดลอง

3.5 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มแก่พนักงาน กลุ่มควบคุม เป็นระยะเวลา 2 วันครึ่ง รวม 22 ชั่วโมง 30 นาที (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข.)

3.5.1 แจกเอกสารตามหัวข้อเรื่องที่ระบุแต่ละครั้ง

3.5.2 ให้สมาชิกอ่านและทำความเข้าใจงานข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3.5.3 เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย หรืออภิปรายกันในกลุ่ม แล้วสมาชิก

ร่วมกันสรุป จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

### วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

#### แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองใช้การวิจัยแบบ Randomized Control Group Pretest - Posttest Design (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2528 : 77) ดังแบบแผนการทดลองดังนี้

ตาราง 1 แสดงแบบแผนการทดลองแบบ Randomized Control Group Pretest - Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 67)

กลุ่ม	สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
$R_E$	$T_{1E}$	$X_E$	$T_{2E}$
$R_C$	$T_{1C}$	$X_C$	$T_{2C}$

#### ความหมายของสัญลักษณ์

- $R_E, R_C$  แทน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มกำหนดให้เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
- $T_{1E}, T_{1C}$  แทน การสอบก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
- $T_{2E}, T_{2C}$  แทน การสอบหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
- $X_E$  แทน การเข้ากลุ่มฝึกอบรมการทำงานเป็นกลุ่ม
- $X_C$  แทน การให้ข้อเสนอแนะ

#### วิธีดำเนินการทดลอง

1. ก่อนการทดลอง ำให้กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มแล้วเก็บคะแนนไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)
2. ขณะทดลอง ผู้วิจัยเป็นผู้ทดลองทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 กลุ่มทดลอง เข้าร่วมการเข้ากลุ่มฝึกอบรมเรื่อง "การทำงานเป็นกลุ่ม"  
 ระยะเวลา 2 วันครึ่ง ในวันที่ 13 - 15 มกราคม 2538 โดยมีกำหนดการดังต่อไปนี้

วัน/เวลา	รายการ	หมายเหตุ/ใช้เวลา
วันศุกร์ที่ 13 ม.ค.38		
08.00 - 10.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม	2 ชั่วโมง
10.00 - 10.15 น.	พักรับประทานเครื่องดื่ม - ของว่าง	15 นาที
10.15 - 12.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	1.45 ชั่วโมง
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
13.00 - 15.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	2 ชั่วโมง
15.00 - 15.15 น.	พักรับประทานเครื่องดื่ม - ของว่าง	15 นาที
15.15 - 17.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	1.45 ชั่วโมง
17.00 - 19.00 น.	พักผ่อน/รับประทานอาหารเย็น	2 ชั่วโมง
19.00 - 21.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	2 ชั่วโมง
วันเสาร์ที่ 14 ม.ค.38		
08.00 - 10.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม	2 ชั่วโมง
10.00 - 10.15 น.	พักรับประทานเครื่องดื่ม - ของว่าง	15 นาที
10.15 - 12.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	1.45 ชั่วโมง
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
13.00 - 15.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	2 ชั่วโมง

วัน/เวลา	รายการ	หมายเหตุ/ใช้เวลา
15.00 - 15.15 น.	พักรับประทานเครื่องดื่ม - ของว่าง	15 นาที
15.15 - 17.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม (ต่อ)	1.45 ชั่วโมง
17.00 - 19.00 น.	พักผ่อน / รับประทานอาหารเย็น	2 ชั่วโมง
19.00 - 21.00 น.	กิจกรรม / การแสดงของกลุ่ม	2 ชั่วโมง
วันอาทิตย์ที่ 15 ม.ค.38		
08.00 - 10.00 น.	กิจกรรม/เข้ากลุ่มฝึกอบรม	2 ชั่วโมง
10.00 - 10.15 น.	พักรับประทานเครื่องดื่ม - ของว่าง	15 นาที
10.15 - 12.00 น.	สรุป/อภิปราย/ประเมินผล/ปิดกิจกรรม	1.45 ชั่วโมง

2.2 กลุ่มควบคุม ให้ศึกษาเอกสารเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มจากรายการ  
ให้ข้อเสนอแนะซึ่งใช้เวลา 2 วันครึ่ง ในวันที่ 16 - 18 มกราคม 2538

3. ภายหลังจากทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถาม  
การทำงานเป็นกลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกับที่ใช้ก่อนการทดลอง แล้วเก็บ  
คะแนนไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

4. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทั้งสองครั้งของพนักงานในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม  
มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### วิธีจัดการกับข้อมูล

1. เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการได้รับข้อเสนอเทศ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรมและการได้รับข้อเสนอเทศ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ค่ามัธยฐาน
  - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ
  - 2.1 หากค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม โดยใช้สูตร  $t - test$  แบบเทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 185)
  - 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 170)
3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน
  - 3.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มก่อนและหลังการทดลองภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบทดสอบของวิลคอกซ์ัน (The Wilcoxon Matched

Pairs Signed - Ranks Test) (นิกา ศรีไพโรจน์. 2533 : 91-97)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มหลังการทดลองระหว่าง  
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้แบบทดสอบของ แมน-วิทนี (The Mann-Whitney U Test)  
(นิกา ศรีไพโรจน์. 2533 : 120-128)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาชั้นคว่ำ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

N แทน จำนวนพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง

Mdn แทน ค่ามัธยฐานของการทำงานเป็นกลุ่ม

Q.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ของการทำงานเป็นกลุ่ม

T แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบของ วิลคอกซัน

(Wilcoxon Matched Pairs Signed - Ranks Test)

U แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการทดสอบของ แมน - วิทนี

(Mann - Whitney U Test)

#### ผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลัง การเข้ากลุ่มฝึกอบรม

กลุ่มทดลอง	N	Mdn	Q.D.	T
ก่อนการทดลอง	12	45.78	2.6	
หลังการทดลอง	12	70.83	1.9	0**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 ปรากฏว่า ค่า T ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 แสดงว่า คะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มทดลองหลังจากได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ากลุ่มฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้น

2. เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มควบคุม ก่อนและหลัง การให้ข้อเสนอแนะ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มควบคุม ก่อนและหลัง การให้ข้อเสนอแนะ

กลุ่มควบคุม	N	Mdn	Q.D.	T
ก่อนการทดลอง	12	42.70	3.7	
หลังการทดลอง	12	55.42	2.1	0**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 บ่งชี้ว่า ค่า T ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 แสดงว่าคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มควบคุมหลังจากได้รับการให้ข้อเสนอแนะสูงกว่าก่อนได้รับการให้ข้อเสนอแนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การให้ข้อเสนอแนะสามารถ ทำให้พนักงานมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้น

3. เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มทดลองที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม และในกลุ่มควบคุมที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะหลังการทดลอง ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มทดลองที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมและพนักงานในกลุ่มควบคุมที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่าง	N	Mdn <sub>diff</sub>	Q.D. <sub>diff</sub>	U
กลุ่มทดลอง	12	28.61	1.7	
กลุ่มควบคุม	12	16.22	2.4	16.5**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 4 บ่งชี้ว่า ค่า U ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่า 19 แสดงว่า คะแนนการทำงานเป็นกลุ่มหลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นกว่าการให้ข้อเสนอแนะ (ดังรายละเอียดในตาราง 6 หน้า 274 ในภาคผนวก ค)

## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานก่อน และหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานก่อน และหลังการให้ข้อเสนอแนะ
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรมกับพนักงานที่

ได้รับข้อเสนอแนะ

#### สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานมีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นหลังจากเข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. พนักงานมีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นหลังจากได้รับข้อเสนอแนะ
3. พนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรม มีผลของการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นกว่าพนักงานที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานส่วนการผลิต ฝ่ายโรงหลอมของบริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีการทำงานเป็นกลุ่มต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา จำนวน 60 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานส่วนการผลิต ฝ่ายโรงหลอมของบริษัท เอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มต่ำกว่า เปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 24 คน ซึ่งได้จากวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรและสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 12 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม
2. โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม สำหรับกลุ่มทดลอง
3. โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะ สำหรับกลุ่มควบคุม

### วิธีดำเนินการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยดำเนินการวิจัยแบบ Randomized Control Group Pretest-Posttest Design

1. ก่อนการทดลอง ทดสอบกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนเริ่มทดลอง (Pretest) โดยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม

2. ขณะทดลอง ดำเนินการทดลองโดยใช้โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม กับกลุ่มทดลองและโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะกับกลุ่มควบคุม ดังนี้

- 2.1 กลุ่มทดลอง ใช้โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม เรื่อง การทำงานเป็นกลุ่ม โดยใช้เวลา 2 วันครึ่ง ติดต่อกันรวมเป็นเวลา 22 ชั่วโมง 30 นาที ระหว่างวันที่ 13 - 15

มกราคม 2538 ณ ห้องประชุมอาคารสำนักงานบริษัท เอ็น.ที.เอส.สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตำบลป่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2.2 กลุ่มควบคุม ใช้โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง การทำงานเป็นกลุ่มโดยใช้เวลา 2 วันครึ่ง ติดต่อกันรวม 22 ชั่วโมง 30 นาที ระหว่างวันที่ 16 - 18 มกราคม 2538 ณ ห้องประชุมอาคารสำนักงาน บริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตำบลป่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. หลังทดลอง ทำการทดสอบกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง (Post test) โดยใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกับที่ใช้ก่อนทดลอง

4. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทั้งสองครั้งของพนักงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มทดลองและพนักงานกลุ่มควบคุม ซึ่งแยกวิเคราะห์ดังนี้

1. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรมก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม โดยใช้การทดสอบของ วิลคอกซ์ (The Wilcoxon's Matched Pairs Signed-Ranks Test)

2. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่ได้รับข้อเสนอแนะก่อนและหลังการให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้การทดสอบของ วิลคอกซ์ (The Wilcoxon's Matched Pairs Signed-Ranks Test)

3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานที่เข้ากลุ่มฝึกอบรม และพนักงานที่ได้รับข้อเสนอแนะหลังการทดลอง โดยใช้การทดสอบของ แมน-วิทนี (The Mann-Whitney U Test)

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. เปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่ม ของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม พบว่า หลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรมพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอมมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่ม ของกลุ่มควบคุมก่อน และหลังการให้ข้อเสนอแนะ พบว่า หลังการให้ข้อเสนอแนะพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอมมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่าง กลุ่มทดลองที่เข้ากลุ่มฝึกอบรม และกลุ่มควบคุมที่ได้รับข้อเสนอแนะ พบว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมทำให้พนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอมมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงมากกว่าการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการเข้ากลุ่มฝึกอบรมการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม บริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานส่วนผลิตฝ่าย โรงหลอมกลุ่มทดลองที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรม การทำงาน เป็นกลุ่ม มีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้นกว่าเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิตย์ อุณเรื่อน (2534 : 45-46) ที่ ศึกษาผลการสื่อสารระหว่างบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่ 5 โรงเรียนศรีโพธิ์หมันต์ จังหวัด สุรินทร์ พบว่า นักเรียนที่เข้าอบรมการฝึกการสื่อสารระหว่างบุคคลมีการสื่อสารระหว่างบุคคล สูง ขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิคม ณะไพฑูรย์ (2535 : 69) ที่ศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรม ที่มีต่อความรับผิดชอบของผู้นำ นักเรียน โรงเรียนบ้านดุงวิทยา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความรับผิดชอบ ของผู้นำนักเรียนที่เข้ากลุ่มฝึกอบรมก่อนและหลังการเข้ากลุ่ม ปรากฏว่า ผู้นำนักเรียนมีพัฒนาการ ด้านความรับผิดชอบสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมนั้นสามารถพัฒนา การทำงาน เป็นกลุ่มของพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม บริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้จริง ซึ่งการฝึกอบรมลักษณะเช่นนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยประสบการณ์จากการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้ช่วยในการดำเนินการเป็นผู้นำกลุ่มฝึกอบรมหลายครั้ง ทั้งนี้โดยพยายามเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อที่ต้องการจะพัฒนา คือ การทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองให้มากที่สุด สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเอง สนับสนุน ชื่นเคย มีความจริงใจ เปิดเผยและยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ พรรณพิศ วาณิชการ (2528 : 85) ได้ กล่าวไว้ว่า จะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้สึกว่าตนมีคุณค่า เป็นที่ต้องการ ของกลุ่ม เขาจะยอมรับบทบาทสถานของกลุ่ม มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเรียนรู้พฤติกรรมใหม่และช่วยให้ คนอื่นได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่ และทุ่มเทตนเองเข้าร่วมกลุ่มอย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่า พนักงานผู้เข้าฝึกอบรมมีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม กล่าวแสดงออก และสามารถ ที่จะตอบคำถาม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมอภิปรายเสนอแนวคิด และค้นหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานร่วมกันของพนักงาน

ในหน่วยงานของตน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานกัน เพื่อให้ผลงานโดยรวมสำเร็จ ลู่สว่างไปด้วยดี ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรม สามารถพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานให้สูงขึ้นได้จริง

2. พนักงานที่ได้รับข้อเสนอแนะ เรื่องการทำงานเป็นกลุ่มมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ แสดงว่า การให้ข้อเสนอแนะครั้งนี้สามารถพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มมาให้กับพนักงานได้เช่นกัน สำหรับโปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะที่ผ่านครั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มจากข้อเขียนบทความ ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาปรับปรุงให้มีความน่าสนใจ และมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับคำกล่าวของ คมเพชร นัตรสุมกุล (2521 : 195-196) ที่กล่าวว่า การให้ข้อเสนอแนะจะทำให้ผู้ที่ได้รับข้อเสนอแนะมีโอกาสรับรู้รายละเอียดบางประการที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ หรือปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง และข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพจะมีส่วนช่วยพัฒนาให้ผู้รับข้อเสนอแนะเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องว่าจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างไร

นอกจากนี้ในขณะที่ให้ข้อเสนอแนะ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีการซักถามข้อสงสัย มีการอภิปรายสรุปประเด็นที่ได้รับจากข้อเสนอแนะแต่ละเรื่องอีกด้วยจึงทำให้พนักงานได้รับความเข้าใจอย่างแจ่มชัด ได้รับแนวคิดที่กว้างขวางยิ่งขึ้น และมีผลทำให้พนักงานสามารถพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มให้สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรจิต แสงอรุณ (2529 : 51) ที่ศึกษาการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกในกลุ่มเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยกลุ่มควบคุมให้รับข้อเสนอแนะ และผลการศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับข้อเสนอแนะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส (2530 : 63) ที่ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลของนักศึกษาปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยให้กลุ่มควบคุมศึกษาจากข้อเสนอแนะก็พบว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวมีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ข้อเสนอแนะสามารถพัฒนาพฤติกรรมที่ต้องการได้เช่นกัน

3. พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ ดังที่พรเทพ ช้อยศิริ (2532 : 58) ได้ทำการศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกรวที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ ของนิสิตวิชาเอกแนะแนว พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกความรู้สึกรวที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะและเรดดี (Reddy. 1973 : 407-412) ได้ศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกรวที่มีต่อสัจจการแห่งตน พบว่า กลุ่มที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกรวมีสัจจการแห่งตนด้านการยอมรับตนเองสูงขึ้น มากกว่ากลุ่มที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะโดยการบรรยายและการฝึกท่าทาง

จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการเข้ากลุ่มฝึกอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของกลุ่มประสบการณ์ เป็นวิธีการที่ดีกว่าการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพราะว่าการสร้างโปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรมครั้งนี้เป็นกระบวนการที่ผู้ในกลุ่มได้จัดประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้ากลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมซึ่งกันและกันโดยผู้ในกลุ่มคอยเอื้ออำนวยให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่ได้รับการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นการให้พนักงานได้เรียนรู้ และศึกษาข้อมูลจากเอกสารประกอบการบรรยาย ซึ่งสมาชิกในกลุ่มไม่มีโอกาสแสดงออก และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ตลอดจนการไม่มีโอกาสทราบพฤติกรรมของตนเองที่มีต่อผู้อื่น

อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาที่แสดงว่าการเข้ากลุ่มฝึกอบรม สามารถพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานได้สูงขึ้น และเป็นวิธีการที่ดีกว่าการให้ข้อเสนอแนะนั้นเนื่องมาจากสาเหตุ

4 ประการ คือ

#### 1) บรรยากาศของกลุ่ม

การเข้ากลุ่มฝึกอบรมได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้สมาชิกได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และช่วยกันวิเคราะห์พฤติกรรมซึ่งกันและกัน โดยจัดสร้างโปรแกรมตามขั้นตอนโดยเริ่มจากการ

ทำให้สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง มีความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ต่อจากนั้นสมาชิกจึงจะได้เรียนรู้บุคคลอื่นและให้การยอมรับ ตลอดจนการร่วมมือกันในบรรยากาศที่เป็นอิสระ และมีความไว้วางใจ และขั้นตอนสุดท้าย คือการทำให้สมาชิกมีการเปิดเผย และยอมรับความรู้สึก ยอมรับข้อมูลย้อนกลับ จนเกิดการทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ ออกมา กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำกว่าไปสู่ความต้องการขั้นสูงกว่าตามลำดับ เริ่มจากการที่สมาชิกกลุ่มมีความมั่นใจว่าจะได้รับความปลอดภัยจากการเข้ากลุ่ม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะให้และรับความรักความปรารถนาดีทำให้เกิดการยอมรับตนเอง และยอมรับผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโรเจอร์ส (Rogers. 1949 : 15) ที่กล่าวว่า กลุ่มที่มีบรรยากาศอิสระ และมีคุณลักษณะที่น้อยจะทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงพฤติกรรม เปิดเผยตนเอง ลดกลไกการป้องกันตัว สมาชิกจะเข้าใจตนเอง มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของตนและผู้อื่น อันเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

## 2) ระยะเวลาการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

การเข้ากลุ่มฝึกอบรมในครั้งนี้จัดโปรแกรมแบบกลุ่มมาราธอน อดยาศัยระยะเวลาติดต่อกัน 2 วันครึ่ง รวมเป็นเวลา 22 ชั่วโมง 30 นาทีนั้น นับเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้กลุ่มทดลองมีการทำงานเป็นกลุ่มสูงขึ้น เพราะระยะเวลาการเข้ากลุ่มติดต่อกัน 6 - 48 ชั่วโมงนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีเวลาต่อเนื่องกันนานพอที่จะสำรวจตนเองในบรรยากาศที่อิสระ มีการยอมรับและใส่ใจซึ่งกันและกันตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยลดกลไกการป้องกันตนเองดังที่ แบริดฟอร์ด (Bradford. 1968 : 96) กล่าวว่า การที่กลุ่มมีการดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง พลังงานที่ถูกใช้เป็นการป้องกันตนเองจะถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของบุคคล หรือกลุ่ม มีการสะสม และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนเองปิดบัง นอกจากนี้สมาชิกจะเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือความช่วยเหลือ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการเปิดเผย และการยอมรับข้อมูลที่ย้อนกลับ ยอมรับความรู้สึก และที่เริ่มทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา

### 3) บทบาทของผู้นำกลุ่ม

บทบาทของผู้นำกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยเสริมให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการนำกลุ่ม จะสามารถรับรู้ถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลา และสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยนำกลุ่มดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการนำกลุ่ม จะมีผลช่วยนำกลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมาย และกลุ่มดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการนำกลุ่ม

### 4) ความร่วมมือของสมาชิกในการเข้ากลุ่ม

ปัจจัยสำคัญประการสุดท้ายที่ช่วยให้นุขยสัมพันธ์ของกลุ่มทดลองสูงขึ้น เนื่องจากสมาชิกที่เข้ารับการเข้ากลุ่มฝึกอบรมมาครั้งนี้นั้น มีความตั้งใจและสมัครใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้การเข้ากลุ่มฝึกอบรมประสบความสำเร็จ เพราะสมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และแสดงออกในบรรยากาศที่เป็นอิสระแตกต่างไปจากการเรียนในห้องเรียน ดังที่ ไรลเซน (ชูชัย สมितिกร.2527 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Ohlsen. 1970) ได้กล่าวว่า ผู้ที่สมัครใจ จะได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจ ผู้นำกลุ่มจึงมักประสบความสำเร็จในการนำกลุ่มแก่ผู้สมัครใจมากกว่า

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้ที่จะนำวิธีการของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม ตลอดจนแนวคิด และหลักการของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมและประการสำคัญผู้นำกลุ่มจะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้นำกลุ่มควรได้รับการศึกษาทางจิตวิทยา โดยเฉพาะวิชาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม

1.2 ผู้นำกลุ่มควรได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์ด้านการนำกลุ่ม และต้องเคยเป็นสมาชิกกลุ่มมาก่อน

1.3 ผู้นำกลุ่มควรมีความจริงใจ มั่นใจ และตั้งใจจริงที่จะศึกษาทดลอง เพราะกระบวนการของกลุ่มใช้ระยะเวลาาน และต้องใช้ความอดทน

1.4 สถานที่ที่ใช้ในการทำกลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่เป็นกันเอง มีความเป็นเอกเทศ มีความเงียบสงบที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกได้เรียนรู้พฤติกรรม และความรู้สึกมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลระยะยาวของการเข้ากลุ่มฝึกอบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองไปแล้ว เพื่อติดตามว่าการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอมได้รับการพัฒนาไปนี้่ส่ ยังคงอยู่มากน้อยเพียงใด หรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมการทำงานเป็นกลุ่มกับกระบวนการกลุ่มอื่น ๆ เช่น การทำให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

2.3 ควรทดลองใช้การเข้ากลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มแก่พนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ อีก

2.4 ควรทดสอบใช้การเข้ากลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านอื่น ๆ กับพนักงานอีก เช่น การสื่อสาร การเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

**บรรณานุกรม**

### บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พลิทส์เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2530.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- คมเพชร ฉัตรสุภกุล. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : แสงรุ่งการพิมพ์, 2522.
- \_\_\_\_\_ . กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์. "การฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้ จากครูสถานฝึกหัดครูระดับประถมศึกษา 2517 - 2521," รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการวิจัยเล่ม 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ชวาล แพร์ตกุล. หลักสูตรอบรมพิเศษวิชาการวัดผลระยะสั้น. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514.
- ชูชัย สมิทธิกร และสมชาย เตียวกุล. รายงานการวิจัยเรื่องผลของกลุ่มฝึกมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อทัศนคติส่วนบุคคลตามการรับรู้ของผู้รับการฝึก. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.
- ชูศักดิ์ สิงห์อุตร. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมโดยใช้เทคนิคการสอนแบบศึกษาค้นคว้าอย่างกับการสอนตามคู่มือครูของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530

- ไชยรัตน์ ปราณี. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพฤติกรรมการทำงานกลุ่มและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอนแบบจินตนิเวศกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ณัฐดนัย อินทรสุขศรี. "การพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน," ธุรกิจปริทัศน์. 6 : 45 - 47 ; กันยายน 2526.
- เดรช สวานานนท์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : รอยเทียนสโรตร์, 2510.
- ทวีป อภิสสิทธิ์. "ทำไมต้องจัดกิจกรรมการพบกลุ่ม," มิตรครู. กรกฎาคม - ธันวาคม 2532.
- ทศนา แฉวมณี. กลุ่มสัมพันธ์ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. โครงการเผยแพร่การสอนกลุ่มสัมพันธ์, 2522.
- ทศนา แฉวมณี, น้อมศรี เคท และวรสุดา บุญไวโรจน์. การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการทำงานกลุ่มสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ทศนา แฉวมณี และคนอื่น ๆ. กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ทิพย์วัลย์ สมแดง. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตเมืองกับโรงเรียนเขตชนบทในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- นิคม ชนะไพฑูรย์. การเปรียบเทียบผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมและกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านดุงวิทยา จังหวัดอุดรธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- นิภา ศรีไพโรจน์ สถิติอนพาราเมตริก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรประเสริฐ, 2528.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ," สารพัฒนาหลักสูตร. 43 : 3 - 7 ; ตุลาคม 2528.

- บุญทัน ดอกไธสง. "การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน," นิตยสารการทำเรือ. 2 : 7 - 14 ;  
พฤศจิกายน 2525.
- เบญจวรรณ ศรีสุริยกานนท์. ผลของการใช้ชุดแนะแนวที่มีต่อการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา  
ปีที่ 1 โรงเรียนธนบุรีวรเทพินารักษ์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ปราณีต สุขอุดม. การศึกษาเปรียบเทียบสังคมประกิตและบุคลิกภาพระหว่างคนไทยและคนจีน.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.
- ปิยะรัตน์ นุชฟองใส. ผลของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
ของนักเรียนชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา
- พนม ลิมอารีย์. กลุ่มสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2529.
- พรเทพ ช้อยหิรัญ. ผลของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกรวที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของนิสิตวิชาเอกการ  
แนะแนวชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พรรณพิศ วาณิชย์การ. "การทำงานแบบกลุ่ม," สารานุกรมศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรกฎาคม - กันยายน  
2528.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2531.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

- พิจิตรา พงษ์จินดากร. การทดลองสอนความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับสติปัญญาต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- เพียงใจ สินธูนาคร. ผลของการฝึกความไวต่อการรับรู้ที่มีต่อทักษะและทัศนคติส่วนบุคคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- มานิตย์ อุ่นเรือน. การฝึกการสื่อสารระหว่างบุคคลแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนไพทสมันต์ จังหวัดสุรินทร์. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เมืองทอง แฉมมณี. "คุณสมบัติของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ," กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 1 : 151 - 154 ; เมษายน 2522.
- เยาวพา เดชะคุปต์. ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์สำหรับสอนในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517. อัดสำเนา.
- เรวดี วงษ์พรหมเมฆ. กระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์ไชยวัฒน์, 2521.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร, 2528.
- วรัญญา ชีระธรรมากร. ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพในการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. "การทำงานเป็นกลุ่ม," มิตรครู. 18 : 21 - 22 ; กันยายน 2519.
- วันชัย สุภนกร. "กระบวนการหมู่พวกกับการพัฒนาการศึกษา," ประชาศึกษา. 28 : 2 - 16 ; มิถุนายน 2520.

- วัลลภ ชัยพิพัฒน์. "ปัญหาในการประชุม", นิตยสารท้องถิ่น. 20 : 17 - 22 ; กรกฎาคม 2523.
- วินิจ เกตุชา และคมเพชร ฉัตรสุภกุล. กระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2525.
- วิริยะ บุญะนิวาสน์. การเปรียบเทียบการสอนจริยธรรมโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กับการสอนแบบธรรมดาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- วิไลวรรณ สันถาวรกุล. การเปรียบเทียบการสอนวิชาวรรณคดีไทยเรื่อง "ลิลิตตะเลงพ่าย" โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และกระบวนการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลางในชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- วารินทร์ สายรอบเอื้อ และสุนีย์ ชีรดากร. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หทัยปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์, 2522.
- วิชาการ, กรม. แผนการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2525.
- ศกวดิ บุญวงศ์. ดารากิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2527.
- สกล เทียงแท้. ผลการใช้วิธีอภิปรายกลุ่มในการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มาจากสภาพในโรงเรียนที่ต่างกัน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2523.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาคุณภาพประชากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์, 2514.

- สุนันท์ กิตตินรนนท์. ผลของการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อความสามารถในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนช่องพรานวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. ม.ป.ท., 2536.
- สุพล วังสินธ์. "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางจริยธรรม", วารสารแนะแนว. 25 (132) : 31 - 35 ; ธันวาคม 2530 - มกราคม 2534.
- สุรจิต แสงอรุณ. การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกในกลุ่มเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางหัวเสือ บุญแจ่มเนียมนิล จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา
- สุภาพรรณ พ่วงจันเพชร. การเปรียบเทียบผลการสอนวิชาศีลธรรมหน่วย "หน่วยคุณธรรมเสริมสร้างลักษณะไทย" โดยวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และวิธีสอนแบบธรรมดาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- สุรชาติ มานิตย์. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบุคลิกภาพประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการเรียนเป็นทีม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา
- สุวกิจ ศรีปัดดา. การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- โรสภณ ปาพจน์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2521.
- หฤทัย อติชาติพงศ์. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา, ม.ป.ป.
- Barnard, Chester I. Organization and Management. Mass : Havard University Press, 1962.

- Borman, Brunest. Discussion and Group Methods : Theory and Practice.  
New York : Harper and Row Publisher, 1969.
- Bradford, Leland P. T-Group theory and Laboratory method. New York :  
Wiley, 1968.
- Button, Leslie. Developmental Group Work with Adolescent. London :  
University of London Press, Ltd., 1974.
- Cartwright, Dorwin and Alvin Zander. Group Dynamic Research and Theory.  
3rd ed. New York : Harper and Row, 1968.
- Cooper, C.L. and I.L. Mangham. T - GROUP : A Survey of Research.  
London : John Wiley and Son, Ltd., 1971.
- Dunn, Rita. "Team Learning and Circle of Knowledge," Practical  
Approaches to Individualizing Instruction. New York : Parker,  
1972.
- Funh and Wagnells. New Standard Dictionary of English Language. V.2  
New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1956.
- Glosenger Fay IIene. Evaluation of an Interpersonal Communication and  
Relationship Enhancement Skills Training Program for Preservice  
Teachers. The Pennsylvania State University, 1984.
- Goldenson, Robert M. Longman Dictionary of Psychology and Psychiatry  
New York : Longman, 1984.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York :  
Mcmillan, 1973.

- Good, Thomas L. and others. "Ussing Work - Group in Mathematics Instruction," Leadership. 47(4) : 56 - 62 ; December, 1989. January, 1990.
- Jo-Anne, Lewicki. Social Skills Training With Socially Maladjusted Children : Examining Changes. University of Windsor (Canada), 1985.
- Johnson, Dawid W. and Frank P. Johnson. Training Together : Group Theory and Group Skills. 2nd ed. New Jerrey : Prentice - Hall, 1982.
- Jones, Harold E. and others. Personality Development in Children. Austin University of Texas Press, 1960.
- Ottaway, A.K.C. Learning Through Group Experiences. London : Roughledge and Kegan Paul, 1966.
- Peek, R.F. and R.J. Havinghurst. Child Development and Personality. New York : John Willey and Son Inc., 1963.
- Reddy W. Breudy. The Impack of Sensitivitiy Training on Self Actualigation : A One Year follow - up "Small Group Behavior". 9 ; 404712 ; November, 1973.
- Rogers, Carl R. and John L. Waller. Counselling with Returned Survice Man. New Yourk : McGraw-Hill Book Coupary, 1949.
- Shaw Marvin E. The Psychology of Small Group Behavior. 3rd ed. New York : McGraw - Hill, 1981.

- Shoudt, John Thomas. "The Effect of Varying Levels of Role - Taking Skills on the Efficacy of Role Playing Training with Kindergarten Children," Dissertation Abstracts International. 37 (5) : 2754 - A ; November, 1976.
- Sprenger, J.A. "Group Work in Foreign Language Learning," A Report on English Teaching. 16 : 16 - 17 ; November, 1973.
- Verner, Jeanene Gurley. "Effect of Group Work on Foster Children's Adjustment to Foster Care," Dissertation Abstracts International. 45(9) : 2767 - A ; March, 1985.
- Weiss Larry A. The Effects of a Training Program in Communication on the Behavior of Educational Administrators. DAI, 1985.
- Young, Carolyn. "Team Learning," The Arithmetics Teacher. 19(8) : 633 - 634 ; December, 1972.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม
- ค่าอำนาจจํานวนแบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่ม

## แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

### คำชี้แจง

ให้ท่านอ่านข้อความและสถานการณ์ที่กำหนดให้ แล้วพิจารณาว่าควรจะทำอย่างไร โดยใส่เครื่องหมาย X ลงบนตัวอักษร ก ข หรือ ค หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

### ตัวอย่าง

ท่านคิดว่าการประชุมมีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จได้อย่างไร

- ก. ช่วยให้มีการวางแผนงานร่วมกันก่อนปฏิบัติจริง
- ข. ช่วยให้มีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน
- ค. ทั้งข้อ ก. และข้อ ข.

เมื่อท่านอ่านข้อความดังกล่าวแล้ว และพิจารณาว่าข้อ ค ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด จึงใส่เครื่องหมาย x ลงบนตัวอักษร ค เป็นต้น

### แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 1 - 4

คุณกิตติ ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนผลิต ฝ่ายโรงหลอม ได้มีคำสั่งมาให้หัวหน้างานซ่อมถึงใส่หน้าเหล็ก ว่า ให้เร่งซ่อมถึงให้เสร็จเร็วที่สุดในแต่ละครั้งที่มีการซ่อม กล่าวคือ ควรจะให้เสร็จเร็วกว่าเดิมประมาณ 30 นาทีเป็นอย่างน้อย

1. ถ้าท่านเป็นหัวหน้างาน ท่านคิดว่าควรจะทำอย่างไรเป็นอันดับแรก เพื่อปฏิบัติตามคำสั่ง
  - ก. เร่งมือซ่อมทันทีที่ได้รับคำสั่ง
  - ข. เรียกประชุมลูกน้องในหน่วยงานเพื่อวางแผนงาน
  - ค. ขอคนเพิ่มเพื่อจะได้มีกำลังช่วยเหลือมาก ๆ
  
2. ในการจัดกำลังคนเพื่อเร่งงานให้เสร็จทันเวลา ท่านเห็นว่าควรปฏิบัติเช่นไร
  - ก. ช่วยงานกันหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน
  - ข. ต่างคนต่างทำให้ดีที่สุด
  - ค. แบ่งงานให้ถูกต้องตามความสามารถของแต่ละคน
  
3. การให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามคำสั่งควรทำเช่นไร
  - ก. ตั้งใจทำงานโดยไม่พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเลย
  - ข. ประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
  - ค. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกอย่างโดยไม่มีเงื่อนไข

4. จากคำสั่งดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นอย่างไร
- เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
  - ผู้ออกคำสั่งใช้พิจารณาดีแล้วจึงควรปฏิบัติตาม
  - ผู้ออกคำสั่งควรเห็นใจผู้ปฏิบัติตามบ้าง

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 5 - 6

นายสุวิทย์ พนักงานหน้าเตาหมักบ่มเสมอว่า ทำงานร้อน หนักแต่เพียงผู้เดียว เพื่อน ๆ ในกะเดียวกันไม่มีใครช่วยเลย ช้ำยังหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ ตนจึงรับทำงานเพื่อนด้วยงานจึงออกมาช้าและมักจะถูกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อว่า เสมอ

5. ถ้าท่านเป็นนายสุวิทย์ ท่านควรทำอย่างไร
- ท่านแต่เฉพาะงานในหน้าที่ตนเองเท่านั้นไม่ต้องสนใจงานของคนอื่น
  - หยุดงานหรือหลีกเลี่ยงงานเพื่อให้ผู้อื่นแทนตนบ้าง
  - ปรึกษารื้อกับหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงแผนการทำงานใหม่
6. ถ้าท่านเป็นหัวหน้างาน ควรจะหาสิ่งใดก่อนเป็นอันดับแรก
- เรียกประชุมเพื่อแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน
  - ย้ายนายสุวิทย์ไปทำงานในหน้าที่อื่น
  - ขอความร่วมมือจากพนักงานและลงโทษผู้หลีกเลี่ยงงาน

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 7 - 9

นายสุเทพ เป็นพนักงานจับเครนกะดึก บ่อยไม่สามารถมาทำงานได้ หัวหน้าจึงให้นายบุญตันทำหน้าที่แทน นายสมหวังซึ่งทำงานในกะดึกด้วยไม่พอใจมาก อ้างว่านายบุญตันเป็นเด็กใหม่ซึ่งเข้าที่หลังตน ตนสมควรจะ เป็นผู้ทำหน้าที่จับเครนแทนนายสุเทพ แม้เพื่อนร่วมกะจะบอกว่าการนายบุญตันทำงานได้ดีและตั้งใจ แต่นายสมหวังก็ยังไม่ยอม ถึงกับไปร้องเรียนหัวหน้า เพื่อให้เปลี่ยนเป็นคนอื่นแทนนายบุญตัน

7. จากสถานการณ์ดังกล่าว ท่านคิดว่าควรจะทำอย่างไรกับนายสมหวัง
  - ก. ชี้แจงให้เข้าใจ ยอมรับ และดูการทำงานของนายบุญตันไปก่อน
  - ข. ชี้แจงให้นายบุญตันเลิกจับเครนและให้นายสมหวังจับแทน เพื่อให้ทุกอย่างสงบ
  - ค. ขอให้หัวหน้าเปลี่ยนเป็นคนอื่นจับแทน เพื่อตัดปัญหา
  
8. ถ้าท่านเป็นหัวหน้างานควรทำอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รอคยยึดแนวการทำงานร่วมกันเป็นเกณฑ์
  - ก. ยกย่องชมเชยนายบุญตันต่อหน้านายสมหวังและเพื่อน ๆ
  - ข. เปลี่ยนหน้าที่งานของนายสมหวังให้เหมาะสมและเขาภาคภูมิใจมากขึ้น ในฐานะผู้อาวุโสที่สุดในกลุ่ม
  - ค. เปลี่ยนนายสมหวังไปจับเครนแทนนายบุญตัน แม้พนักงานอื่นจะแย้งว่านายสมหวังจับเครนสู้นายบุญตันไม่ได้ก็ตาม

9. สาเหตุที่นายสมหวังไม่พอใจที่นายบุญทันทักหน้าที่จับแครงเพราะเหตุใด
- เพราะนายบุญทันแย่งหน้าที่ของนายสมหวัง
  - เพราะการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน
  - เพราะนายสมหวังและนายบุญทัน เคยมีเรื่องบาดหมางกันมาก่อน

ให้ท่านอ่านข้อความและสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 10 - 13

ในเช้าวันหนึ่งเวลาประมาณ 07.00 น. นายสมบูรณ์และนายวิเชียรพนักงานที่มาเข้ากะเช้าพบว่า เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ไม่ได้อยู่ที่เดิม พยายามถามเพื่อน ๆ ในกะเดียวกันก็ไม่ได้รับคำตอบ นายวิรัตน์สรุปว่า กะดึกที่ออกไปแล้วเก็บไว้ไม่เป็นที่และไม่รู้อยู่ที่ไหน ตนจึงจำเป็นต้องทราบเพราะไม่ช้หน้าที่และไม่ได้ใช้ด้วย ซึ่งขณะนั้นผู้ที่ทำงานกะดึกก็กลับโบทหมดแล้ว วันนั้นกว่าจะหาเครื่องมือพบก็ล่วงเลยไปถึง 08.00 น. จึงเริ่มงานได้หน่วยงานอื่นรอ และเสียเวลาถึง 1 ชั่วโมง ผู้จัดการเรียกประชุมเพื่อสืบสวนหาตัวคนผิด

10. จากสถานการณ์ดังกล่าว ท่านเห็นว่าเกิดจากสาเหตุใด
- ความสะอาดของพนักงานกะดึก
  - พนักงานกะเช้ามาช้าไป 10 นาที
  - ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างกะดึกและกะเช้า

11. ท่านเห็นว่าควรจะมีปฏิบัติอย่างไรเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก
- พนักงานกะตึกออกช้า พนักงานกะเข้ามาก่อนเวลา
  - พนักงานทั้งสองกะควรจะร่วมมือและวางแผนงานร่วมกัน
  - ให้ผู้จัดการโรงพยาบาลหนักถ้าเกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก
12. ความร่วมมือในการทำงานและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างกะตึกและกะเช้าควรทำอย่างไร
- กำหนดระเบียบ แผน และข้อตกลงในการทำงานให้ชัดเจน
  - จัดทบทวนซี เครื่องมือและที่เก็บรักษาให้เรียบร้อยด้วยกัน
  - ควรมีการประชุมร่วมกันทุกวันระหว่างกะเช้าและกะตึก
13. ข้อใดคือจุดมุ่งหมายสำคัญของการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล่วงบุคคลอื่น
  - เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือคนอื่นไปพร้อม ๆ กัน
  - เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนเองตามถนัดและมีประสิทธิภาพ โดยประสานงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้ แล้วตอบคำถามข้อ 14 - 16

ผลจากการเกิดอุบัติเหตุที่ Concast ทางส่วน Safety สรุปได้ว่า เกิดจากการตัดแต่ง Billet ที่ยังไม่แข็งตัวทำให้หน้าเหล็กกระเด็นมาถูกนายสมศักดิ์ได้รับบาดเจ็บเป็นการกระทำที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่วิศวกรเข้าใหม่และเพิ่งมาคุมงานระบุว่าได้ห้ามนายสมศักดิ์แล้วแต่นายสมศักดิ์ไม่เชื่อฟัง อ้างว่าเขาทำหน้าที่นี้มา 5 ปีชี้แจงตัดแต่ง Billet แบบนี้มาหลายครั้งแล้วไม่เคยเป็นอะไร วิศวกรไม่รู้จักจริงไม่ควรมาห้าม

14. ท่านเห็นว่าเหตุการณ์ครั้งนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร
- เพราะนายสมศักดิ์เป็นคนดีอื่นเอาแต่ใจตัวเอง
  - เพราะขาดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
  - เพราะวิศวกรไม่รู้จักจริงอย่างที่นายสมศักดิ์อ้าง
15. ถ้าท่านเป็นวิศวกรเข้าใหม่ต้องการให้นายสมศักดิ์เชื่อฟังควรทำอย่างไร
- พูดขู่ขี้แจงถึงอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นด้วยความรู้จริง
  - ห้ามนายสมศักดิ์ด้วยอำนาจหน้าที่อย่างเฉียบขาด
  - กันนายสมศักดิ์ออกแล้วตนเองแก้ไขด้วยหลักวิชาจนสำเร็จ
16. ข้อใดถือว่าเป็นผลต่อเนื่องจากการยอมรับบุคคลอื่น
- ความร่วมมือในการทำงาน
  - ยกย่องสรรเสริญชมเชย
  - เชื่อฟัง เคารพ ยาเกรง

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 17 - 20

ในการประชุมฝ่ายระหว่างหน่วยงาน นายสุทัศน์นั่งเงียบไม่พูดจา เพื่อน ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานทุกคน มีแต่ นายสุทัศน์เท่านั้นที่ไม่แสดงความคิดเห็นอะไรเลย เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมแล้ว หัวหน้าเรียกนายสุทัศน์ไปถามถึงสาเหตุ นายสุทัศน์ กล่าวว่าเป็นเพียงพนักงานหน้าเตาเท่านั้น ไม่มีความสำคัญอะไรเลยจึงนั่งอยู่เฉย ๆ ดีกว่า

17. จากเหตุการณ์ดังกล่าวท่านมีความเห็นอย่างไร
- นายสุทัศน์ เป็นพนักงานผู้น้อยยอมอ่อนน้อมต่อมตัว เป็นธรรมดา
  - นายสุทัศน์ไม่ให้ความร่วมมือในการประชุม
  - นายสุทัศน์ยังไม่เข้าใจตนเอง จึงมองข้ามความสำคัญตนเองไป
18. ถ้าท่านเป็นหัวหน้าจะทำอย่างไรกับนายสุทัศน์
- ชี้แจงให้ทราบว่าทุกคนมีความหมายและมีความสำคัญทั้งสิ้น
  - ให้นายสุทัศน์แสดงความคิดเห็นในการประชุมครั้งต่อไป
  - เลื่อนตำแหน่งของนายสุทัศน์ให้ทำงานในหน้าที่สูงขึ้น
19. การรู้จักและเข้าใจตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นกลุ่มอย่างไร
- ทุกคนมีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งสิ้นแม้จะอยู่หน้าที่ใดก็ตาม
  - ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เรามีความหมายต่อกลุ่มจะขาดไม่ได้
  - ทำให้ตนเองกล้าคิดกล้าแสดงออกต่อกลุ่มมากขึ้น
20. การที่นายสุทัศน์กล่าวว่า "ตนเป็นเพียงพนักงานหน้าเตาเท่านั้น ไม่มีความสำคัญอะไรเลย" ท่านมีความเห็นอย่างไร
- พนักงานหน้าเตา เป็นพนักงานระดับแรงงานไม่ใช่ว่าช่างฝีมือ
  - พนักงานหน้าเตามีความสำคัญน้อยกว่าพนักงานป้อนน้ำเหล็กที่อยู่ในห้อง Control
  - พนักงานหน้าเตามีความสำคัญอย่างยิ่งในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายขณะนั้น

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 21 - 23

คุณกนก วิศวกรโรงรีดเหล็กมีบันทึกแจ้งว่าแท่งเหล็กหลอมมีส่วนผสมไม่ถูกต้องและถูกค้ำไว้ต่อว่ากลับมา และยังส่งคืนสินค้าบางส่วนด้วย ขอให้ทางโรงหลอมแก้ไขด่วน คุณเจษฎา ผู้จัดการโรงหลอมได้เรียกคุณสุมิตรผู้ดูแลเศษเหล็กมาหาข้อเท็จจริง ซึ่งคุณสุมิตรบอกว่าเป็นความคิดของคุณวิเชียรผู้ป้อนน้ำเหล็ก คุณวิเชียรแก้ตัวว่าเพราะได้ข้อมูลจากห้องควบคุมคอมพิวเตอร์ที่คุณสมภพรายงานมา คุณสมภพระบุว่า เป็นข้อมูลเดิมที่ใส่ไว้แล้วจากคุณสมบัติ และคุณสมบัติแจ้งว่าเมื่อไม่ได้รับคำสั่งให้เปลี่ยนแปลง ซึ่งตนไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้โดยพลการ

21. จากเหตุการณ์ดังกล่าวท่านว่าสาเหตุเกิดจากอะไร
  - ก. ขาดการปรึกษาหารือและวางแผนงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
  - ข. ขาดการยอมรับนับถือ ใ้ว่างใจซึ่งกันและกัน
  - ค. หน่วยงานต่าง ๆ เป็นอิสระไม่ขึ้นตรงต่อกัน
  
22. ท่านคิดว่าแนวทางแก้ไขที่ตรงประเด็นเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกคืออะไร
  - ก. ลงโทษพนักงานผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด
  - ข. เชิญประชุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือและวางแผนงานร่วมกัน
  - ค. เชิญประชุมเพื่อสืบสวนและสรุปหาผู้ที่ เป็นต้นตอแห่งความผิดพลาดมาลงโทษ

23. ในการปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันระหว่างโรงหลอม และโรงรีดควรวางจุด-  
หมายไว้อย่างไร
- จุดหมายแบบกว้าง ๆ เพื่อครอบคลุมการทำงาน
  - วางจุดหมายแบบสั้นที่สุด
  - วางจุดหมายให้ชัดเจนเข้าใจง่าย

ให้ท่านอ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปนี้แล้วตอบคำถามข้อ 24 - 27

ผู้จัดการส่วนซ่อมบำรุงโรงหลอมแจ้งว่า ขอให้ทางส่วนผลิตหยุดผลิตชั่วคราว เพื่อ  
ทำการซ่อมอุปกรณ์คู่ขนานและคว้าน้ำที่อยู่ในสภาพการปฏิบัติงานได้ดี ทางส่วนผลิตแจ้งกลับ  
ว่าให้ซ่อมในวันหยุดเนื่องจากกำลังเร่งการผลิตให้ทันตามเป้าหมาย ทางส่วนซ่อม  
บำรุงให้เหตุผลว่าในวันหยุดนั้นพนักงานต้องการกลับภูมิลำเนา ไม่มีใครอยู่ซ่อมได้ ตั้ง  
นั้นจึงขอเป็นเวลาอื่นในวันธรรมดา แต่ทางส่วนผลิตก็อ้างเหตุผลเดิมคือหยุดผลิตไม่ได้

24. ประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหานี้ น่าจะมาจากสาเหตุใด
- ผู้จัดการส่วนซ่อมบำรุงและส่วนผลิตไม่ถูกกัน
  - ส่วนงานทั้งสองส่วนไม่ได้ประสานงานร่วมมือกัน
  - พนักงานในส่วนงานทั้งสองส่วนเกี่ยงงานกัน
25. ถ้าจะทำการแก้ไขปัญหานี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ควรเริ่มอย่างไร
- ส่วนผลิตหยุดผลิต เพื่อให้ส่วนซ่อมบำรุงทำงาน
  - ส่วนซ่อมบำรุงอนุญาตให้ซ่อมในวันหยุดเท่านั้น
  - ตกลงปรึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

26. ในการร่วมมือกันทั้งสองส่วนควรเป็นเช่นไร
- ทั้งสองส่วนชี้แจงลักษณะงานให้กันและกันทราบ
  - ชี้แจงจุดประสงค์หลักคือการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน
  - ต้องประกอบกันทั้ง ก และ ข
27. พนักงานระดับใดควรจะเป็นผู้ให้ความร่วมมือในปัญหาดังกล่าว
- ระดับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น
  - ระดับหัวหน้างานตั้งแต่ FOREMAN ขึ้นไป
  - พนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

ให้อ่านข้อความในสถานการณ์ต่อไปแล้วตอบคำถามข้อ 28 -30

นายบุญยงค์ พนักงานขับรถขนส่งเศษซีเมนต์ที่เหลือจากการผลิต เป็นพนักงานระดับล่างที่ไม่มีใครสนใจช่วยไม่สบาย ไม่สามารถมาขับรถขนส่งเศษซีเมนต์ได้ เมื่อผลิตแล้วจึงเหลือเศษซีเมนต์กองไม่เป็นที่เรียบร้อยเต็มไปหมด ท้าความยุ่งยากให้แก่กระบวนการผลิตมีขึ้นน้อย

28. หัวข้อใดที่น่าจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ดังกล่าว
- การเข้าใจและยอมรับบุคคลอื่น
  - การมองโลกอย่างมีเหตุผล
  - การแบ่งงานแบ่งความรับผิดชอบ

29. การยอมรับบุคคลอื่น คืออย่างไร
- ก. ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน
  - ข. ทุกคนมีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งสิ้น
  - ค. ทุกคนมองตนเองสำคัญเสมอ
30. จากสถานการณ์ดังกล่าวให้ความรู้ในเรื่องการทำงานเป็นกลุ่มอย่างไร
- ก. ทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
  - ข. ทุกคนต้องทำงานไปพร้อม ๆ กัน
  - ค. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

#### เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ผลการตอบที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นกลุ่มจะได้คะแนนดังนี้

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| 1. ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและเป็นจริงที่สุดจะได้        | 3 | คะแนน |
| 2. ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและเป็นจริงบ้างจะได้          | 2 | คะแนน |
| 3. ถ้าข้อความนั้นถูกต้องและเป็นจริงเพียงเล็กน้อยจะได้ | 1 | คะแนน |

ตาราง 5 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	7.50	16	5.02
2	5.02	17	3.46
3	4.44	18	3.72
4	2.62	19	4.26
5	8.99	20	8.02
6	3.12	21	3.12
7	4.44	22	1.66
8	4.90	23	5.02
9	8.99	24	3.86
10	1.57	25	4.26
11	2.63	26	2.77
12	3.12	27	7.28
13	8.02	28	6.41
14	2.15	29	4.11
15	7.40	30	3.75

ค่าความเชื่อมั่น = 0.875

ภาคผนวก ข

- โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
- โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะ

โปรแกรมการเข้ากลุ่มฝึกอบรม

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
ศุกร์ที่ 13 ม.ค.38 08.00 - 10.00	2	<p><u>ปฐมนิเทศ</u></p> <p>- พิธีเปิด</p> <p>- ชี้แจงกฎระเบียบ กติกากการเข้ากลุ่ม ฝึกอบรม</p> <p>- กิจกรรมที่ 1 "เปิดกลุ่ม"</p> <p>- กิจกรรมที่ 2 ละลายพฤติกรรม</p>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกได้รับ ทราบแนวทางการอบรม</p> <p>2. เพื่อรับทราบกฎ- ระเบียบและกติกา เพื่อ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตัวในขณะที่อยู่ใน กลุ่มฝึกอบรม</p> <p>3. เพื่อให้สมาชิกทุกคน เกิดความเป็นกันเอง และคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น พร้อมจะเรียนรู้ พฤติกรรมซึ่งกันและกัน</p> <p>4. เพื่อให้สมาชิกมี ทัศนคติที่ดีต่อการฝึก- อบรมกลุ่ม อันจะนำไปสู่</p>	<p>1. ผู้นำสร้างบรรยากาศให้สมาชิกเกิดความ รู้สึกเป็นกันเองมาก ยิ่งขึ้น</p> <p>2. ผู้นำบรรยายและ ชี้แจงให้สมาชิกทราบถึง บทบาทหน้าที่ของผู้เข้า รับการฝึกอบรม รวมทั้ง กฎระเบียบอื่น ๆ ใน การอยู่ร่วมกันระหว่าง เข้ากลุ่ม</p> <p>3. ผู้นำชี้กิจกรรม เพื่อให้สมาชิกทุกคน เกิดความคุ้นเคยกัน ยิ่งขึ้น และพร้อมจะรับ</p>

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			การพัฒนาความสามารถ ในการทำงานกลุ่มเป็น ต่อไป	การเข้ากลุ่มอบรมเรื่อง การทำงานเป็นกลุ่มต่อไป
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
10.15 - 12.00	1.45	<u>การรู้จักและเข้าใจ ตนเอง</u> - กิจกรรมที่ 3 "ฉันคือใคร" - กิจกรรมที่ 4 "ค้นหาตัวเอง" - กิจกรรมที่ 5 "หน้าต่างโจฮารี"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้และสำรวจ ตัวเองเกี่ยวกับความ รู้สึก ทักษะดี ค่านิยม และบุคลิกภาพของ ตนเอง 2. เพื่อให้สมาชิก ยอมรับคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเองตามความ เป็นจริง	านการเข้ากลุ่มฝึก อบรมในแต่ละกิจกรรม นั้น ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการ เช่นเดียวกัน แต่ ต่างกันเฉพาะเนื้อหา ที่ใช้ดังนี้ 1. ผู้นำจัดประสบการณ์ เรียนรู้โดยใช้เกม บทบาทสมมติ สถาน- การณ์จำลอง ให้สมาชิก

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			3. เพื่อให้สมาชิกเกิด ความรู้สึกที่ต้องการจะ ปรับปรุงตนเองในเรื่อง ต่าง ๆ	1. ได้ลงมือปฏิบัติ 2. ผู้นำวิเคราะห์ อภิปรายพฤติกรรมของ สมาชิกที่แสดงออกและ ให้โอกาสสมาชิกในกลุ่ม ได้ร่วมกันวิเคราะห์ พฤติกรรมซึ่งกันและกัน
12.00 - 13.00	1	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 15.00	2	การรู้จักและเข้าใจ บุคคลอื่น - กิจกรรมที่ 6 "ภาพปริศนา" - กิจกรรมที่ 7 "จุมสมบัติ"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้เรื่องความ แตกต่างระหว่างบุคคล 2. เพื่อให้สมาชิก มีความเข้าใจในธรรม- ชาติและความต้องการ ของมนุษย์	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>3. เพื่อให้สมาชิกให้การยอมรับบุคคลทุกคนซึ่งมีความแตกต่างกัน อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น</p>	
15.00 - 15.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
15.15 - 17.00	1.45	<p><u>การทำงานร่วมกัน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมที่ 8 "เกิดมาพึ่งกัน"</li> <li>- กิจกรรมที่ 9 "ยอมรับ เข้ากลุ่ม ด้วยคน"</li> </ul> <p><u>ฝึกปฏิบัติการทำงานร่วมกัน</u></p>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ เรื่องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม ไม่มีใครจะอยู่อย่างโดดเดี่ยว</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกได้ทราบว่า การทำงานนั้น</p>	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		- กิจกรรมที่ 10 "สร้างภาพ"	ต้องอาศัยบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกัน 3. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ว่า การระดม ความคิดความสามารถ ร่วมแรงร่วมใจจาก ทุก ๆ คน งานจึงจะ สำเร็จได้	
17.00 - 19.00	2	พักผ่อน / รับประทานอาหารเย็น		
19.00 - 21.00	2	<u>การปรึกษาหารือและ วางแผนร่วมกัน</u> - กิจกรรมที่ 11 "เรืออับปาง"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้การวางแผน การทำงานร่วมกัน 2. เพื่อให้สมาชิกได้ เข้าใจถึงหลักการระดม สมอง ร่วมคิดร่วมทำ ในการทำงานเป็นกลุ่ม	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<u>ฝึกปฏิบัติการบริหาร</u> <u>หารือและวางแผน</u> <u>ร่วมกัน</u> - กิจกรรมที่ 12 "เกมการเสี่ยง"	3. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ เรื่องการจัด เตรียมทุกอย่างให้พร้อม อย่างมีระบบก่อนจะ เริ่ม ลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน	
เสาร์ที่ 14 ม.ค.38 08.00 - 10.00	2	<u>การแบ่งหน้าที่ความ</u> <u>รับผิดชอบ</u> - กิจกรรมที่ 13 "ส่าลายแทง"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ เรื่องความรับ รับผิดชอบต่อกลุ่ม 2. เพื่อให้สมาชิก สามารถแบ่งความ รับผิดชอบได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม านแต่ละบุคคล 3. เพื่อให้สมาชิกได้ เห็นความสำคัญของ านาจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			4. เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
10.15 - 12.00	1.45	<u>ฝึกปฏิบัติภาระงาน</u> <u>ที่รับผิดชอบ</u> - กิจกรรมที่ 14 "ยิงเรือ"	5. เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติและรู้จักแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างถูกต้อง	
12.00 - 13.00	1	รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 15.00	2	<u>ความร่วมมือในการทำงาน</u> - กิจกรรมที่ 15 "เจตีย์ชีวิต"	1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องความร่วมมือในการทำงาน 2. เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงผลเสียของ	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>การไม่ให้ความร่วมมือ</p> <p>3. เพื่อให้เห็นความสำคัญของแต่ละบุคคล อันจะส่งผลไปถึงการยอมรับความรู้ความสามารถในบุคคลอื่น ๆ</p> <p>4. เพื่อให้สมาชิกได้มองเห็นค่าความสำคัญของตนเองที่มีต่อการทำงานเป็นกลุ่ม</p>	
15.00 - 15.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
15.15 - 17.00	1.45	<p><u>ฝึกปฏิบัติความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม</u></p> <p>- กิจกรรมที่ 16 "เมืองใหม่ของเรา"</p>	<p>5. เพื่อให้สมาชิกได้ฝึกปฏิบัติการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มในการทำงานเป็นกลุ่ม</p>	
17.00 - 19.00	2	พักผ่อน / รับประทานอาหารเย็น		

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
19.00 - 21.00	2	กิจกรรมการแสดง ของสมาชิกจากผล ของการเรียนรู้เรื่อง "การทำงานร่วมกัน"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรื่องการศึกษาหาหรือ และวางแผนงานร่วมกัน จากการทำงานเป็นกลุ่ม 2. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรื่องความรับผิดชอบ ในการทำงานเป็นกลุ่ม 3. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรื่องความร่วมมือ ในการทำงานเป็นกลุ่ม	ผู้วิจัยได้แบ่งสมาชิก ออกเป็น 2 กลุ่ม โดย วิธีจับฉลาก แล้วให้ แต่ละกลุ่มได้คิด และ วางแผนจัดการแสดงขึ้น 1 ชุด โดยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกันเอง ให้เวลาในการแสดง กลุ่มละ 20 นาที
อาทิตย์ที่ 15 ม.ค.38 08.00 - 10.00	2	<u>การยอมรับบุคคลอื่น</u> - กิจกรรมที่ 17 "ความขัดแย้ง"	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้การยอมรับบุคคล อื่น ๆ ในกลุ่ม	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<p>แข่งสี"</p> <p><u>ฝึกปฏิบัติการยอมรับ</u> <u>บุคคลอื่น ๆ</u> - กิจกรรมที่ 18 "ตุ๊กตาส้มลูก"</p>	<p>2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากหลาย ๆ ความคิดเห็น</p> <p>3. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้ถึงความแตกต่างทางด้านความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์จากบุคคลอื่น ๆ</p> <p>4. เพื่อให้สมาชิกได้ฝึกการยอมรับแนวคิดจากคนอื่น ๆ รู้จักเปิดใจให้กว้าง ไม่ติดยึดแต่เพียงความคิดเห็นเฉพาะตัว</p>	
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
10.15 - 12.00	1.45	<p><u>ปัจฉิมนิเทศ</u></p> <p>- กิจกรรมที่ 19 "มาลัยความรัก"</p> <p>- กิจกรรมที่ 20 "เราจะร่วมมือกัน เพื่อสร้างฝันให้ สำเร็จ" "ของความคิด" "กำลังใจ" "คำสัญญา"</p>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกได้มี โอกาสทบทวนผลจาก การเรียนรู้ เรื่องการ ทำงานกลุ่ม</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ผลของการใช้ ชีวิตร่วมกันในระยะ เวลาหนึ่ง อันจะส่งผล ต่อการทำงานร่วมกัน ในอนาคต</p> <p>3. เพื่อให้สมาชิก ยอมรับในคุณค่าความ สามารถและแนวคิดของ บุคคลอื่น</p> <p>4. เพื่อให้สมาชิกได้ใช้ โอกาสนี้เก็บรวบรวม ความรู้และประสบการณ์</p>	<p>ผู้วิจัยได้ให้สมาชิก ทำกิจกรรมในช่วง สุดท้ายของการอบรม ดังนี้</p> <p>1. ร่วมกิจกรรมอาลา เพื่อความประทับใจ</p> <p>2. วิเคราะห์วิจารณ์ และสรุปผลที่ได้จาก กิจกรรมที่ผ่านมา</p> <p>3. กล่าวแสดงความ รู้สึกจากการฝึกอบรม ครั้งนี้</p>

วัน - เวลา	ชั่วโมง	กิจกรรม	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ที่ได้ ตลอดจนแนวคิด ต่าง ๆ จากการเข้า กลุ่มฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ความสามารถในการ ทำงานกลุ่มต่อไป</p>	

ปิดการฝึกอบรม

## กิจกรรมการ เข้ากลุ่มฝึกอบรม

### ประมุขเทศ

ระยะเวลา 2.00 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง คู่กัน แยกกันและพร้อมที่จะ เรียนรู้ พฤติกรรมและความรู้สึกที่เกิดจากการ เข้ากลุ่มฝึกอบรม
2. เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ทราบจุดมุ่งหมาย กฎระเบียบทั่วไปของการ เข้ากลุ่มฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของสมาชิกและผู้นำกลุ่ม
3. เพื่อให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อการ เข้ากลุ่มอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม

### กิจกรรมที่ 1 "พิธีเปิด"

### อุปกรณ์

1. เทปเพลง "ดอกไม้" ของสุชาติ ชวางกูล
2. ดอกไม้สีขาว เท่าจำนวนสมาชิก

### การดำเนินการ

1. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มเลือกที่นั่งที่ใดก็ได้ตามความต้องการ และนั่งในท่าที่สบาย หรือสะดวกที่สุด
2. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกหลับตาและอยู่ในความเงียบ หลังจากนั้นจะสั่งให้สมาชิกสำรวจ ความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในขณะนั้น (ประมาณ 5 นาที)

3. ผู้นำกลุ่มเปิดเพียง "ดอกไม้" และผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยผู้นำกลุ่มนำดอกไม้ไปวางที่มือของสมาชิก โดยห้ามสมาชิกลืมนตา
4. เมื่อมอบดอกไม้ให้สมาชิกทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงบอกให้สมาชิกลืมนตาและร่วมกันร้องเพลง
5. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกนำดอกไม้ของตนเองไปมอบให้เพื่อนสมาชิกคนอื่นพร้อมกับทักทายและทักทายความรู้สึกกับเพื่อนสมาชิก
6. ผู้นำกลุ่มกล่าวเปิดการเข้ากลุ่มฝึกอบรม และกล่าวถึงจุดมุ่งหมาย ภาระกิจ เป้าหมายทั่วไปของการเข้ากลุ่ม ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของสมาชิกและชี้แจงกำหนดการต่างๆ

## กิจกรรมที่ 2 การละลายพฤติกรรม

### การดำเนินการ

ให้สมาชิกได้ทำกิจกรรมโดยแบ่งเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ดังนี้

- ก. ความใกล้ชิด
  1. ให้สมาชิกยืนล้อมวง เดินถอยหลังและเดินหน้าตามคำบอกของผู้นำกลุ่ม
  2. ให้สมาชิกประสานมือกันยืนเป็นวงกลม แล้วเดินถอยหลัง ให้ยืนห่างจากกันมากที่สุดเท่าที่มีมือยังยึดกันอยู่ และเดินกลับใบสู่ศูนย์กลางวงกลมมาให้ใกล้กันที่สุด โดยยังคงรักษาวงกลมไว้ ท้าๆ จากซ้ายไปขวา
- \* ตลอดเวลาขณะทำกิจกรรมให้สมาชิกได้สำรวจความรู้สึกของตนเอง

ข. ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1. ผู้นำกลุ่มบอกกติกาให้สมาชิกทราบว่า มีบทบาทให้สมาชิกเลือก 2 บทบาท คือ บทบาท "กระรอก" และบทบาท "โพรง"
2. ผู้นำกลุ่มจะสั่งให้สมาชิกจับกลุ่มตามจำนวนที่ต้องการ เช่น โพรง 2 กระรอก 1 สมาชิกจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่า จะเป็น "โพรง" หรือเป็น "กระรอก" ถ้าเป็น "โพรง" สมาชิกจะต้องวิ่งไปจับมือกับสมาชิกคนอื่นที่เป็น "โพรง" และผู้ที่ตัดสินใจเป็น "กระรอก" ก็ต้องวิ่งเข้าไปอยู่ใน "โพรง" ตามจำนวนที่ผู้นำกลุ่มสั่ง
3. สมาชิกที่ไม่สามารถจับกลุ่มตามที่ผู้นำกลุ่มสั่ง ให้ออกมานั่งข้างนอกกลุ่ม
4. ผู้นำกลุ่มสั่งให้สมาชิกจับกลุ่มจำนวนต่าง ๆ และในขั้นสุดท้ายให้สั่งจับกลุ่มตามจำนวนสมาชิกกลุ่มที่มีทั้งหมด (รวมทั้งสมาชิกที่ออกมานั่งข้างนอกกลุ่มด้วย)
5. ผู้นำกลุ่มสอบถามความรู้สึกของสมาชิกที่ต้องออกมานั่งข้างนอกเพราะไม่สามารถเป็น "โพรง" หรือ "กระรอก" ตามจำนวนที่ผู้นำกลุ่มสั่ง และถามความรู้สึกที่ได้เข้าไปอยู่ในกลุ่มอีกครั้ง
6. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้สึกจากการทำกิจกรรมนี้

## เพลงดอกไม้

ดอกไม้ ดอกไม้จะบาน	บริสุทธิ์ก็กล้าหาญจะบานในใจ
สีจาว หม่อมสาวจะเฝ้า	แนวแน่แก้งาจุดไฟศรัทธา
เรียนรู้ ต่อสู้มาया	ก้าวไปข้างหน้าเข้าหามวลชน
ชีวิต อุทิศยอมตน	ฝ่าความสับสนเพื่อผลประชา
ดอกไม้ บานาให้คุณค่า	จงบานซ้ำ ๆ แต่ว่ายั่งยืน
ที่นี่และที่อื่น ๆ	ดอกไม้สดชื่นยืนนำห้วงมวลชน

เนื้อหาประกอบกิจกรรม**จุดมุ่งหมายของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกร่วม**

1. ช่วยให้ผู้สมาชิกรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง
2. ช่วยให้ผู้สมาชิกเพิ่มคุณค่าของตนเองและเพิ่มพูนการยอมรับตนเองและผู้อื่น
3. ช่วยให้ผู้สมาชิกเข้าใจกระบวนการกลุ่มดีขึ้นและเพิ่มพูนทักษะในการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

**กฎระเบียบทั่วไปของการเข้ากลุ่มฝึกอบรม**

1. สมาชิกต้องเก็บเรื่องราว การกระทำ การแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ของสมาชิกภายในกลุ่มไว้เป็นความลับ
2. สมาชิกต้องมีความจริงใจในการพูด การแสดงออก การกระทำต่าง ๆ
3. การทำให้ข้อมูลย้อนกลับหรือการวิจารณ์การกระทำของสมาชิกให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์

### บทบาทของผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยผู้นำกลุ่มฝึกรวม

1. ผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยผู้นำกลุ่มเป็นเพียงผู้สร้างสรรค์สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้
2. ผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยผู้นำกลุ่มจะเสนอแนะคำนิยามใหม่ ๆ ให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ โดยผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยผู้นำกลุ่มจะไม่ใช้อิทธิพลในการตัดสินใจของสมาชิก
3. เป็นผู้ประสานการสื่อสารภายในกลุ่มให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. มีส่วนร่วมในกลุ่มในฐานะผู้คอยให้คำแนะนำและเพิ่มเติมในรายละเอียดที่สมาชิกไม่เข้าใจแจ่มชัด

### บทบาทของสมาชิกของกลุ่มฝึกรวม

1. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อบรรยากาศของกลุ่ม
2. ต้องยอมรับว่าตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน
3. ตระหนักและยอมรับในสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม
4. พร้อมที่จะช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่

## กิจกรรมการรู้จักและเข้าใจตนเอง

ระยะเวลา 1.45 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้สำรวจตนเองเกี่ยวกับความรู้สึก ทักษะคติ บุคลิกภาพของตนเอง
2. เพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะภายในและภายนอก
3. เพื่อให้สมาชิกยอมรับคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนตามความเป็นจริง

### กิจกรรมที่ 3 "ฉันคือใคร"

อุปกรณ์ บ้ายชื่อสมาชิกที่เข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไว

### วิธีการ

1. ผู้นำกลุ่มรวบรวมบายชื่อสมาชิก
2. ผู้นำกลุ่มแจกบายชื่อให้สมาชิกโดยสมาชิกจะไม่ได้รับบายชื่อของตนเอง แต่จะได้รับบายชื่อสมาชิกคนอื่น ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะไม่ว่าบายชื่อของตนเองอยู่ที่สมาชิกคนไหน
3. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกทุกคนอธิบายลักษณะด้านบุคลิกภาพของเจ้าของบายชื่อที่อยู่กับตนเองระหว่างที่มีการอธิบาย สมาชิกทุกคนต้องตั้งใจฟังและพิจารณาว่าสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนกล่าว ลักษณะไหนควรจะเป็นลักษณะของตนเอง
4. เมื่อสมาชิกทุกคนอธิบายบุคลิกภาพของเจ้าของบายชื่อครบถ้วนทุกคนแล้ว ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกแต่ละคนไปหาบายชื่อกับสมาชิกคนที่ตนเองพิจารณาว่าได้พูดลักษณะของตนเองโดยผู้นำกลุ่มให้เวลาจำกัด

5. ผู้นำกลุ่มสัมภาษณ์สมาชิกที่หาป้ายชื่อของตนเองได้เร็วที่สุด และสัมภาษณ์สมาชิกที่หาป้ายชื่อของตนเองได้ช้าที่สุด

#### กิจกรรมที่ 4 "ค้นหาตัวเอง"

อุปกรณ์ การดาษเปล่าขนาด 8" x 10"

#### วิธีการ

1. แจกกระดาษเปล่าให้สมาชิกทุกคน โดยแต่ละคนจะได้รับกระดาษเท่ากับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (เช่น สมาชิกกลุ่มมีทั้งหมด 10 คน แต่ละคนก็จะได้รับกระดาษ 10 แผ่น)
2. ให้สมาชิกเขียนชื่อสมาชิกกลุ่มลงในกระดาษที่แจก 1 แผ่นต่อหนึ่งชื่อ (ให้เขียนชื่อตรงมุมกระดาษด้านบน)
3. ให้สมาชิกเขียนสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ตามรายชื่อในกระดาษ (ยกเว้นของตนเอง) ดังต่อไปนี้
  - 3.1 ลักษณะภายนอกที่น่าประทับใจมากที่สุดของสมาชิกแต่ละคน  
คนละ 1 อย่าง (เช่น แต่งตัวดี ตาสวย ยิ้มน่ารัก พันขาว เป็นต้น)
  - 3.2 ลักษณะบุคลิกภาพที่น่าประทับใจที่สุดของสมาชิกแต่ละคน  
คนละ 1 อย่าง (เช่น สุภาพ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน เป็นต้น)
4. ผู้นำกลุ่มรวบรวมกระดาษทั้งหมด และแยกรายชื่อ
5. ให้สมาชิกแต่ละคนเขียนสิ่งที่เกี่ยวกับตนเองลงในกระดาษที่มีชื่อตนเอง ดังต่อไปนี้
  - 5.1 ลักษณะภายนอกของตนเองที่น่าประทับใจที่สุด 3 อย่าง เรียงลำดับตามความสำคัญ
  - 5.2 ลักษณะบุคลิกภาพของตนเองที่น่าประทับใจที่สุด 3 อย่าง เรียงลำดับตามความสำคัญ

6. ผู้นำกลุ่มแจกกระดาษที่รวบรวมจากข้อ 4 ให้สมาชิกแต่ละคนและให้สมาชิกอ่าน
7. อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกและความคิดของสมาชิก

### กิจกรรมที่ 5 "หน้าต่างโจฮารี"

อุปกรณ์ แผ่นภาพ หน้าต่างโจฮารี

วิธีการ ผู้นำกลุ่มอธิบายแนวคิดของหน้าต่างโจฮารี (JOHARI WINDOW) โดยนำความคิดและความรู้สึกจากกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2 มาสรุปในด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง

### JOHARI WINDOW

	ตัวเองรู้	ตัวเองไม่รู้
คนอื่นรู้	เปิดเผย	จุดบอด
คนอื่นไม่รู้	ความลับ	ลึกลับ

ภาพประกอบ 1 หน้าต่างโจฮารี

## กิจกรรมการรู้จักและเข้าใจบุคคลอื่น

ระยะเวลา 7.00 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจเรื่องธรรมชาติมนุษย์และความต้องการของมนุษย์
3. เพื่อให้สมาชิกให้การยอมรับบุคคลอื่นซึ่งมีความแตกต่างกัน

### กิจกรรมที่ 6 "ภาพปริศนา"

- อุปกรณ์ - กระดาษเปล่าขนาด A4  
- สีเมจิกเท่าจำนวนสมาชิก

### การดำเนินการ

1. แบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวนเท่า ๆ กัน 1 ให้กลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่ม ก อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่ม ข
2. 1 ให้สมาชิกกลุ่ม ก ออกไปอยู่นอกห้องประชุม หลังจากนั้นผู้นำกลุ่มแจกกระดาษ และสีเมจิกให้สมาชิกกลุ่ม ข ที่นั่งอยู่ในห้องคนละแผ่นและคนละแท่ง
3. ผู้นำกลุ่ม 1 ให้สมาชิกในกลุ่ม ข แต่ละคนพับกระดาษ 1 ใน 3 หลังจากนั้น 1 ให้วางกระดาษที่พับ แล้วผู้นำสั่ง 1 ให้สมาชิกวาดรูปอะไรก็ได้ลงในกระดาษ บริเวณรอยพับ ซึ่งภาพที่วาดนั้นจะวาดไม่สมบูรณ์โดยจะเหลือร่องรอยของภาพ ยื่นออกมาเมื่อพับกระดาษทับรูปที่วาดไว้

4. เมื่อสมาชิกทุกคนวาดรูปเสร็จ ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกพับกระดาษปิดรูปที่แต่ละคนวาด โดยเหลือร่องรอยของรูปยื่นเลยออกมาเล็กน้อย และกำหับไว้ให้เปิดหรือบอกกับสมาชิกของกลุ่ม ก ที่จะเข้ามาต่อร่องรอยนี้เป็นรูปอะไร
5. ผู้นำกลุ่มเรียกสมาชิก กลุ่ม ก เข้ามาในห้องและให้เลือกใบนั่งตรงหน้าสมาชิกกลุ่ม ข ปล่อยให้เลือกนั่งกับคนที่เขาคิดว่ารู้จักหรือสนิทสนมมากที่สุด
6. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่ม ก แต่ละคนต่อร่องรอยของภาพที่ยื่นจากแนวพับโดยเดาว่าเพื่อนที่นั่งตรงหน้าของเราได้วางรูปอะไรไว้
7. เมื่อสมาชิกกลุ่ม ก ทุกคนต่อภาพเสร็จ ผู้นำสั่งให้แต่ละคู่กางกระดาษออกตามเดิม และให้สมาชิกแต่ละคู่พิจารณาว่าคู่ของตนสามารถเดาใจได้ตรงกันหรือไม่
8. ผู้นำกลุ่มสัมภาษณ์คู่ที่เดาใจได้ตรงกัน และผู้ที่ไม่สามารถเดาใจคู่ของตนได้
9. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้

### กิจกรรมที่ 7 "ชุมสมบัติ"

**อุปกรณ์** - สิ่งของต่าง ๆ ที่มีค่าและไม่มีค่า เช่น ปากกา เศษกระดาษ ไม้บรรทัดหัก ถ่านไฟฉาย กลุ่มไม้ขีด เบิ่ง ที่เปิดขวด หลอดดูดกาแฟ เป็นต้น เมื่อนับรวมแล้ว ต้องมีจำนวนเท่ากับสมาชิกกลุ่มทั้งหมด

### การดำเนินการ

1. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกนั่งเป็นวงกลม หลังจากนั้นนำอุปกรณ์ทั้งหมดวางตรงกลางวง
2. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกทายสิ่งของชิ้นใดชิ้นหนึ่งคนละหนึ่งชิ้น และให้สัญญาณสมาชิกเข้าไปหยิบสิ่งของกลางวง และกำหับว่าเมื่อให้สัญญาณหยุดทุกคนจะต้องมีสิ่งของที่วางอยู่กลางวงคนละ 1 ชิ้น

3. ผู้นำให้สมาชิกกลับมาในที่เดิมพร้อมกับให้สัญญาณจับคู่กับคนที่มียี่สิบของที่สมาชิกคิดว่า  
เป็นของคู่กัน
4. ผู้นำกลุ่มสอบถามเหตุผลในการจับคู่ของสมาชิกทุกคู่
5. ผู้นำกลุ่มสอบถามความรู้สึกของผู้ที่ไม่ได้รับสิ่งของที่ตนเองได้หมายตาไว้ และ  
ความรู้สึกของผู้ที่ได้สิ่งของตามที่ตนเองหมายตาไว้
6. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายความรู้สึกจากการที่ต้องหาเหตุผลเกี่ยวกับการเลือก  
จับคู่และความรู้สึกระหว่างที่ทากิจกรรม

## กิจกรรมการทำงานร่วมกัน

ระยะเวลา 1.45 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดและความรู้สึกของตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตนเอง ในขณะที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ความรู้สึกของการได้รับการยอมรับและการไม่ยอมรับจากบุคคลอื่นในกลุ่ม

### กิจกรรมที่ 8 "เกิดมาพึ่งกัน"

#### วิธีการ

1. แบ่งสมาชิกเป็น 2 กลุ่ม
2. ให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มนำสิ่งของที่มีค่าหรือสิ่งที่ตนเองรักมากที่สุดออกมาคนละ 1 อย่าง
3. ให้สมาชิกทุกคนวางของไว้บนโต๊ะ และช่วยกันจัดของโดยให้จัดที่ละคน เมื่อคนหนึ่งจัดเสร็จ คนไหนไม่พอใจลักษณะที่จัดก็ให้จัดใหม่ เมื่อมีคนไม่พอใจอีกก็ให้เขาจัดใหม่จนกว่าทุกคนจะพอใจ
4. ในขณะที่จัดสิ่งของนี้ ห้ามสมาชิกพูดคุยหรือส่งสัญญาณซึ่งกันและกัน
5. เมื่อทุกคนพอใจลักษณะสิ่งของตรงหน้าของตนเองแล้ว ให้สมาชิกทั้งกลุ่มปรบมือ
6. อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดจากการจัดสิ่งของ

## กิจกรรมที่ 9 "ยอมรับเข้ากลุ่มด้วยคน"

### วิธีการ

1. ขออาสาสมัครจากกลุ่มจำนวน 2 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พูด
2. นำอาสาสมัครทั้งสองคนออกไปนอกห้อง และบอกกับอาสาสมัครทั้งสองคนว่า ต้องการจะให้เขาทั้งสองพูดให้กลุ่มฟังเกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ได้ เช่น ประวัติส่วนตัว เหตุการณ์ที่ตื่นเต้นที่สุดในชีวิต ฯลฯ เป็นเวลา 3 - 5 นาที จากนั้นให้อาสาสมัครทั้งสองตกลงกันว่าใครจะเป็นผู้พูดคนแรก
3. ให้อาสาสมัครทั้งสองอยู่นอกห้องและคอยดูสัญญาณจากผู้นำกลุ่มว่าเมื่อไร จะถึงเวลาพูด จากนั้นผู้พูดนำกลุ่มนัดแนะกับสมาชิกว่า ระหว่างที่ผู้พูดคนแรก กำลังพูดอยู่นั้น ให้สมาชิกกลุ่มแสดงความสนใจ ตั้งใจฟัง และแสดงความชื่นชม ปรบมือ และแสดงท่าทางที่ไม่วางใจ หรือไม่ตั้งใจฟังผู้พูดคนที่สอง
4. ผู้นำกลุ่มให้สัญญาณแก่อาสาสมัครให้เข้ามาพูดได้ โดยอาสาสมัครคนที่สองยังยืน อยู่ที่เดิมจนกว่าจะได้รับสัญญาณให้เข้ามาพูด
5. เมื่ออาสาสมัครทั้งสองพูดจบแล้ว ผู้นำกลุ่มสอบถามความรู้สึกของเขาทั้งสองว่า รู้สึกอย่างไรบ้างต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้นำกลุ่มก็เฉลยความจริงว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น เป็นเหตุการณ์ที่สมมติขึ้นเท่านั้น และให้มีการอภิปราย เกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น

## ฝึกปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

### กิจกรรมที่ 10 "สร้างภาพ"

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกัน
  2. เพื่อให้สมาชิกได้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
  3. เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสดังแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกลุ่ม
  4. เพื่อให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือ วางแผนงานและร่วมรับผิดชอบในกลุ่ม

### อุปกรณ์

1. แผ่นรูปขนาด 1" 2 แผ่น กลุ่มละแผ่น
2. กระดาษสีต่าง ๆ กลุ่มละ 6 สี
3. กาวลาเท็กซ์ กลุ่มละ 1 กระปุก
4. กรรไกร และสีเมจิก กลุ่มละ 1 ชุด

### การดำเนินการ

1. ให้นักเรียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
2. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มใช้อุปกรณ์ที่แจกมาสร้างเป็นภาพขนาดใหญ่เท่ากับแผ่นรูป โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพ
3. ให้นักเรียนที่สร้างขึ้นนั้นมีความหมาย และสวยงาม
4. ให้นักเรียนของแต่ละกลุ่มออกมาอธิบายความหมายของภาพที่สร้างขึ้น
5. ผู้นำกลุ่มเป็นผู้สังเกตการณ์และนำเสนอเหตุการณ์การทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นถ่ายทอดให้รับรู้บรรยากาศ
6. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกที่ร่วมปฏิบัติงานกลุ่ม

## กิจกรรมเรื่องการปรึกษาหารือและวางแผนงานร่วมกัน

ระยะเวลา 1.00 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 11 "เรืออับปาง"

อุปกรณ์ แผ่นใสสถานการณ์ "เรืออับปาง"

### วิธีดำเนินการ

1. แบ่งกลุ่มสมาชิกออกเป็นกลุ่มละ 4 คน
2. แจกแผ่นใสสถานการณ์ "เรืออับปาง" พร้อมบรรยายประกอบให้สมาชิกฟัง
3. ให้แต่ละกลุ่มพิจารณาตัดสินใจตามสถานการณ์ที่กำหนด โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันอภิปรายและแสดงความคิดเห็นทุกคน และลงมติกลุ่ม ทั้งนี้ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกลุ่มทุกคน
4. ให้ทุกกลุ่มส่งตัวแทนออกมารายงานผลการตัดสินใจของกลุ่ม จนครบทุกกลุ่ม
5. ผู้นำกลุ่มสอบถามตัวแทนถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือก และสอบถามความคิดเห็นส่วนตัวของสมาชิก
6. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้สึกจากการทำกิจกรรมนี้ เสร็จแล้วผู้นำกลุ่มสรุปถึงการคิดและวางแผนร่วมกันในกลุ่ม

### สถานการณ์ "เรืออัปปาง"

เรือท่องเที่ยวเวลาหนึ่ง พานักท่องเที่ยวออกใบ้ศนาจรกลางทะเล ขณะที่เรือกำลังอยู่กลางทะเลนั้น เกิดมีพายุพัดกระหน่ำจนเรืออัปปางลง นักท่องเที่ยวต่าง ๆ ได้กระจัดกระจายสูญหายไปในสายน้ำ แต่มีอยู่ 5 คน ที่ยังลอยคอ รอความช่วยเหลืออยู่ คือ

1. ชายชราอายุ 68 ปี
2. หญิงมีครรภ์ 8 เดือน
3. เด็กชายอายุ 5 ขวบ
4. แม่
5. ตัวเราเอง

และปรากฏว่า มีชูชีพอยู่ 1 อัน หากใครได้ไปก็มีโอกาสรอดชีวิตท่านจะช่วยใคร เพราะเหตุใด

#### ข้อสรุป

สิ่งที่ให้มนุษย์แตกต่างกันคือ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม และในรถนี้ไม่มีใครเลยที่เหมือนกันทุกประการ เมื่อทุกคนได้ตระหนักในข้อนี้ก็จะสามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ และให้การยอมรับ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงมีความจำเป็น เพราะจะเป็นพื้นฐานในเรื่องของความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อไป ดังนั้นการเข้าร่วมเป็นกลุ่มจำเป็นอยู่เองที่ความคิดเห็นจะต้องแตกต่างกันออกไป ขอเพียงแต่ให้ร่วมกันคิด ร่วมปรึกษาหารือ และวางแผนงานร่วมกัน ก็สามารถจะได้ข้อสรุปที่ดีเป็นการทำงานร่วมกันของหลาย ๆ คน

## ฝึกปฏิบัติภาวะปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกัน

ระยะเวลา 1.00 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกรู้จักฝึกการตัดสินใจและปรึกษาหารือร่วมกับกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกสามารถตัดสินใจได้ด้วยเหตุผลที่ยอมรับร่วมกัน
3. เพื่อให้สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาในด้านการตัดสินใจกับสมาชิกอื่นในกลุ่ม

กิจกรรมที่ 12 "เกมการเสี่ยง"

อุปกรณ์ แผ่นกระดาษตารางจำนวนเท่าสมาชิก

### ลักษณะกิจกรรม

ลักษณะของกิจกรรมมีให้เลือก 3 ประเภท สมาชิกจะเลือกได้เพียงประเภทเดียว

ประเภทที่ 1 มีสีให้เลือก 2 สี คือ แดง และดำ ถ้าเลือกถูกได้ 10 คะแนน

ประเภทที่ 2 มีสีให้เลือก 3 สี คือ ขาว เขียว และฟ้า ถ้าเลือกถูก

ได้ 30 คะแนน

ประเภทที่ 3 มีสีให้เลือก 5 สี คือ น้ำเงิน เหลือง น้ำตาล ชมพู และม่วง

ถ้าเลือกถูกได้ 50 คะแนน

## วิธีดำเนินการ

1. สมาชิกแต่ละคนจะเลือกเล่นไว้คนละ 1 ประเภทเท่านั้น จะเลือกประเภทไหนก็ได้
2. เมื่อเลือกประเภทไหนแล้วจะต้องเลือกประเภทนั้นตลอดไปทุกครั้ง จะเปลี่ยนประเภทไม่ได้
3. ให้นักสมาชิกเลือกสีในประเภทที่เลือก ครั้งละ 1 สี
4. ผู้นำกลุ่มกำหนดเลือกสีจากทุกประเภทเป็นคำตอบให้นักสมาชิกในแต่ละครั้งเพื่อเฉลยแก่สมาชิก
5. สมาชิกเลือกประเภทใด ให้นักเขียนไว้ที่บนหัวกระดาษ
6. ให้นักสมาชิกเลือกสี 1 สี จากประเภทที่เลือก เขียนลงเห็นเป็นครั้งที่ 1 ในช่องสีที่เลือก
7. ผู้นำกลุ่มเลือกสีใดสีหนึ่งจากทุกประเภททั้ง 3 ประเภท เขียนลงในตารางครั้งที่ 1 ในช่องประเภทที่ 1, 2,
8. การเลือกสีให้เลือกทีละครั้งที่สมาชิกและผู้นำกลุ่ม ไม่ซ้ำ เขียนไว้เลยทั้ง 10 ครั้ง
9. เมื่อเลือกเสร็จแต่ละครั้ง ผู้นำกลุ่มเฉลยสีที่เลือกไว้แล้วให้นักสมาชิกแต่ละคนตรวจดูว่า ถ้าเลือกสีตรงกับผู้นำกลุ่มจะได้คะแนนตามที่กำหนดไว้ในแต่ละประเภท
10. ผู้นำกลุ่มดำเนินการจนครบ 10 ครั้ง เสร็จแล้วให้นักสมาชิกแต่ละคนรวมคะแนน
11. ผู้นำกลุ่มสอบถามสมาชิกว่า มีผู้เลือกในแต่ละประเภทจำนวนเท่าใด และผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละประเภทคือใคร รวมทั้งสอบถามเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเล่นประเภทนั้น ๆ

สำหรับสมาชิกที่เลือกเล่นประเภทต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

1. สมาชิกที่เลือกประเภทที่ 1 แสดงว่า เป็นคนที่ต้องการความถูกต้องมากกว่ารางวัล ไม่ชอบเสี่ยงกับสิ่งที่ไม่แน่นอน
2. สมาชิกที่เลือกประเภทที่ 2 แสดงว่า ชอบเสี่ยงบ้างเป็นบางครั้งบางคราว เป็นคนที่ไม่ค่อยกล้าตัดสินใจด้วยตัวคนเดียว

3. สมาชิกที่เลือกประเภทที่ 3 แสดงว่า เป็นคนชอบเสี่ยงอย่างมาก ถ้าได้  
กล้าเสีย ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองเสมอ
12. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างที่ทํากิจกรรม  
และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

### กิจกรรมการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระยะเวลา 2 ชั่วโมง

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกสามารถแบ่งความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสม  
ในแต่ละบุคคล
3. เพื่อให้สมาชิกได้เห็นความสำคัญของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ที่ได้รับมอบหมาย
4. เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

#### กิจกรรมที่ 13 "ส่ายแขน"

##### อุปกรณ์

1. แผ่นบอกลายแขนแขวนไว้ยังจุดต่าง ๆ 10 จุด ๆ ละ 2 แผ่น  
แต่ละแผ่นสำหรับ 1 กลุ่ม และมีข้อความกำหนดให้แต่ละกลุ่มทำกิจกรรม  
ต่าง ๆ กัน
2. แผ่นตารางจุดกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้ว ๗ จุดที่กำหนดไว้ กลุ่มละแผ่น
3. แผ่นใบคำสั่ง

##### ดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม
2. ให้แต่ละกลุ่มตั้งหัวหน้ากลุ่มและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงาน

3. ผู้นำกลุ่มชี้แจงกฎกติกาให้สมาชิกได้ทราบดังนี้
  - 3.1 ทุกกลุ่มจะต้องเริ่มต้นนำที่ถูกต้องตามแผนคำสั่ง
  - 3.2 เมื่อไปถึงจุดที่กำหนดแล้วให้ปฏิบัติตามคำสั่งในลายแทงที่กำหนดไว้
  - 3.3 เสร็จแล้วให้เปลี่ยนไปยังจุดต่อไปตามที่แผนลายแทงสั่งจนกว่าจะครบทุกจุดแล้วกลับมารวมกันที่เดิม
4. ผู้นำกลุ่มและสมาชิกร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมความสำเร็จ หรือล้มเหลวจากการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

### กิจกรรมฝึกปฏิบัติการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระยะเวลา 1.45 ชั่วโมง

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้รู้จักการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เพื่อให้รู้จักแบ่งแยกหน้าที่และ เห็นความสำคัญในแต่ละบุคคลที่รับผิดชอบงาน
3. เพื่อให้ เห็นความสำคัญของการประสานงานกันบนหน้าที่ที่ได้แบ่งความรับผิดชอบแล้ว

#### กิจกรรมที่ 14 "ยิงเรือ"

##### การดำเนินการ

1. ผู้นำกลุ่ม แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
2. ผู้นำกลุ่มชี้แจงกติกาการเล่น โดยคนที่อยู่หัวแถวจะต้องชูมือแล้วร้องว่า "เรือมาแล้ว" คนที่ 2 ชูมือขึ้นแล้วร้องว่า "บี๊ก" คนที่ 3 ชูมือขึ้นแล้วร้องว่า "แป๊ก" และคนที่ 4 ชูมือขึ้นแล้วร้องว่า "บี๊ก" ส่วนคนสุดท้ายลุกขึ้นยืนพร้อมกับชูมือไปยังเรือที่เราจะยิง แล้วร้องว่า "ยิง... (ชื่อเรือที่จะยิง)"
3. ำให้แต่ละกลุ่มตั้งชื่อเรือของตนเอง ไม่เกิน 2 พยางค์
4. เรือลำใดทำผิดพลาดจะถูกจับให้แพ้
5. สรุปอภิปรายผล เน้นเรื่องความรับผิดชอบบนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### กิจกรรมความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

ระยะเวลา 2.00 ชั่วโมง

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความรู้สึกจากการที่ได้ทำงานร่วมกัน
3. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม โดยอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ คนจนประสบผลสำเร็จเป็นผลงาน

#### กิจกรรมที่ 15 " เจตีย์ชีวิต "

##### อุปกรณ์ประกอบกิจกรรม

1. กระดาษปรีฟ 8 แผ่น
2. สีเมจิก 2 กล่อง
3. สก๊อตเทปใส 2 ม้วน
4. กรรไกร 2 เล่ม

##### วิธีดำเนินการ

1. ผู้นำ แบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม และแจกอุปกรณ์ คือ กระดาษปรีฟ 4 แผ่น สีเมจิก 1 กล่อง, สก๊อตเทปใส 1 ม้วน, กรรไกร 1 เล่ม
2. ผู้นำสั่งให้แต่ละกลุ่มใช้วัสดุที่ให้ทำเจตีย์ ให้มีลักษณะสวยงามที่สุด และสูงที่สุด สามารถตั้งได้ด้วย โดยใช้เวลา 10 นาที
3. ผู้นำให้สมาชิกช่วยกันตัดสินว่า เจตีย์ของกลุ่มใดสร้างได้ถูกต้องตามกติกาที่สุด

4. ผู้นำให้ตัวแทนของแต่ละกลุ่มออกมารายงาน การที่ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม และให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้สึกจากการที่ำทำงานร่วมกัน

### เนื้อหาสาระประกอบกิจกรรม

1. การที่ทุกคนให้ความร่วมมือ มีความเต็มใจและเสียสละเพื่อกลุ่ม สามารถที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
2. ทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันทั้งสิ้น ทุกคนมีค่าและมีความหมายต่อกลุ่ม
3. งานที่เกิดจากความคิดและความร่วมมือนั้นเป็นความภาคภูมิใจของทุกคนร่วมกัน

### กิจกรรมฝึกปฏิบัติความร่วมมือในการทำงาน

ระยะเวลา 1.45 นาที

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจแนวทาง กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ในการทำงานร่วมกันกับคนอื่นอย่างถูกต้องและเหมาะสม

กิจกรรมที่ 16 "เมืองใหม่ของเรา"

#### อุปกรณ์ประกอบกิจกรรม

1. แผ่นกระดาษแข็งเรื่อง "เมืองใหม่ของเรา"
2. กระดาษปรีฟ (Flip Chart) 8 แผ่น
3. ปากกาเมจิก 2 ด้าม

#### วิธีดำเนินการ

1. ผู้นำแบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม
2. แจกอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แต่ละกลุ่ม คือ กระดาษ 4 แผ่น ปากกาเมจิก 1 ด้าม
3. ฉายแผ่นกระดาษเรื่อง "เมืองใหม่ของเรา" แล้วให้ลงมือปฏิบัติ ภายในเวลา 10 นาที

### คำสั่งเรื่อง "เมืองใหม่ของเรา"

ถ้าสมมติว่า กลุ่มของท่านได้รับเลือกให้เป็นผู้คิดวางโครงการสร้างเมืองใหม่ขึ้นมา ในดินแดนที่อุดมสมบูรณ์พร้อมแห่งหนึ่งในโลก เพื่อจะวางแผนอพยพคนไปอยู่ ท่านจงช่วยกันคิดและสรุปเมืองในฝันของท่านว่า "เมืองใหม่ของเรา" นั้นควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และสวยงามน่าอยู่อย่างไร เพื่อจะได้ดูงานให้คนไปใช้ชีวิตใหม่อันผาสุกสงบ ร่มเย็น ในเมืองใหม่นี้

- ใช้เวลา 10 นาที

### กิจกรรมเรื่องการยอมรับบุคคลอื่น

ระยะเวลา 45 นาที

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้การยอมรับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้สาเหตุของความขัดแย้งที่ไม่ยอมรับกับความคิดเห็นคนอื่น ๆ
3. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ความรู้สึกเมื่อเกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่น
4. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง และยอมรับบุคคลอื่น ๆ

#### กิจกรรมที่ 17 "ขัดแย้งแข่งสี"

อุปกรณ์ แผ่นนิตาเขียนสิ่งของที่ระบุเป็นสีต่าง ๆ และแผ่นนิตาร่างไว้คะแนน

#### การดำเนินกิจกรรม

1. ผู้นำกลุ่มแบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม และให้แต่ละกลุ่มเลือกสีประจำกลุ่ม คือ สีแดง สีเหลือง สีเขียว
2. ให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละสีร่วมกันหารายชื่อสิ่งของในโลกนี้ ที่มีสีตรงกับกลุ่มให้มากที่สุดตามเวลาจำกัด
3. ผู้นำกลุ่มให้แต่ละกลุ่มเลือกสิ่งของที่แน่ใจว่ามีสีตรงกับสีของกลุ่มจริง ๆ กลุ่มละ 2 ชนิด
4. ผู้นำกลุ่มให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนของกลุ่มซึ่งสมาชิกร่วมกันพิจารณาแล้วว่า เป็นคนที่พูดเก่งมีเหตุผลในการรณรงค์ว่าจิตตาส่งผู้อื่นออกมาเป็นหน้ากลุ่มละ 1 คน และบอกกติกาให้ทุกคนทราบว่าจะได้คะแนนกี่ต่อเมื่อ 2 กลุ่ม

- ยอมรับว่าสิ่งของตนเอง เสนอนั้นมีสินค้านั้นแท้จริงโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
5. ผู้นำกลุ่มให้สี่เคสหนึ่ง เริ่มเสนอสิ่งของที่กลุ่มพิจารณาแล้วว่ามีสินค้านั้นจริง ๆ ขณะเดียวกันก็จะให้ผู้ช่วยวิทยากรเข้าไปแทรกแซงอีก 2 กลุ่ม ให้นำให้ยอมรับในสิ่งที่กลุ่มเสนอเสนอมา เมื่อผู้นำกลุ่มถามว่ายอมหรือไม่ยอม ทั้ง 2 กลุ่ม จะไม่ยอมทำให้นักกลุ่มที่เสนอไม่ได้คะแนน
  6. ผู้นำกลุ่มให้สี่ต่อไปออกมา เสนอสิ่งที่กลุ่มเลือกและดำเนินการตามข้อ 5  
จนครบหมดทั้ง 3 กลุ่ม
  7. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกร่วมอภิปรายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างที่ทำกิจกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

## กิจกรรมฝึกปฏิบัติการยอมรับบุคคลอื่น ๆ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับเพื่อน ๆ ที่อยู่ในกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. เพื่อให้สมาชิกพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม
4. เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญของทุก ๆ คนในกลุ่ม

กิจกรรมที่ 18 "ตุ๊กตาล้มลุก"

### วิธีดำเนินการ

1. ให้สมาชิกยืนเป็นวงกลม โดยมีระยะห่างกันประมาณครึ่งก้าว
2. ให้สมาชิกหนึ่งคนเป็นตุ๊กตา อดยาศัยผ้าเช็ดหน้าปิดตาแล้วไปยืนอยู่กลางวง
3. สมาชิกที่เป็นตุ๊กตาให้ล้มตัวลงโถมมา และสมาชิกที่อยู่รอบวงกลมจะต้องคอยรับ เพื่อไม่ให้ล้มลงถึงพื้น ทำเช่นนี้ประมาณ 1 นาที
4. สมาชิกทุกคนออกมาเป็นตุ๊กตาจนครบ
5. ผู้นำกลุ่มสอบถามความรู้สึกของสมาชิก เช่น
  - 5.1 สมาชิกที่ระวังตัวมาก ๆ ไม่กล้าล้มตัวลง
  - 5.2 สมาชิกที่ล้มตัวลงอย่างสบาย
  - 5.3 สมาชิกที่เป็นผู้รับตัวตุ๊กตา
6. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้สึกในการทำกิจกรรมนี้เสร็จแล้ว  
ผู้นำกลุ่มสรุป

### ข้อสรุป

ในการที่เรามาอยู่ร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ส่วนหนึ่งของการความสำเร็จก็คือการช่วยเหลือ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการที่จะให้ความไว้วางใจกับเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้วยความจริงใจ สิ่งที่จะพูดคุยในกลุ่มทุกคนจะต้องเก็บเป็นความลับ ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึงกัน และให้สัญญาว่า สมาชิกทุกคนจะช่วยเหลือกัน เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ

ระยะเวลา 1.45 นาที

#### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสนทบทวนผลจากการเรียนรู้ เรื่องการทำงานกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ผลของการใช้ชีวิตร่วมกันในระยะ เวลาหนึ่งอันจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในอนาคต
3. เพื่อให้สมาชิกยอมรับในคุณค่าความสามารถและแนวคิดของบุคคลอื่น
4. เพื่อให้สมาชิกได้ใช้โอกาสนี้เก็บรวบรวมความรู้และประสบการณ์ที่ได้ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ จากการเข้ากลุ่มฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานกลุ่มต่อไป

#### กิจกรรมที่ 19 "มาลัยความรัก"

##### อุปกรณ์

1. กระดาษสีต่าง ๆ ขนาด 1" x 6" 2 ชุด ๆ ละ 30 แผ่น
2. กาวแท่ง 2 แท่ง

##### การดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม
2. ให้แต่ละกลุ่มนำอุปกรณ์ที่แจกให้ทำเป็นพวงมาลัย ให้สวยงามสามารถคล้องคอได้
3. เลือกสมาชิกในกลุ่มที่ตนเองประทับใจคล้องคอด้วยมาลัยที่ประดิษฐ์ขึ้น
4. ให้ตัวแทนกล่าวแสดงความรู้สึกที่ได้ทำงานร่วมกัน

## กิจกรรมอาสา

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกที่ดีในการได้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในระยะเวลาการฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เพื่อแสดงความรู้สึกที่ดีต่อทุกคนในกลุ่ม
3. เพื่อให้สมาชิกนึ้ประสบการณ์การเรียนรู้จากการฝึกไปพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มต่อไป

กิจกรรมที่ 20 "เราจะร่วมมือกันเพื่อสร้างฝันให้สำเร็จ"

### อุปกรณ์

1. ของสีขาวเท่ากับจำนวนสมาชิก
2. กระดาษขาวตัดขนาดให้สามารถใส่ของได้ จำนวนเท่ากับจำนวนสมาชิก ซึ่งจะได้คนละ 10 แผ่น

### วิธีดำเนินการ

1. ให้สมาชิกนั่งเป็นวงกลม
2. แจกของให้สมาชิกคนละ 1 ของ กระดาษคนละ 10 แผ่น
3. ให้สมาชิกแต่ละคนเขียนชื่อตนเองอย่างชัดเจนบนของ
4. ให้สมาชิกแต่ละคนเขียนความดีของตนเอง 3 อย่าง ลงในกระดาษเสร็จแล้วพับกระดาษใส่ไว้ในกระเป๋าตนเองก่อน
5. ส่งของเปล่าไปให้เพื่อนข้าง ๆ ทางขวา
6. เมื่อสมาชิกได้รับของของเพื่อนแล้ว ให้เขียนความดีของเพื่อนที่เป็นเจ้าของของ

2. 2 อย่าง ลงในกระดาษที่แจกให้ เสร็จแล้วใส่ซองไว้
7. ส่งซองนั้นไปยังเพื่อนที่อยู่ขวามือ และรับซองจากทางซ้ายมือต่อไป เขียนความดีของเพื่อนที่มีชื่อบนซองและส่งต่อไปทางขวามือตนเอง ทำเช่นนี้จนครบวง
8. เมื่อสมาชิกทุกคนได้รับซองของตัวเองคืนมาแล้วให้เปิดดู และเปรียบเทียบดูกับที่ตนเองเขียนไว้
9. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกแลกเปลี่ยนความรู้สึกจากการทำกิจกรรมนี้

### กิจกรรมที่ 21 "พิชิปิด"

#### วิธีดำเนินการ

1. ผู้นำกลุ่มสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม
2. ให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความรู้สึกในการเข้าร่วมการอบรม
3. ผู้นำกลุ่มพร้อมสมาชิกทุกคนร่วมกันร้องเพลง "กำลังใจ" และ "คำสัญญา"
4. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและกล่าวปิดการทดลอง

เพลง "กาลังใจ"

บอกมือลา

เสียงเพลงครวญมาต้องลาแล้วเพื่อน

ก็ปีจะลับเลื่อน

ฝากเพลงคอยย้ำเตือน หวนให้

จากกันไกล

แม้เพียงร่างกายแต่ใจซิคากลั

เมื่อใจเราซึ่งใจ

ร่วมทางไม่ร้างไกล หมายถึง

ขุนเขาไม่อาจขวาง

สายธารที่ขึงธรรมได้

ความหวังยังพริ้งพราย

เก่าตายมีใหม่เสริม

ชีวิตที่ผ่านพบ

มีลบก็มีเพิ่ม

ขอเพียงให้เหมือนเดิม กาลังใจ

อย่าอวรณ์

รักจะไม่คลอนกลางแครงแห่งหน้า

ให้รักเราละลาย

กระจายในผองชน

ผู้ทุกข์ทนตลอดกาล

เพลง "คำสัญญา"

ก่อนจากกันขอสัญญา  
 ผากประทับใจตรงตราจนกว่าจะพบกันใหม่  
 โบกมืออาลา สัญญาด้วยหัวใจ  
 เพราะความรักติดตรึงห่วงใย ด้วยใจผูกพันมั่นคง  
     ด้วยความดีนั้งฝั่งตรง  
 จากไปแล้วคำนึงตรงประทับดวงใจ  
 อย่านั่งลืม เลือนสัญญากันไปอย่างไร  
 ขอให้เรานั้นคงจิตใจ ก้าวไปสรรค์สร้างชีวิตดี  
 รั้งเพื่อนเอย เคยร่วมสนุกกันมา  
 แต่เวลาต้องพาให้เราจากกัน  
 ไม่นานหรือหกนา เราคงได้มาพบกัน  
 ไม่มีสิ่งใดขวางกั้น เพราะเรานั้นในสัญญา  
     หากแผ่นดินไม่ฝังกาย  
 จะสุขจะทุกข์ เพียงใดน้อมกายยืมสู้ฟันฝ่า  
 รัยรักดวงใจ มั่นในคำสัญญา  
 สรรค์สรรค์เพื่อมวลประชา นี้คือสัญญาของเรา

**โปรแกรมการให้ข้อเสนอแนะ**

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
วันจันทร์ 16 มกราคม 38 08.00 - 09.00	1	<u>ปฐมนิเทศ</u>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ทราบจุดมุ่งหมายของการให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้ทราบวิธีกรบเทาพหน้าทีของสมาชิกและผู้นำกลุ่ม</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกเกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มจากการให้ข้อเสนอแนะ</p>	<p>1. ผู้นำ ชี้แจงจุดมุ่งหมายของการให้ข้อเสนอแนะเรื่อง "การทำงานเป็นกลุ่ม"</p> <p>2. ผู้นำ ชี้แจงวิธีกรบเทาพของสมาชิกและผู้นำในการให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>3. ผู้นำแจ้งกำหนดการให้ข้อเสนอแนะให้สมาชิกทราบ</p>
09.00 - 10.00	1	<u>"การทำงานเป็นกลุ่ม"</u>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา</p>	<p>ในการให้ข้อเสนอแนะ ผู้ให้ข้อเสนอแนะได้ดำเนินการ เช่นเดียวกัน แต่ต่างกันเฉพาะในเนื้อหาของข้อเสนอแนะเท่านั้น</p> <p>ดังนี้</p>

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			ความสามารถในการ ทำงานเป็นกลุ่ม	1. ผู้นำ แจกเอกสาร ประกอบการบรรยาย 2. ผู้นำเปิดโอกาส ให้สมาชิกซักถามแสดง ความคิดเห็น 3. ผู้นำกล่าวสรุป
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
10.15 - 11.00	.45	<u>องค์ประกอบของการ ทำงานเป็นกลุ่ม</u>	เพื่อให้สมาชิกทราบ และเข้าใจองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นกลุ่ม	
11.00 - 12.00	1	<u>การรู้จักตนเอง</u>	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้และสำรวจตัว- เองเกี่ยวกับความรู้สึก และทัศนคติ ค่านิยมและ บุคลิกภาพของตนเอง 2. เพื่อให้สมาชิก ยอมรับคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเองตามความ	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			เป็นจริงและเรียนรู้ วิธีการปรับปรุงตนเอง ในเรื่องต่าง ๆ	
12.00 - 13.00	1	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 14.00	1	<u>ธรรมชาติของมนุษย์</u>	เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้เกี่ยวกับอารมณ ความต้องการและ ธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อ เป็นพื้นฐานของการ เรียนรู้การทำงาน ร่วมกัน	
14.00 - 15.00	1	<u>ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล</u>	1. เพื่อให้สมาชิกได้มี ความรู้ความเข้าใจว่า มนุษย์แต่ละคนมีความ แตกต่างกัน 2. เพื่อให้สมาชิก ยอมรับความแตกต่าง ของบุคคลอื่น	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
15.00 - 15.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
15.15 - 17.00	1.45	<u>ทัศนคติที่เหมาะสมต่อมนุษย์</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่นและมองบุคคลอื่นอย่างมีคุณค่า</li> <li>2. เพื่อให้สมาชิกยอมรับในคุณค่าความสามารถและความดีงามของบุคคลอื่น</li> </ol>	
17.00 - 19.00	2	พักรับประทานอาหารเย็น		
19.00 - 20.00	1	<u>การปรึกษาหารือและการวางแผนร่วมกันในการทำงานเป็นกลุ่ม</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการปรึกษาหารือ อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงานเป็นกลุ่ม</li> </ol>	
20.00 - 21.00	1		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. เพื่อให้สมาชิกได้</li> </ol>	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			เรียนรู้ถึงการวางแผน- งานร่วมกันในการ ทำงานเป็นกลุ่ม	
วันอังคาร 17 มกราคม 38 08.00 - 09.00	1	<u>ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ได้รับมอบ- หมาย</u>	เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้เรื่องความ รับผิดชอบโดยทั่ว ๆ ไป ที่ตนเองได้รับมอบหมาย	
09.00 - 10.00	1	<u>การพัฒนาความ รับผิดชอบ</u>	1. เพื่อให้สมาชิกพัฒนา ตนเอง ได้รับความรับผิดชอบ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อให้สมาชิกรู้จัก การทำงานเป็นกลุ่มด้วย ความรับผิดชอบ	
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
10.15 - 11.00	.45	<u>ความขัดแย้งและร่วม กันแก้ไขปัญหา</u>	1. เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้เกี่ยวกับคุณค่า	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
11.00 - 12.00	1	<u>การพัฒนาความ</u> <u>รับผิดชอบ</u>	<p>ของคนที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานร่วมกัน</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาความรับผิดชอบต่ออันเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม</p>	
12.00 - 13.00	1	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 14.00	1	<u>การช่วยเหลือและ</u> <u>สนับสนุนบุคคลอื่น</u>	<p>1. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่นอันจะเป็นแนวทางการให้ความร่วมมือ</p>	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
14.00 - 15.00	1	<u>การให้ความร่วมมือ</u>	ในการทำงานเป็นกลุ่ม ต่อไป เพื่อให้สมาชิก เรียนรู้เรื่องการให้ ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นกลุ่ม	
15.00 - 15.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
15.15 - 17.00	1.45	<u>ร่วมด้วยช่วยกันงาน สำเร็จ</u>	เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ถึงผลของการ ร่วมมือร่วมใจของคน ในกลุ่มที่ต่างก็ช่วยกัน ทำงาน ทำให้ประสบผล สำเร็จดังที่หวังไว้	
17.00 - 19.00	2	พักรับประทานอาหารเย็น		
19.00 - 21.00	2	<u>ผลที่เกิดจากความ ร่วมมือของทุกคน</u>	เพื่อให้สมาชิกได้ เรียนรู้ถึงคุณค่าที่เกิด	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			จากการร่วมมือของทุกคนในกลุ่มและสามารถนำคุณค่าดังกล่าวไปพัฒนาการทำงานกลุ่มได้	
วันพุธ 18 มกราคม 38 08.00 - 09.00	1	<u>การทำงานกับผู้อื่น</u> <u>ด้วยความเข้าใจอันดี</u> <u>ต่อกัน</u>	เพื่อให้สมาชิกทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีประสานใจสมัครร่วมกัน	
09.00 - 10.00	1	<u>การรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึก</u> <u>ของผู้อื่น</u>	เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการเปิดใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	
10.00 - 10.15	.15	พักรับประทานเครื่องดื่ม - อาหารว่าง		
10.15 - 11.00	.45	<u>การยอมรับบุคคลอื่น</u>	เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงการยอมรับ	

วัน - เวลา	ชั่วโมง	หัวข้อ/ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
11.00 - 12.00	1	<u>ปัจฉิมนิเทศ</u>	<p>บุคคลอื่น ๆ ในการ ทำงานร่วมกัน</p> <p>1. เพื่อให้สมาชิกได้ แสดงความรู้สึกและ ความคิดเห็นต่อการ ได้รับข้อเสนอแนะเรื่อง การทำงานกลุ่ม</p> <p>2. เพื่อสรุปผลการให้ ข้อเสนอแนะเรื่องการ ทำงานกลุ่ม</p> <p>3. เพื่อให้สมาชิกนำ ประโยชน์จากการได้รับ ข้อเสนอแนะไปใช้ใน การพัฒนาความสามารถ ในการทำงานกลุ่มใน ชีวิตประจำวัน</p>	<p>1. ผู้นำ ให้สมาชิก ช่วยกันสรุปถึงข้อเสนอแนะ เรื่องการทำงานกลุ่ม ที่สมาชิกได้รับ</p> <p>2. ผู้นำซักถามสมาชิก ว่าเมื่อได้อ่านข้อเสนอแนะ ไปแล้วจะสามารถนำไป ใช้ในการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการทำงานกลุ่ม ได้อย่างไร</p> <p>3. ผู้นำสรุปผลการให้ ข้อเสนอแนะเรื่องการ ทำงานกลุ่ม</p>

## ข้อเสนอแนะเรื่อง การทำงานเป็นกลุ่ม

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจความหมายของการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้แนวทางการทำงานเป็นกลุ่ม
3. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและทำงานเป็นกลุ่มได้ถูกต้อง

### เนื้อหา

โดยธรรมชาติแล้วคนเราจะอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ ถ้ามีอยู่ 2 - 3 คน ก็เป็นกลุ่มย่อย หรือกลุ่มเล็ก ถ้ากลุ่มหลาย ๆ คนก็เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ ลักษณะของกลุ่มดังกล่าวจึงมีชื่อต่าง ๆ กัน เป็นต้นว่า ครอบครัวซึ่งมีพ่อแม่และลูก ๆ วัดซึ่งมีเจ้าอาวาส พระภิกษุ เณร และเด็กวัด เป็นต้น หรือโรงเรียนก็มีครูใหญ่ ครูน้อย นักเรียน ทั้งครอบครัวหลาย ๆ ครอบครัวรวมกันกับวัดและโรงเรียนอาจเป็นกลุ่มใหญ่จึงเรียกว่าหมู่บ้าน และถ้าหมู่บ้านหลาย ๆ หมู่บ้านก็เป็นตำบล อำเภอ และจังหวัด ตามจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

เราจะเห็นได้ว่า วัดก็ดี ครอบครัวก็ดี หรือหมู่บ้านก็ดี แต่ละแห่งมีความเจริญมากน้อยไม่เท่ากัน บางแห่งก็เจริญมาก มีสิ่งอำนวยความสะดวกความสบายหลายอย่าง ผิดกับบางแห่งอยู่ในสภาพทรุดโทรมขาดแคลนเป็นอย่างยิ่ง เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะความร่วมมือของคนหรือที่เรียกว่าสมาชิกในท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ ถ้าหากว่ามีการร่วมมือกันในการทำงานทั้งในส่วนของตนเอง และของส่วนรวมดี สภาพต่าง ๆ ก็จะดีตามไปด้วย ถ้าหากว่าต่างคนต่างอยู่นอกจากจะไม่ให้ความร่วมมือกับคนอื่นแล้ว ส่วนของตนก็ไม่ทำด้วย สภาพที่อยู่ก็ทรุดโทรมซึ่งจะทำให้ส่วนอื่นของสังคมหรือประเทศชาติได้รับความเดือดร้อนไปด้วย ดังนั้น การใช้วิธีการใดก็ตามที่จะทำให้สมาชิกในครอบครัว ในวัด หรือในสังคมได้หันหน้าเข้ามาร่วมมือช่วยเหลือกัน แก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเจริญให้ครอบครัว วัด และหมู่บ้านของตนจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการสร้าง

ความเป็นอยู่ที่ดีหรือที่ทางราชการเรียกว่า "การพัฒนา"

การสร้างทีมงานเป็นวิธีการที่รณรงค์ให้คนมาร่วมกลุ่มกันทำงาน อดยากแต่แต่ละคนได้ทำงานตามที่ตนถนัดได้อย่างเต็มที่ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้มุ่งให้งานเสร็จตามที่ต้องการ เช่น หมู่บ้านหนึ่งต้องการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับบ้าน เพื่อให้พระ ชาวบ้าน ครู นักเรียน และสัตว์เลี้ยงได้อาศัยดื่ม อาบ ชားระสิ่งสกปรก ใช้ในการเกษตร เป็นต้น การที่จะทำได้แหล่งน้ำตามต้องการก็ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ สละแรงงาน แรงกาย เงิน และสิ่งของต่าง ๆ จากทุกคน แต่ในการดำเนินงานนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำสักคน หรือสองคนเป็นผู้ริเริ่มชักจูงให้คนอื่นร่วมคิดร่วมทำ ความสำเร็จในการพัฒนาแหล่งน้ำจึงเป็นเรื่องของทุกคนที่จะร่วมกันทำงาน ซึ่งก็ไม่ว่าเพื่อใครก็เพื่อตนเอง และทุกคนในบริเวณใกล้เคียงได้ใช้ประโยชน์นั้น

**ทำไมจึงต้องร่วมมือกันทำงาน ?**

การร่วมมือกันหลาย ๆ คนเพื่อทำงานจะช่วยให้เกิดผลดีหลายประการ ดังนี้

1. หลายคนช่วยกันทำงานจะทำให้งานเสร็จเร็ว
2. หลาย ๆ คนช่วยกันทำงานจะช่วยสร้างความเข้าใจกัน และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ
3. ร่วมกันทำงานทำให้งานมีคุณภาพดีขึ้น มีจำนวนมากขึ้น เพราะหลายคนหลายความคิดย่อมดีมีคุณภาพ และรอบคอบกว่าคนเดียว และร่วมกันทำหลายคนย่อมดีกว่าคนเดียว
4. ช่วยเหลือคนที่ไม่เข้าใจการทำงานได้ เรียนรู้การทำงานตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การเริ่มทำงาน และดูว่าผลงานที่ได้เป็นอย่างไร
5. ถ้าทุกคนในกลุ่มย่อย ๆ ได้ร่วมกันทำงานของตนจนสำเร็จตามที่ต้องการก็ช่วยส่งผลไปยังกลุ่มใหญ่ที่เป็นส่วนรวม ซึ่งหมายถึงสังคมของประเทศชาติ เมื่อสังคมมีความเจริญก้าวหน้า เราในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในสังคมก็จะได้รับความสะดวกสบาย

## จะรื้อมน้ำวาทิตมาทำงานได้อย่างไร?

การที่จะรื้อมน้ำวาทิตมาทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะงานของส่วนรวมเป็นเรื่องค่อนข้างจะต้องใช้ความพยายามมาก เพราะโดยทั่วไปแล้วคนมักจะทำถึงตนเองก่อน การที่จะให้เขาเข้ามาทำงานนั้น จะต้องพยายามให้เขาเกิดศรัทธา หรือเชื่อถือนในตัวบุคคลและงานที่จะทำ และที่สำคัญจะต้องให้เขาเห็นประโยชน์ที่เขาจะได้รับ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงพื้นฐานทั่วไป ที่สำคัญก็คือ การกระตุ้นให้เขาเกิดความรัก ความต้องการให้ครอบครัวของเขา หมู่บ้านของเขา โรงเรียนของเขา มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปให้ได้ ก้าวให้ทันผู้อื่นหรือล้ำหน้าผู้อื่น นี่เป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลมาทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. การเสนอความคิด ผู้นำในการทำงานควรค้นหาบุคคลที่มีแนวความคิดที่น่าจะคล้อยตามเพื่อเสนอความคิดก่อน ทั้งนี้เพื่อหาคนที่มีความคิดร่วม และจะได้ช่วยขยายแนวคิดต่อไป

ในขณะที่เดียวกันก็พยายามที่จะคอยดูหรือสอบผู้อื่นที่มีความเห็นขัดแย้งว่า เรามีเหตุผลอย่างไร จะได้ปรับแนวคิดของเรา

2. หาโอกาสหาไปดูงานที่อื่น สิ่งนี้เป็นการสร้างแนวคิดร่วมในการพัฒนา หรือทำงาน เพราะเมื่อสมาชิกได้ไปพบเห็นสถานที่อื่น เขาทราบดีกว่าจะเกิดความรู้สึกต้องการจะทำของตนเองบ้าง เนื่องจากธรรมชาติของคนชอบการลอกเลียนแบบ และต้องการเอาชนะคนอื่นอยู่แล้ว

3. ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ธรรมชาติคนเราจะเชื่อสิ่งที่ตนเห็นมากกว่าสิ่งที่ได้ฟังดังนั้น ถ้าสามารถทำให้เขาเห็นเป็นตัวอย่างได้ก็จะขอความร่วมมือได้ง่าย

4. ให้บุคคลสำคัญในท้องถิ่นสนับสนุน สภาพของสังคมไทยยังนิยมผู้นำท้องถิ่นอยู่ ถ้าผู้นำท้องถิ่น เช่น พระภิกษุ ครู ตำรวจ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน หรือนายอำเภอ มาพูด หรือช่วยชี้แจงจะขอความร่วมมือได้ง่าย

5. ให้ผู้ร่วมงานได้มองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน และมองเห็นลักษณะงาน ตลอดจนเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน

## จะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้อย่างไร

กลุ่มคนเกิดจากการรวมตัวของคนหลายคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความเป็นอยู่แตกต่างกัน มีความคิดที่ต่างกันไป และส่วนอื่นที่ต่างกันอย่างมากระหว่างกัน ดังนั้นงานที่จะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงจะต้องสร้างความเข้าใจให้ตรงกันหลายประเด็น เช่น

1. ทุกคนจะต้องเข้าใจงานที่รวบรวมถึงหน้าที่ของตนด้วย
2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
3. มีความเข้าใจการทำงานกับคนจำนวนมาก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

4. ระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคน
5. ทุกคนจะต้องหาตนให้เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น
6. ลดความขัดแย้งและเพิ่มความประนีประนอมกันในกลุ่มให้มากขึ้น
7. ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอน คือ

7.1 การวางแผนการทำงาน

7.2 ทำงานตามที่ตกลงกันไว้เป็นอย่างดีที่สุด

7.3 ตรวจสอบผลงานที่ทำและแก้ไขส่วนที่ยังไม่ดี

7.4 ตรวจสอบขั้นสุดท้ายว่าตรงกับที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

8. ผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยดูแล ถามข่าวคราวอยู่เสมอและร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิก

การสร้างทีมงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทยในสภาพปัจจุบันที่ต้องเร่งรัดพัฒนา

ทุกด้าน ซึ่งรัฐบาลก็ได้พยายามทุ่มเทและสนับสนุนทุกวิถีทาง และการพัฒนาจะสำเร็จมากน้อย

เพียงใดจึงขึ้นอยู่กับสมาชิกในกลุ่มหรือชุมชนเป็นสำคัญในชุมชนหนึ่ง ๆ จึงจะต้องเตรียมการสร้าง

กลุ่มคนเพื่อพัฒนาสภาพความเป็นอยู่และอื่น ๆ ให้ดีขึ้น

ในการสร้างทีมงานหรือกลุ่มคนเพื่อการทำงานจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายอย่าง แต่ที่สำคัญคือ ผู้นำที่เข้าใจวิธีการรณรงค์ให้บุคคลในชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงาน ซึ่งจะต้องใช้วิธี

การหลาย ๆ อย่างตามสภาพของชุมชนนั้น ๆ วิธีการรณรงค์ให้บุคคลในชุมชนมาร่วมกันทำงาน เริ่มต้นตั้งแต่การเผยแพร่แนวความคิด การให้ดูตัวอย่างที่ดี ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ำให้คนอื่นช่วย พุดให้ผู้ร่วมงานเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นต้น

ในการทำงานร่วมกันได้ดี สมาชิกทุกคนจะต้องมีความเข้าใจกัน รู้งาน รู้หน้าที่ ทำงาน อย่างดีที่สุด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของตนเอง และผู้อื่น มีการวางแผนงาน ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และประ เนิมผลร่วมกัน

ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่จะคอยประสานแนวคิด ลดความขัดแย้ง คอยติดตามผล และให้กำลังใจแก่สมาชิกในกลุ่ม ดูแลตามข่าวคราวอยู่เสมอ

## ข้อเสน�템เรื่อง องค์ประกอบของการทำงานเป็นกลุ่ม

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและเรียนรู้ถึงองค์ประกอบของกลุ่ม
2. เพื่อให้เข้าใจลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม
3. เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของการทำงานเป็นกลุ่ม

### เนื้อหา

การทำงานเป็นกลุ่มของคนไทยนั้น นับว่ามีน้อยในองค์การโดยธรรมชาติแล้ว คนไทยเรามีความสามารถเฉพาะตัวสูงเช่น เรื่องของการกีฬาเราสามารถเอาชนะสามารถคว้าเหรียญทองได้หลายประเภทได้แก่ ยิงปืน ว่ายน้ำ กรีฑา และมวย เป็นต้น แต่ถ้าเป็นการแข่งขันประเภททีมแล้วเรามีโอกาสชนะน้อยมาก ทั้งนี้เพราะเรายังไม่ได้พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันให้ดีเท่าที่ควร เป็นต้น

ในการพัฒนาทีมงานเพื่อทำงานร่วมกันนั้น จำเป็นจะต้องมีการพัฒนามาตัวแปรทางด้านจิตวิทยาของบุคคลเสียก่อนให้บุคคลได้รับรู้เกิดความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน เพราะความคิดของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของเขา ทำให้เขาเข้าใจว่า "การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มก็คือ การที่บุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้เต็มที่สุดฝีมือ และประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์" สิ่งเหล่านี้สามารถจะพัฒนาได้โดยอาศัยหลักจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะได้อีกกล่าวต่อไป

## ลักษณะขององค์การหรือหน่วยงานที่มีประสิทธิผลและเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นกลุ่ม

1. มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่
  - 1.1 มีทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว
  - 1.2 มีทั้งแผนงานระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
2. มีการทำงานเป็นกลุ่มมาแต่ระดับ
  - 2.1 ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนงาน
  - 2.2 ตามแหล่งผู้บังคับบัญชามีไว้เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ มีชมมีไว้เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ใดอย่างผูกขาด
3. ทุกคนในองค์การมีความรู้สึกเป็นอิสระ
  - 3.1 อิสระที่จะแสดงว่าตนชอบหรือไม่ชอบ
  - 3.2 มีการรับฟังความรู้สึกที่แต่ละคนแสดงออก
4. มีการวินิจฉัยปัญหาอย่างต้องแท้
  - 4.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นจะต้องวิเคราะห์ เพื่อทราบสาเหตุที่แท้จริงก่อนแก้ไข
  - 4.2 มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ และแก้ที่สาเหตุของปัญหาไม่แก้ที่อาการของปัญหา
    - 4.3 รู้ว่าอะไรเป็นปัญหาหลัก อะไรเป็นปัญหารอง
5. ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตำแหน่งเป็นเพียงชั่วคราว
  - 5.1 ตำแหน่งที่ครองอยู่ รู้ความสามารถและ เกียรติยศไม่ได้
  - 5.2 ทุกคนมีอิสระที่จะ เสนอตัวเป็นผู้นำ
6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจขึ้นอยู่กับข้อมูลและข้อเท็จจริง
  - 6.1 ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วม
  - 6.2 มีการประเมินค่าของการตัดสินใจที่ทาบไปแล้วว่าถูกต้องหรือไม่

## 7. มีความไว้วางใจกัน

7.1 ทุกคนในองค์กรต้องกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7.2 ไม่ตำหนิความคิดเห็นของคนอื่น แต่ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น

## 8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความเจริญงอกงาม

8.1 ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพผลความขัดแย้งจะมีสูง แต่เป็นการขัดแย้งในความ  
คิดเห็น ไม่ใช่ทะเลาะ เอาแพะกัน

8.2 สามารถแยกอารมณ์กับเหตุผลออกจากกันได้

8.3 สามารถแยกความรู้สึกออกจากข้อเท็จจริงได้

## คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้

1. มีความไว้วางใจเชื่อใจกัน
2. มีการสื่อสารกันในระบบเปิด
3. สามารถเผชิญกับข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้
4. มีความร่วมมือกันและทำงานเป็นทีม
5. มีสมรรถภาพในการดำรงรักษาและพัฒนาองค์การ

## ธรรมชาติของกลุ่มทำงาน (Team Work)

เคซ เดวิส กล่าวว่า "ทีมงานไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ต้องใช้เวลาสร้าง" ทีมงานมี  
ธรรมชาติดังนี้

1. ทีมงานไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ
2. ทีมงานต้องใช้เวลาสร้าง และพัฒนาเป็นขั้นตอน
3. ทีมงานต้องบำรุงรักษา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### 4. ทีมงานเกิดขึ้นช้า ถ้าไม่บำรุงรักษาจะสลายตัวเร็ว

องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มี 3 ลักษณะคือ

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม
2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม
3. องค์ประกอบด้านการจัดกลุ่ม

##### 1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย

#### 4 ประการคือ

1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน หมายถึง ความอยากที่จะทำงานร่วมกัน รักดี และซื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดได้

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น คือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณคนในกลุ่มมีความสำคัญ และยอมรับกัน และกันมีการยืดหยุ่นบทบาทที่แสดงออก และการแสดงออก และการแสดงภาวะผู้นำ

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ มีความไว้วางใจที่จะตระหนักถึงความต้องการ และความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืนกัน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

##### 2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มควรมีผู้นำที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีคือ อดทน ตั้งใจจริง

ไม่หยุดหยิ่งในความล่าช้า และไม่คอยก้าวหน้าของกลุ่ม เมื่อเผชิญกับปัญหายุ่งยากก็ยอมรับผิดชอบได้ พยายามให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้ทำบ้าง ที่สำคัญคือ มีความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจ

2.2 มีความสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม สามารถใช้ความขัดแย้งนั้น ๆ ในทางสร้างเสริม เพราะความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในกลุ่ม ซึ่งอาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่งานของกลุ่มได้ ถ้าเราเชื่อว่า "ความคิดที่แตกต่างกันนั้นจะทำให้เกิดเป้าหมาย และวิธีการที่ดีกว่าเดิม" อย่างไรก็ตามความขัดแย้งนี้อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของกลุ่มเหมือนกัน ดังนั้นผู้นำกลุ่มที่ดีควรจะต้องรู้ว่า ท้ายอย่างไรจึงจะใช้ความขัดแย้งของกลุ่มให้เป็นไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.4 เอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกให้เขามีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.5 มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน

2.6 มีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตาม

ประเมินผลงาน

### 3. องค์ประกอบด้านการจัดกลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 มีเป้าหมายของกลุ่มชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน

3.2 มีกลไกย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงผลงาน

3.3 มีวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างมีระบบซึ่งสมาชิกเข้าใจอย่างดี

3.4 มีรูปแบบการประสานงานอย่างดี เกิดการยึดเหนี่ยวกันในกลุ่ม

3.5 มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ

3.6 มีการจัดเงื่อนไขในการเสริมพลังกลุ่มให้ดี

## กลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาทีมงานหรือกลุ่มทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ สภาพหรือบรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างไร มีเป้าหมายที่แน่ชัดหรือไม่ มีสภาพของความขัดแย้ง จึงดีชิงเด่นกันหรือไม่ สมาชิกในกลุ่มมีพลังความสามัคคี มีความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานดีหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นเช่นนั้นก็หมายความว่าเราไม่สามารถผลักดันให้กลุ่มปฏิบัติงานให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานทุกคนจะต้องแสวงหาหนทางที่จะทำให้งานหรือกลุ่มทำงานของตนทำงานให้มีประสิทธิภาพให้จงได้

## ปัจจัยในการสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัย 10 ประการต่อไปนี้ จะมีผลต่อการพัฒนาทีมงานหรือกลุ่มทำงานให้มีประสิทธิภาพที่หัวหน้างานควรจะได้ตระหนัก คือ

1. มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แน่นอนชัดเจน
2. มีการยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในกลุ่ม
3. บุคคลในกลุ่มร่วมมือร่วมใจกันทำงานไม่แข่งขันกัน
4. กลุ่มมีบรรยากาศในการทำงานดี
5. การสื่อสารความในในกลุ่มเป็นไปโดยสะดวก
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่ม
7. มาตรฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่มทุกคนยอมรับ
8. มีความยืดหยุ่นในการรวมกลุ่มสูง
9. มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มชัดเจน
10. มีการทบทวน ประเมินผล และแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

### วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แน่นอนชัดเจน

1. วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย เป็นสิ่งกำหนดจุดหมาย เป็นสิ่งกำหนดจุดหมายปลายทางของกลุ่ม
2. วัตถุประสงค์ เป็นตัวกำหนดโครงสร้างของการดำเนินงาน
3. วัตถุประสงค์ของกลุ่มจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจน และชี้แจงให้ทุกคนในกลุ่มทราบ
4. วัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคคลในกลุ่มมากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ของกลุ่มต้องแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์

### การยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในกลุ่ม

1. แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันในด้านภูมิหลัง ทักษะคติ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ
2. พร้อมทั้งจะนำความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์
3. ยอมรับฟังความคิด ความเห็น และทักษะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

### ร่วมมือร่วมใจกันทำงานแข่งขันกัน ลักษณะพฤติกรรมของความร่วมมือ

1. มุ่งสัมพันธ์ภาพ ให้คนอื่นชอบ
2. พยายามหาความคุ้นเคยใกล้ชิด
3. ชอบให้ผู้อื่น
4. มีอะไรก็พูดกันตรง ๆ ไม่นินทาว่าลับหลัง

### มีบรรยากาศในการทำงานดี ลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ดี

1. การทำงานสะดวกสบาย มีความปลอดภัย
2. มีความเป็นกันเองในการติดต่อ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใช้หลักเหตุผลไม่ใช้อารมณ์

### การสื่อข้อความในกลุ่มเป็นไปโดยสะดวก ลักษณะที่แสดงว่าการสื่อความเป็นไปโดยสะดวก

1. เรื่องทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม สมาชิกทุกคนทราบ
2. มีการติดต่อแบบสองทาง
3. มีระบบการติดต่อทั้งแบบทางการและมิใช่ทางการ

### ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่ม

การร่วมทำกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากร่วมทำงานแล้วยังต้องร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น

1. สมาชิกทุกคนเข้าใจมาตรฐานของกลุ่มเป็นอย่างดี
2. ถ้าสมาชิกคนใดมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานต้องรีบแก้ไข เพื่อขจัดความ

วามพ้อใจในกลุ่มสมาชิก

3. มาตรฐานต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
4. พยายามหาทางปรับมาตรฐานของกลุ่มให้สูงขึ้นเสมอ

### มีความยึดเหนี่ยวในการรวมกลุ่มสูง

1. กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพลังยึดเหนี่ยวสูง เกาะกลุ่มกันไว้ได้อย่างมั่นคง

2. พลังยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม จะแสดงออกในรูปแบบ "เป็นพวกเรา"

3. พลังยึดเหนี่ยวภายในกลุ่มมีมาก - น้อยเพียงไร ฐิตได้จากความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการสมัครเข้าเป็นสมาชิก

4. ถ้าความรู้สึก "เป็นพวกเรา" มีมากเกินไปอาจเป็นผลเสียต่อส่วนรวม เพราะจะเกิดการแตกแยก

#### มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มชัดเจน

1. บทบาทของสมาชิกในกลุ่มคือ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิต่าง ๆ ของสมาชิก แต่ละคนต้องกำหนดให้ชัดเจน

2. สมาชิกเข้าใจบทบาทของตนเอง และของบุคคลอื่นในกลุ่ม

3. มีการปรับปรุงบทบาทของสมาชิกแต่ละคนให้เหมาะสมอยู่เสมอ

#### มีบทบาทวน ประเมินผล และแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

ลักษณะที่แสดงว่ามีการบทบาทวนแก้ไขผลงานของกลุ่ม

1. มีการกำหนดกลไกป้อนกลับของข่าวสารเพื่อใช้ปรับปรุงการทำงานของกลุ่ม

2. สมาชิกยอมรับกลไกการป้อนกลับของข่าวสารนี้

3. สมาชิกมีความเห็นว่ากลไกการป้อนกลับของข่าวสารเป็นเรื่องจำเป็น

ได้มีนักบริหารและนักจิตวิทยาองค์การหลายท่านให้ความเห็น และแนวคิดตรงกันว่าในการบริหารงาน ควรยึดหลักในการทำงานร่วมกัน โดยการจัดสร้างทีมงาน ซึ่งจะเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การในขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิ-

ผล แม้ว่าการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิผลจะไม่ใช่เป็นของง่ายนักก็ตาม แต่ถ้าผู้บริหาร หรือหัวหน้างานสามารถนำกลุ่ม กระตุ้นให้กลุ่มดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็เชื่อได้ว่าจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย และสามารถตอบสนองในความต้องการของสมาชิกในองค์การมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงอยู่กับความสามารถและวิจาร์ณญาณของผู้บริหารเองว่าจะใช้ยุทธวิธีอย่างไรจึงจะสร้างกลุ่มที่มีประสิทธิผลขึ้นได้ภายในหน่วยงานของตน สิ่งที่ได้เสนอมานี้เป็นแต่เพียงแนวคิดและแนวทาง เป็นหลักการประกอบการพิจารณาของผู้ที่มีภาวะหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่จำเป็นต้องอาศัยกลุ่มในการทำงานนั่นเอง

## ข้อสนทนา เรื่อง การรู้จักตนเอง

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้และสำรวจตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกทัศนคติ และบุคลิกภาพของตนเอง
2. เพื่อให้สมาชิกยอมรับคุณลักษณะต่าง ๆ ตามความเป็นจริงของตนเอง และเรียนรู้วิธีการปรับปรุงตนเองในเรื่องต่าง ๆ

### เนื้อหา

เนื่องจาก "อัตตะ" หรือ "ตนเอง" เป็นศูนย์รวมของความรู้สึก และการแสดงออก ดังนั้น "ตน" จึงมีความสำคัญต่อมนุษย์สัมพันธ์อย่างมาก ก่อนที่เราจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เราต้องรู้จักตัวเราเองว่าเรามีข้อที่ดี หรือมีข้อบกพร่องที่มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไร เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงตัวเราให้ดียิ่งขึ้น ในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองควรจะต้องเริ่มจากการ ท้าความเข้าใจเกี่ยวกับ "ตน" ดังรายละเอียดต่อไปนี้

"ตน" แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ตนตามที่เป็นจริง หมายถึง การที่บุคคลสามารถมองตนเองได้ตรงกับสภาพที่แท้จริง ในขณะที่ เช่น เรามีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี และเราก็กำลังทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นต้น

2. ตนที่ตนเองรับรู้ และคนอื่นรับรู้ สามารถแยกออกได้ 2 ลักษณะ

- 2.1 ตนที่ตนเองรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นคนอย่างไร เช่น เรามองตัวเองว่าเราเป็นคนเก่ง มีความรู้ ฉลาด เป็นต้น

- 2.2 ตนที่คนอื่นรับรู้ หมายถึง การที่คนอื่นมองเราและตัดสินว่าเราเป็นคน

อย่างไร เช่น คนอื่นมองเราและตัดสินเราว่า เราเป็นคนหยิ่ง เห็นแก่ตัว ไม่เป็นมิตร เป็นต้น  
 คนที่ตัวเองรับรู้และคนที่คนอื่นรับรู้อาจจะไม่สอดคล้องกันและมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิด  
 ความขัดแย้งในใจหรือเกิดความคับข้องใจ

3. คนตามอุดมคติ หมายถึง การที่บุคคลนั้น ๆ อยากรจะเป็น เช่น อยากรจะเป็น  
 คนเก่ง อยากรจะเป็นคนรวย อยากรจะเป็นคนสวย คนประเภทนี้เกิดขึ้นในความรู้สึกที่บุคคลเก็บ  
 มั่นไว้ และจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้  
 บรรลุอุดมคติที่ตั้งไว้

ผู้ที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีนั้นจะต้องมี "ตน" ที่สอดคล้องกันทั้ง 3 ประเภทนั้น  
 คือสามารถแสดงออกซึ่งการกระทำที่สอดคล้องกันระหว่างตนตามที่เป็นจริง ตนที่ตนเองและคนอื่น  
 รับรู้ และคนตามอุดมคติ เช่น เรามีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
 ที่รับผิดชอบ (คนตามอุดมคติ) และเราก็มองตัวเราว่าเป็นที่ผู้มีความสามารถ เก่งพร้อมกับคน  
 อื่นก็ยอมรับในความสามารถ และความเก่งของเรา (ตนตามที่ตนเองและคนอื่นรับรู้) และใน  
 ความเป็นจริงเราก็เป็นคนที่มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้จริง (ตนที่เป็นจริง)  
 เพื่อนร่วมงานของเราก็จะให้การยอมรับและความสัมพันธ์ที่ดีก็เกิดขึ้น

การรู้จักตนเองนั้นต้องอาศัยการวิเคราะห์ตนเอง โดยเริ่มจากการตั้งคำถามตัวเองว่า  
 เราเป็นคนมีบุคลิกภาพอย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง มีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ หรือยัง  
 มีความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และความเชี่ยวชาญในสิ่งใดบ้าง บุคคลในสังคมที่เรา  
 เกี่ยวข้องให้การยอมรับหรือนิยมชมชอบเรามากน้อยเพียงใด เราเข้าสังคมหรือร่วมกิจกรรมกับผู้  
 อื่นมีความรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขบ้างหรือไม่... การตอบคำถามดังกล่าวได้อย่างชัดเจนจะ  
 ทำให้เราทราบได้ว่าเรารู้จักตัวเราเอง เราจะได้วางตัวได้ถูกต้อง และเหมาะสมควรกระทำใน  
 สิ่งที่ควรกระทำและละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เมื่อมองภาพรวมที่เป็นตัวเราทั้งหมดแล้วเราก็จะ  
 เป็นคนดี มีเสน่ห์ น่าคบค้าสมาคมด้วย

เมื่อเราสามารถวิเคราะห์ตนเองจนรู้จักตนเองดีพอแล้ว เราก็ควรที่จะพัฒนาคุณลักษณะ  
 ต่าง ๆ ของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งงานการปรับปรุงตนเองเพื่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นมีส่วนประกอบ

ที่เราต้องปรับปรุงดังนี้

1. ปรับปรุงตนเอง โดยการศึกษาค้นจุดด้อยในตัวเราเองว่า เรามีสิ่งใดหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีและจะต้องขจัดออกไปเช่น ไม่สุขภาพ หยาดกาย แม้กระทั่ง อารมณ์ร้อน ฯลฯ ขณะเดียวกันก็ศึกษาค้นในตัวเราว่ามีอะไรบ้าง เพื่อจะสร้างเสริมหรือคงสิ่งดีนั้นไว้แล้วลดจุดด้อยให้น้อยลง สร้างเสริมปรับปรุงจุดเด่น เปลี่ยนแปลงจุดด้อยให้เด่น ปรับตัวเราให้เข้ากับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม มิใช่ปรับผู้อื่นให้เข้ากับตัวเรา

2. ศึกษาและเข้าใจผู้อื่น โดยการที่เราพยายามศึกษาและเข้าใจผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ที่เราจะเข้าไปติดต่อสัมพันธ์ด้วยหรือทำงานอยู่กับเรา โดยพิจารณาว่าแต่ละคนมีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร เขาชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เพื่อที่จะได้ปรับตัวเราให้เข้ากับเขาได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น ดีกว่าการไม่ศึกษา ไม่สนใจ ไม่เข้าใจผู้อื่น ซึ่งจะ เป็นปัญหาในการสัมพันธ์

3. การศึกษาและเข้าใจในสภาพแวดล้อม โดยคิดพิจารณาว่าทำไมเขาจึงคิดเช่นนั้น ทำไมเขาทำเช่นนั้น ทำไมเขาจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น คำตอบของคำถามเหล่านี้ อาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เขาอยู่ พื้นฐานที่เขาได้รับการอบรมสั่งสอนแนะนำ เพื่อนที่เขาคบ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ในขณะนั้นมีส่วนทำให้เขาแสดงออกมาเช่นนั้น

4. ศึกษาแนวทางของมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะลองพิจารณาเปรียบเทียบดูว่า ถ้าท่านจะเดินทางโดยทางเรือไปที่ถึงจุดหมายปลายทาง ท่านต้องทราบและศึกษาสิ่งต่าง ๆ เช่น มีแผนที่เดินทาง ศึกษาการทำงานของเครื่องจักร เครื่องยนต์กลไก คันบังคับ ฯลฯ ของเรืออย่างถูกต้อง และเชี่ยวชาญ ในทางนี้เองเดียวกันการจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ท่านจะต้องทราบ ศึกษาหลักเกณฑ์ ความหมาย เทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำให้ท่านเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางของมนุษยสัมพันธ์ ได้ถูกต้องแม่นยำโดยไม่ต้องหลงวนเวียนจนอับปางเสียก่อน

## ข้อเสน�햄เรื่อง ธรรมชาติของมนุษย์

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้และมีความเข้าใจเรื่องความต้องการและธรรมชาติของมนุษย์
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องอารมณ์ของมนุษย์

### เนื้อหา

อารมณ์ของมนุษย์ เกิดขึ้นจากสิ่งที่อยู่ภายนอกตัวและหรือสิ่งที่อยู่ภายในตัวของมนุษย์เอง ถ้าสิ่งที่อยู่ภายนอกและภายในของมนุษย์อยู่ในภาวะที่สมบูรณ์ หรือสมดุล บุคคลนั้นก็จะมีอารมณ์เยือกเย็น ท่าอะไรอย่างมีเหตุผล หรือพูดอีกนัยหนึ่งได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะเกี่ยวข้องกับเหตุผลและอารมณ์ แต่ถ้าสิ่งที่อยู่ภายนอกและภายในของมนุษย์เกิดไม่สมดุลย์ขึ้นมา พฤติกรรมของผู้นั้นก็จะถูกควบคุมด้วยอารมณ์ ซึ่งจะมีผลทำให้ เกิดความคิดหรือการกระทำที่แสดงออกมาอย่างไร้เหตุผล

มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์มาทุกคน ธรรมชาติดังกล่าวได้แก่ ความต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด และไม่มีวันเพียงพอ การกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์นั้น มีหลายแนวคิด ที่จะนำมายกตัวอย่างให้เห็นในที่นี้ก็เป็นเพียงแนวคิดหนึ่งคือ แนวคิดของนักจิตวิทยา "อับราฮัม มาสโลว์" ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์มีหลายประการและมีความสำคัญมากน้อยต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ถ้าสิ่งเหล่านี้มนุษย์ยังไม่ได้รับเพียงพอหรือขาดสถานะสมดุลย์ มนุษย์จะไม่คำนึงถึงความปลอดภัย ความรัก ความก้าวหน้า เกียรติยศอะไรทั้งสิ้น ถ้าเราจะขอความช่วยเหลือจากคนเหล่านี้อย่าหวังว่าจะได้รับเพราะเขาจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองเป็นใหญ่ ผู้ที่ยังขาดสมดุลย์ภายในเรื่องนี้จะ

ไม่สนใจความรู้สึกหรือการดูแลของคนอื่น กล้าเสี่ยงแม้ความตาย ไม่ต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มนุษย์ได้สิ่งที่ต้องการที่เป็นพื้นฐานของชีวิตแล้ว พอมีเหลือเก็บบ้างเล็กน้อย ไม่ลำบากมาก ก็จะมีความต้องการลำดับต่อไป คือ ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงจากหน่วยงาน อนาคตการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ถ้าได้งานไหนที่มีความมั่นคงปลอดภัยกว่าก็จะแสวงหาหรือย้ายไป หน่วยงานที่มีความมั่นคงน้อยจะมีการลาออกสูงและการย้ายงานของคนงานในหน่วยงานนั้นมีมากขึ้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ เมื่อมีความมั่นคงแล้วมนุษย์ก็ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ คุณวุฒิการศึกษา ฯลฯ ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดความไม่สมดุลย์ เกิดความรู้สึกที่เป็นบมด้อย เศร้าซึม

4. ความต้องการความก้าวหน้า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางร่างกาย และได้รับการตอบสนองทางจิตใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการความก้าวหน้า ต้องการเป็นใหญ่จากร้อยตรีต้องการเป็นร้อยโท จากร้อยโทเป็นร้อยเอก จากผู้จัดการแผนกต้องการเป็นผู้จัดการฝ่าย ฯลฯ ขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อให้อำนาจการยอมรับนับถือ

5. ความต้องการที่จะสร้างหรือทำตามสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำ ในขั้นนี้มนุษย์ถึงพร้อมแล้วทุกอย่างได้รับความสำเร็จ มีเงินทองพร้อมแล้ว ถ้าจะทำอะไรต้องทราทำให้ผู้รู้และมีความสำคัญเป็นพิเศษ คนแซ่ห้องสรรเสริญ หรือมีความปรารถนาเป็นส่วนตัว เช่น อยากจะสร้างวัดสร้างสถานที่สำคัญ ๆ หรือต้องการให้มีชื่อเป็นคนสำคัญ เช่น แก้ปัญหาของชีวิต เป็นต้น

ความต้องการทั้ง 5 ประการนี้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ฝังติดตัวอยู่ในตัว ถ้าในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ได้รับปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตพอเพียง มีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความรักความอบอุ่นจากบุคคลอื่น ได้รับความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบข้างและสามารถทำในสิ่งที่ตนเองตั้งใจแล้ว ก็จะเกิดภาวะที่สมดุลย์ภายในและภายนอก พฤติกรรมที่ออกมาก็มีเหตุผล ในทางตรงข้ามถ้าเกิดขาดสมดุลย์ อารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ก็จะเกิดขึ้น และอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาจะเป็นตัวทำลายความสัมพันธ์ที่เรามีกับบุคคลอื่น

ท่านทราบหรือไม่ว่า .....????????????????????????????????????

### อารมณ์โกรธเป็นอันตราย

ความโกรธของคนเราเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งที่ควรระวังต้องควบคุมและขจัดออกไปอารมณ์โกรธบางอย่างเราอาจจะทราบสาเหตุ สามารถระวังควบคุม และขจัดออกไปได้ อารมณ์โกรธอาจเกิดจาก

1. อากาหรืออาหาร ที่เราเรียกว่า "ลมหรือหว" บางคนเป็นมาก บางคนเป็นน้อย บางคนไม่เป็น วิธีแก้ก็โดยการรีบไปรับประทานอาหาร หรือถ้าเรารู้สึกตัวว่าขณะนี้เราหงุดหงิด เพราะหิวอาหารก็สามารถข่มอารมณ์ไว้ได้
2. บางคนทำงานเหนื่อย หรือเริ่มทำงานอะไรก็จะโกรธไม่พอใจ ต้องฝึกหัดนิสัยการทำงานไม่ให้แสดงอารมณ์โกรธออกมาหรือถ้าเหนื่อยมาก ๆ ก็พักเสียบ้าง หัดให้เป็นนิสัยใหม่ เมื่อทำงานแล้วจะได้ไม่โกรธ
3. ความร้อน อากาศร้อน ทำให้คนเรามีอารมณ์ร้อนไปด้วย เช่น ทำงานกลางแจ้งแดด หรือในที่ร้อน ๆ จะทำให้เกิดฉุนเฉียว เกิดอารมณ์โกรธได้ง่ายกว่าคนที่ทำงานในที่เย็นกว่า
4. ความโกรธเกิดจากการไม่ได้ทำอะไรตั้งใจประสงค์ หาของที่ต้องการไม่พบหรือได้รับของที่ต้องการช้าไม่ทันใจ ตั้งความหวังไว้แต่ไม่สมหวัง เช่น สั่งอาหารได้ช้าหรือตัดเสื้อผ้าไม่สวยดังที่ตั้งใจไว้ เป็นต้น
5. ความโกรธแค้น อาฆาต เกิดจาก ไม่พอใจ บุคคล สถานการณ์ สิ่งของ ถูกดูถูกดูหมิ่น เหยียดหยาม
6. ความโกรธที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย การเจ็บป่วย มนุษย์เรานั้นในรอบเดือนในรอบปีจะมีระยะหนึ่งที่เราารู้สึกว่าทำไมเราจึงรู้สึกอารมณ์ หงุดหงิด ไม่แจ่มใส มีอารมณ์โกรธอยู่ตลอดเวลา จึงต้องแก้ด้วยการหลบไปพักผ่อน ดูภาพยนตร์ หรือนอนพักเสีย

เมื่อเราได้ทราบว่า อารมณ์โกรธเกิดจากอะไร และสิ่งใดที่ตรงกับตัวเรามากหรือ เป็นจุดอ่อนของเราก็จะได้หาทางหลีกเลี่ยงหรือข่มอารมณ์ ไม่ปล่อยให้อารมณ์โกรธของเราออกไป กระแทกผู้อื่น อันจะทำให้เกิดความเสียหายด้านมนุษยสัมพันธ์ การหัดสังเกตตนเองและการฝึกหัก ข่มอารมณ์โกรธลงเสียบ้างจะทำให้เราสามารถขจัดอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาเหล่านี้ให้หมดสิ้นไป

### อารมณ์ร้ายเป็นคนรัง ความสุขุมคือ ความฉลาด

อย่าปล่อยให้อารมณ์ร้าย ชุนมัว ทั้งโรหะ โรหะจริต เข้าครอบงำเรือนกายเพราะ มันจะทำให้ท่านเสียสมดุขยของความเป็นคนดี การทำอะไรอย่างจริงจัง ๆ ขาดความคิด การกระทำ รัง ๆ นั้น ทางายที่สุด แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้เกิดความเสียหายไปทุกสิ่งทุกอย่าง จงใช้ สติปัญญาครครวญไตร่ตรอง การใช้ความคิดสุขุมรอบคอบนั้นคือ ความฉลาดที่จะรักษาความมั่นคง และสมดุขยของความเป็นคนดีมีสติสัมปชัญญะของตัวเองไว้ พึงระลึกเสมอว่าไม่มีใครอยากคบกับ คนเจ้าอารมณ์เต็มไปด้วยโรหะ โรหะจริต เพราะคนที่ม้ออารมณ์เช่นนี้เป็นคนที่น่าเกลียด น่ากลัว ทุกคนพยายามออกห่าง

ท่านเองก็คงไม่คบคนเช่นนี้

การโรครนั้น ใครก็ทำได้

แต่การโรครให้ถูกคน ถูกกาลเทศะ

ด้วยการพูดกันอย่างที่สมควรโรคร

มีการแสดงออกที่มากน้อยเหมาะสม

ต่อบุคคล วัตถุ สถานที่ เวลานั้น

ไม่ใช่ง่ายอย่างที่ใครก็ทำได้

## ข้อเสนเทศ เรื่อง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้มีความรู้ความเข้าใจว่ามนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน
2. เพื่อให้สมาชิกให้การยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น

### เนื้อหา

ในสังคมนั้น คนเราจะดีเหมือนกันหมดทุกคนไม่ได้ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ใช่จะเป็นคนเลวไปหมด คนในสังคมย่อมมีความแตกต่างกันมากบ้าง น้อยบ้าง จากที่ดีที่สุด ดีมาก ดีค่อนข้างดี พอใช้ ใช่ว่าไม่ได้ เลว เลวน้อย เลวมาก เหล่านี้คละกันไป แต่โดยเฉลี่ยแล้วปานกลางมีมากที่สุด เราจึงต้องเผชิญและสัมพันธ์กับบุคคลเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่เพียงแต่เรื่อง "ดี" หรือ "เลว" มนุษย์เรามีระดับแตกต่างกันเท่านั้น มนุษย์ยังมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีที่สิ้นสุด สำหรับความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ควรเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีดังนี้

1. รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง (Appearance) มนุษย์ย่อมเลือกเกิดไม่ได้ แล้วแต่บุญวากรรมแต่ง บางคนสูง บางคนเตี้ย บางคนปานกลาง บางคนขาว บางคนหน้าตาดี บางคนจืดจางเหี่ยว บางคนสวย บางคนท่าทางสง่างาม บางคนพิการ แต่เขาก็เป็นมนุษย์ที่มีสิทธิเสรีภาพ และความเป็นคนเสมอภาคกันหมด ในการติดต่อสัมพันธ์เราจะต้องไม่มีอคติในเรื่องรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง

2. อารมณ์ (Emotion) มนุษย์มีอารมณ์แตกต่างกัน บางคนอารมณ์เย็น บางคนอารมณ์ร้อน บางคนโหมเหวี่ยงเวลาที่เกิดความไม่พอใจมนุษย์จึงมีการแสดงออกต่างกัน ทำให้บุคลิกแตกต่างกัน ซึ่งเราควรทำความเข้าใจเรื่องอารมณ์ของบุคคลที่เราติดต่อสัมพันธ์และตอบสนอง

เองให้สอดคล้องกับลักษณะของแต่ละคน

3. นิสัย (Habit) นิสัยของมนุษย์ก็แตกต่างกัน บางคนนิสัยดี ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ สุจริต บางคนนิสัยใจคอโหดร้าย ไร้ใจไม่ได้ คดโกง ฯลฯ

4. ทักษะ (Attitude) หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องต่าง ๆ จะแตกต่างกันเป็นรายบุคคล หรือเป็นหมู่เป็นเหล่า

5. พฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ การแสดงออก ท่าทาง การกระทำต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนก็จะมีลักษณะแตกต่างกันสุดจะพรรณนา

6. ความถนัด (Aptitude) มนุษย์เกิดมาด้วยความถนัดตามธรรมชาติที่ติดตัวมาต่างกัน ถ้าเขาได้ทำงานที่เขาถนัดจะทำได้มาก ทำได้ดี ผลงานดี ชวัญการทำงานดี แต่ถ้าให้คนทำงานในสิ่งที่ไม่ถนัด นอกจากจะทำได้ไม่ดีหรือทำได้แต่ไม่ดี ผลงานเสีย หนักใจเกิดความวิตกกังวล และชวัญเสีย

7. ความสามารถ (Ability) มนุษย์เรามีความสามารถแตกต่างกัน เช่น ด้านร่างกายแข็งแรงไม่เท่ากัน คนที่แข็งแรงย่อมทำงานหนักตรากตรำได้มากกว่าคนที่อ่อนแอ ผู้ชายแข็งแรงกว่าผู้หญิง อาจจะมีความสามารถในงานที่ต้องใช้แรงงานมากกว่า ผู้หญิงอาจจะมีความสามารถในการทำงานที่ละเอียดอ่อนได้ดีกว่าผู้ชาย

8. สุขภาพ (Health) มนุษย์ย่อมมีสุขภาพแข็งแรงอ่อนแอไม่เท่ากัน บางคนผอมแห้งแรงน้อย บางคนมีโรคประจำตัวไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดังเช่นคนอื่น ๆ บางคนก็แข็งแรงทำงานได้ทุกอย่าง

9. รสนิยม (Taste) มนุษย์มีรสนิยมต่างกัน ไม่เหมือนกัน นานาจิตตัง ฉะนั้นอย่าดูหมิ่นเหยียดหยาม เยาะเย้ย ถากถาง ตาหนีตีดเบียน เพราะคนเรานั้น มีพื้นฐานต่างกัน อย่าดูถูกกัน เราต้องเคารพสิทธิอันชอบธรรมที่จะชอบหรือไม่ชอบอะไรก็ได้

10. การเข้าสังคม (Social) เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพังต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการดำรงชีวิต มนุษย์จึงต้องมาอยู่รวมกันเป็นสังคม และสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติสิ่งที่ยึดเหนี่ยวแตกต่างกัน

ในทางพุทธศาสนาก็ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลออกเป็น 6 ประเภทด้วยกันคือ

1. ราคะจริต คนประเภทนี้รักสวยรักงาม เกลียดสิ่งเศร้าโศก จะทำอะไรก็ทำไปตามอำนาจของความสวยงามเป็นใหญ่ อ่อนไหวง่าย เป็นต้น
2. โทสะจริต คนประเภทนี้ใจร้อน ใจเร็ว ตัดสินใจรวดเร็ว ทำอะไรผิดพลาดได้ง่าย เกลียดความเจ็บปวด ความอ่อนแอ ชอบปู้ เป็นต้น
3. โภคะจริต คนประเภทนี้มีความมัวเมาในเรื่องต่าง ๆ เวลาเหนื่อยขามไม่เจียวฉลาด ทำอะไรไม่เอาจริงเอาจัง ใจลอย นั่งหลับเวลาประชุม ไม่ชอบนึกคิดอะไรด้วยตนเอง เป็นต้น
4. ศรัทธาจริต คนประเภทนี้ชอบบูชาความเชื่อ เชื่ออย่างจริง ๆ จัง ๆ เชื่อหมดหู เครื่องรางของขลัง พวกนี้จะไม่ชอบให้ใครมาค้านความเชื่อของเขา
5. วิตถะจริต คนประเภทนี้ เป็นคนเจ้าความคิด คิดแล้วกังวลมาก เรื่องเล็กคิดเป็นเรื่องใหญ่ จู้จี้ รั้าไร ตัดสินใจช้า ไม่กล้าตกลงใจ จึงไม่มีลักษณะเป็นหัวหน้าที่ดี กลัวทุกเรื่อง ไม่กล้าเสี่ยง
6. พุทธิจริต คนประเภทนี้ เป็นคนฉลาด ใช้เหตุผล และชอบหาความรู้ ชอบค้นคว้าหาข้อเท็จจริงแบบนักวิชาการทั้งหลาย คนประเภทนี้ ชอบที่จะค้นคว้าศึกษาขบคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นต้น

เมื่อเราได้ทราบว่ามีมนุษย์นั้นแตกต่างกัน ไม่เหมือนกัน ในแง่ของมนุษย์สัมพันธ์เราจะไม่ปล่อยให้ความแตกต่างเหล่านี้เป็นเครื่องกีดขวางความสัมพันธ์ ทำให้เราเกิดอคติ ทำให้เราเกิดอารมณ์ขัดแย้งในความไม่เหมือนเรา หรือขัดกับเรา สิ่งที่เราควรปฏิบัติคือ พยายามเข้าใจผู้อื่นให้อภัยปรับตัวเราให้เข้ากับเขา คล้อยตามเขาบ้างในบางสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวกทัศนคติที่ดีต่อคนทั่วไป คิดเสมอว่าเขาเป็นเพื่อนร่วมโลกกับเรา ธรรมชาติของเขาเป็นเช่นนั้นเอง เขามีฐานะและเกียรติของความเป็นคนเท่ากับเรา แต่เราอย่าเป็นคนระแวงอย่าวางตัวเหนือคนอื่นแม้ว่าผู้นั้นจะเป็นผู้น้อย เห็นใจเขา เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทบทวนดูว่าหากเราเป็นเขาอยู่ในสถานการณ์อย่างเขาจะทำอย่างนั้นหรือไม่ คิดเสมอว่า การกระทำของทุก ๆ

คนมีสาเหตุพยายามคิดถึงสาเหตุนั้น ๆ แล้ว จะทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้ง และสามารถปฏิบัติ  
ต่อทุกคนอย่างมีค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะเรื่อง ทักษะที่ดีที่เหมาะสมต่อมนุษย์

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่นและมองบุคคลอื่นอย่างมีคุณค่า
2. เพื่อให้สมาชิกยอมรับในคุณค่า ความสามารถและความดีงามของบุคคลอื่น

### เนื้อหา

เป้าหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างสรรค์ภาวะที่เป็นสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งการกระทำเช่นนี้จำเป็นต้องมีพื้นฐานประการแรกมาจากการมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อผู้อื่นซึ่งจะทำให้การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเกิดความงอกงามทางจิตใจ โดยจะต้องเริ่มจากการให้การยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีเหตุผล มีความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีอิสรภาพในการตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง สำหรับทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการยอมรับตนเองและผู้อื่นสามารถจำแนกได้ 4 แบบ คือ

1. ฉันไม่ดี คุณดี (I'm not O.K., You're O.K.) หมายถึง บุคคลที่มีทัศนคติแบบนี้จะรู้สึกว่าคุณเองไม่มีคุณค่าไม่มีความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เขาารู้สึกซึมเศร้า ท้อแท้ พยายามเก็บตัวอยู่อย่างโดดเดี่ยว และอาจจะนำไปสู่การทำอัตวินิบาตกรรมได้
2. ฉันไม่ดี คุณก็ไม่ดี (I'm not O.K., You're not O.K.) หมายถึง ผู้ที่หมดอาลัยตายอยากในการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าทั้งตนเองและผู้อื่นไม่มีคุณค่า บุคคลที่มีทัศนคติแบบนี้จะแยกตัวออกจากความสัมพันธ์ทุกชนิด แม้ว่าจะมีผู้อื่นให้การยอมรับหรือสนับสนุนก็จะปฏิเสธ เพราะเขาคิดว่าผู้อื่น "ก็ไม่ได้" เช่นกัน
3. ฉันดี คุณไม่ดี (I'm O.K., You're not O.K.) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกว่าคุณเองมีความดี ความสามารถ มีคุณค่าเหนือกว่าผู้อื่น บุคคลลักษณะนี้มักจะชอบยกตนข่มท่าน ตาหนี ประณามหรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นอยู่เสมอ

4. ฉันดี คุณก็ดี (I'm O.K., You're O.K.) หมายถึง บุคคลที่มีทัศนคติเหมาะสม ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น บุคคลเหล่านี้จะมองเห็นคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและของผู้อื่น เขามี การยอมรับตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ให้การยอมรับแก่ผู้อื่น ในการสัมพันธ์กับผู้อื่นเขาจะรู้จักการให้ และรับความรักและสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดกับผู้อื่นได้

ทัศนคติต่อมนุษย์ในแบบ "ฉันดี คุณก็ดี" เป็นทัศนคติที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในห้วงอวกาศดังกล่าวที่ว่า

"การเป็นเพื่อนนั้น เราควรเชื่อในความดีและพลังงานอันยิ่งใหญ่ ซึ่งแฝงเร้นอยู่ ในมนุษย์ทุกคน เราควรปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยความใจกว้าง และมองเขาด้วยทัศนคติที่ดี...การเป็นเพื่อนนั้น เราควรเป็นตัวของตัวเอง เราควรเลิกการเสแสร้งและความผิวเผินไม่จริงจัง เราควรพบและกลมกลืนกับผู้อื่นด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน" นอก จากการมีทัศนคติให้การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์แล้ว การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียังต้อง ครอบคลุมถึงการให้อิสระ ไม่เข้าครอบครองชีวิตของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้แต่ละคนมีชีวิตเป็นตัวของตัวเอง ตามคำกล่าวที่ว่า

"จงเติมถ้วยของกันและกัน แต่อย่าดื่มจากถ้วยเดียวกัน

จงให้ขนมปังแก่กัน แต่อย่ากัดกินจากก้อนเดียวกัน

จงร้องและเรีงราด้วยกันและจงมีความบันเทิง แต่ขอให้แต่ละคนได้มีโอกาส อยู่รอดเดี่ยว

ดังเช่น สายพินนั้น ต่างอยู่รอดเดี่ยว แต่ว่าสิ้นสะเทือนด้วยทวนองดนตรีเดียวกัน

จงมอบดวงใจ แต่มิใช่ต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

เพราะหัตถ์แห่งชีวิตอมตะเท่านั้น ที่จะรับดวงใจของเธอไว้ได้

และจงยืนอยู่ด้วยกัน แต่อย่าไถ่ล้างกันนัก

เพราะว่าเสาของวิหารนั้น ก็ยืนอยู่ห่างกัน

และต้นโพธิ์ ต้นไทร ก็ไม่อาจเจริญเติบโตได้ร่วมเงาของกันไว้ได้

(ระวี ภาวิไล)

กล่าวโดยสรุป การมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อมนุษย์ คือ การมองเห็นและยอมรับในคุณค่าความสามารถ และความดีงาม ทั้งของตนเองและผู้อื่น การให้แต่ละบุคคลได้แสดงความเป็นตัวเองออกมาอย่างอิสระและการไม่ทำลายหรือเข้าครอบครองอีกฝ่ายหนึ่ง แต่ในทางตรงข้ามควรส่งเสริมสนับสนุนให้แต่ละคนได้เติบโตงอกงาม และพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของแต่ละบุคคล

## ข้อสังเกตเรื่อง การปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันในการทำงานเป็นกลุ่ม

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการปรึกษาหารืออันเป็นส่วนสำคัญยิ่ง
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงการวางแผนงานร่วมกันในการทำงานเป็นกลุ่ม

### เนื้อหา

การทำงานเป็นกลุ่มมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เป็นลักษณะการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีมมิใช่เป็นการทำงานโดยลำพังตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานมีสภาพที่ยุ่ยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งในสภาพการณ์เช่นนี้นักบริหารแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่อยู่ภายในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีได้เท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คน หลาย ๆ ฝ่าย และหลาย ๆ ระดับมาช่วยกันทำ จึงจำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือ และวางแผนร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

จากสภาพการทำงานในปัจจุบัน หน่วยงานหลายแห่งประสบปัญหาเป็นอย่างมากในเรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้จักการทำงานเป็นทีม ในการทำงานมีแต่การแข่งขันชิงดีชิงเด่น เอาแพ้เอาชนะกัน ในระหว่างพวกเดียวกันเองหรือการตัดสินใจที่ถือเอายศ เอาชั้น และสายบังคับบัญชามากกว่าแหล่งที่รู้ข้อมูลที่สุด เมื่อสภาพเช่นนี้เกิดขึ้นในหน่วยงานใดจะเกิดผลเสียหายแก่หน่วยงาน และทำให้เกิดปัญหาในการบริหารด้วย เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องนี้ เราควรจะให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อจะได้เตรียมตัว และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ เพราะการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นวิธีการส่งเสริมสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน อันจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และการทำงานเป็นทีมนี้ก็ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่นำมาใช้ในการ

พัฒนาหน่วยงานและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า

คำว่า "ทีมงาน" กับ "การทำงานเป็นทีม" แตกต่างกันอย่างไร

คำว่า "ทีมงาน" หรือ "Team" ในที่นี้หมายถึง

1. กลุ่มครอบครัว หรือกลุ่มที่ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรายงานโดยตรงต่อเขา ร่วมมือปฏิบัติงานตามหน้าที่

2. กลุ่มผู้ร่วมงานทั้งที่ต่างระดับหรือระดับเดียวกัน

3. กลุ่มเทคนิควิชาเฉพาะอย่าง เช่น กลุ่มของฝ่ายผลิต กลุ่มของฝ่ายควบคุมคุณภาพสินค้า กลุ่มของฝ่ายขายฝ่ายจำหน่าย กลุ่มของฝ่ายวิชาการ และกลุ่มของฝ่ายธุรการ เป็นต้น

4. กลุ่มที่ทำงานเป็นโครงการหรือที่เป็นชุดเฉพาะกิจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในกลุ่มมาจากหลาย ๆ หน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันในภารกิจใดภารกิจหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง และเป็นการชั่วคราวชั่วคราว

5. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น หรือกลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ส่วนคำว่า "การทำงานเป็นทีม" หรือ "Team Work" หมายถึง กิจกรรมหรือการมุ่งทำงานใด ๆ ก็ตามที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น และดำเนินไปในจังหวะเวลา ทั้งนี้โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องรู้อย่างชัดเจน และแสดงบทบาทของตนโดยมีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างดีที่สุด ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการแสดงให้เห็นลักษณะของการเชื่อมโยง เกี่ยวพันซึ่งกันและกันของการกระทำของกลุ่มอย่างใกล้ชิด

จากความหมายนี้ เราจะเห็นได้ว่างานการทำงานเป็นทีมนี้ ลักษณะที่สำคัญที่สุดมีอยู่ 3 ประการคือ

1. ผู้ปฏิบัติงานในทีมมีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานในทีมมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

3. ผู้ปฏิบัติงานในทีมต่างมีความพร้อมที่จะให้และรับ หรือขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

**ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเช่นไร ?**

ในทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์และจุดหมายของทีมนั้นจะต้องมาก่อนและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญกว่าของแต่ละคนในกลุ่ม ความขัดแย้ง และความอิจฉาริษยาจะต้องมีน้อยที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของส่วนรวม สมาชิกในทีมงานจะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดย เฉพาะ เมื่อสมาชิกคนหนึ่งคนใดประสบปัญหาหนัก ๆ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนี้ ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และความคิดกว้างขวางไม่มองปัญหาอย่างแคบ ๆ

ในทีมหนึ่ง ๆ จะต้องให้เกียรติแก่ความคิดของสมาชิกแต่ละคน และจะต้องสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความคิด และความรู้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม สามารถมองปัญหาหลาย ๆ แง่ ทำให้สามารถนำความคิดเห็นของคนอื่นปรับเข้ากับความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งอาจจะยังซ่อนตัวอยู่เพราะไม่มีผู้ชี้แนะนั่นเอง จะเห็นว่าการเรียนรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ จะเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่ตลอดเวลา สมาชิกในทีมจะต้องพยายามปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยเพื่อแข่งขันกับทีมงานอื่น ๆ (ไม่ใช่แข่งขันกันเองในกลุ่ม) อย่างไรก็ตามจะต้องไม่ลืมว่า ทีมงานนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานใหญ่

**การสร้างความจริงใจ**

ในทีมงานหนึ่งย่อมประกอบด้วยกลุ่มคนหลายประเภท ต่างอารมณ์ ความรู้ ความสามารถภูมิหลัง และวิธีการเข้าถึงปัญหา หากหัวหน้าทีมไม่ดูแลลูกทีมให้ดี ต่างคนต่างก็จะดึงไปคนละทางแทนที่จะช่วยกันผลักดันงานให้รู้ດหน้าอย่างราบเรียบปราศจากความขัดแย้ง การที่จะให้ได้ดังกล่าวดังกล่าวจะต้องศึกษาถึงสิ่งที่จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ และขจัดสิ่งกีดขวางความ

ก้าวหน้าและสิ่งสำคัญที่สุดคือ ทุกคนจะต้องมีความจริงใจ

ความจริงใจเกิดขึ้นได้ยากมาก ไม่มีทางที่จะได้มาด้วยความบังเอิญ และไม่สามารถบังคับเอาจากลูกทีมได้อย่างเด็ดขาด แต่ความจริงใจจะต้องได้มาจาก "การให้และการรับ" ซึ่งจะต้องค่อย ๆ สร้างพื้นฐานของจิตใจให้มีความใจกว้างพอ ทุกคนจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่างานนั้น อาจจะไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของเราก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกงานไป

### การปรับปรุงและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

ก่อนอื่นหัวหน้าทีมจะต้องถามตัวเองก่อนว่า ทีมของงานนั้นมีประสิทธิภาพและทำงานได้ผลเพียงใด ถ้าได้คำตอบว่า ทีมของตนนั้นดีแล้วก็ไม่จำเป็นต้องปรับปรุง แต่ถ้าได้คำตอบในทางกลับกัน หัวหน้าทีมจะต้องทำการวิเคราะห์ถึงการทำงานของทีม ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีมแล้วจึงแก้ไขที่จุดอ่อนเหล่านั้น

หลักการปรับปรุงและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. วิเคราะห์ถึงคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคนในทีมว่า มีความต้องการจุดมุ่งหมายในชีวิตทำงานเพื่ออะไร มีความแข็งแกร่ง และอ่อนแอขนาดไหน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อลูกทีมมีภาพพจน์ของตนเองอย่างหนึ่ง ส่วนหัวหน้าทีมอีกอย่างหนึ่ง หัวหน้าทีมจะต้องวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน เพราะความขัดแย้งในทีมต่าง ๆ มีมูลฐานต่างกัน หัวหน้าทีมจะต้องวิเคราะห์เอาเองว่า

ทีมของตัวเองเป็นอย่างไร แล้วหาวิธีแก้ วิธีที่ใช้ได้กับทีมหนึ่ง อาจจะใช้ไม่ได้เลยกับอีกทีมหนึ่ง

2. คำว่าทีมงานก็มีความหมายอยู่ในตัวเองอยู่แล้วว่า การทำงานจะต้องทำเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ว่าต่างคนต่างทำทีมหนึ่ง ควรหลีกเลี่ยงการแบ่งแยกเป็นกลุ่มย่อยและแข่งขันกันเอง

3. ยึดจุดมุ่งหมายร่วมกัน หัวหน้าทีมจะต้องทำความเข้าใจกับลูกทีมว่า การร่วมกัน

ทำงานนั้นจะได้ผลงานดี และมากกว่าการรวมผลงานจากต่างคนต่างทำ การย้าให้สมาชิกของทีมยึดในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ก่อนอื่นจะต้องแสดงให้เห็นก่อนว่า จุดมุ่งหมายของทีมเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง ต้องแยกแยะให้เห็นชัดเจน เพราะไม่อย่างนั้นแล้วต่างคนต่างก็ไม่น่าจะเข้าใจสิ่งที่ตนกำลังจะทำลงไปนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ จะเกิดความลังเลใจ งานก็ล่าช้าไม่เพียงพอหรือกรับที่จะพูดว่า "ขอให้พวกเราทำงานร่วมกัน อดยัดอุมคตี่ร่วมกันนะ" ซึ่งต่างคนต่างก็ไม่รู้ว่า อุดมคตี่ที่ตัวจะยึดนั้นเป็นอะไร นอกจากจะแสดงจุดมุ่งหมายแล้วจะต้องมีแนวทางด้วย

ความจริง การยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันก็ยังไม่เพียงพอนัก ลูกทีมควรจะดีมีโอกาสแสดงออกมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ที่ทีมงานหนึ่งควรจะได้รับการที่ท้าทาย และมีความหมายเพื่อสร้าง-สรสรค์ภูมิปัญญา ความรับผิดชอบ และเพิ่มผลผลิต

4. การตัดสินใจปัญหาาร่วมกันในการตัดสินใจปัญหาใหญ่ ๆ หัวหน้าทีมควรปรึกษาหารือกับลูกทีมร่วมกัน เพื่อรักษาทำที่อันดีของลูกทีม การตัดสินใจจะผิดพลาดน้อยลง แน่อนบางสิ่งบางอย่างก็ไม่เหมาะกับการตัดสินใจเป็นกลุ่ม ข้อพิจารณาว่าการอันใดควรตัดสินใจเป็นกลุ่ม มีดังนี้

4.1 เรื่องที่จะตัดสินใจนั้น สำคัญมากพอหรือไม่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ควรจะตัดสินใจเป็นกลุ่มเพราะเสียเวลา คนร่วมประชุมตัดสินใจก็จะ เช้งไปด้วย

4.2 ปัญหาั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับสมาชิกในทีมหรือไม่ บางเรื่องสมาชิกในทีมอาจจะม่ข้อมูลน้อยเกินไปที่จะช่วยในการตัดสินใจ ดังนั้นการร่วมตัดสินใจก็อาจจะสร้างความคิดอี้อัดใจให้กับลูกทีมได้

4.3 ปัญหาั้นได้รับการตัดสินใจจากระดับสูงแล้วหรือยัง ถ้าหากว่าเป็นที่ตกลงกันในระดับสูงแล้วก็ไม่ควรนำมาตัดสินใจกันอีก เพราะไม่ได้ประโยชน์ ควรจะหาหนทางว่าจะทำอย่างไร จึงให้ลูกทีมได้ปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว

5. การสื่อความเข้าใจ กลุ่มคนที่ไม่เข้าใจซึ่งกันและกันจะอยู่ร่วมกันได้อย่างไรย่อมจะต้องทะเลาะกันวันยังค่ำ การสื่อความเข้าใจจะต้องกระทำอย่างเปิดเผย จริใจไม่ปิดเป็นอง และไว้วางใจต่อกันและกันสูง เพราะการสื่อความเข้าใจไม่เฉพาะแต่เพียงเกี่ยวกับงานเท่านั้น ยังต้องเกี่ยวกับความเป็นอยู่ร่วมกันอีกด้วย

6. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการควบคุม ให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานนั้น ๆ

7. สมาชิกในทีมจะต้องเข้าใจตำแหน่งและแสดงบทบาทหน้าที่ของตัวเองที่สัมพันธ์ กับ หน่วยงานนั้น ๆ อย่างเหมาะสม หมายถึง แสดงพฤติกรรมออกไปตามบทบาทที่ตนกำลังเป็นอยู่ บทบาทคนในการทำงานเป็นทีมมีอยู่ 2 ประเภทคือ บทบาททั่วไป ในฐานะบุคคลและในฐานะ สมาชิกกับบทบาทตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานเป็นทีม

8. ต้องสร้างบรรยากาศของทีมหรือกลุ่มที่ดี บรรยากาศที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม การทำงาน อันได้แก่ สถานที่ อากาศ แสง เสียง ฯลฯ ความรู้สึกและที่ท่าของคนทีแสดงออก ว่าจริงใจหรือเป็นมิตรหรือไม่

9. ต้องมีการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในการทำงานทุกคนมีความกระตือรือร้น ในการพูดคุย ให้และขอความเห็น ตลอดจนคำปรึกษาพร้อมที่จะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อนสมาชิกเท่าที่โอกาสจะอำนวย

10. สมาชิกของทีมจะต้องมีจำนวนไม่มากจนเกินไปนัก เพื่อสมาชิกทั้งหมดจะได้รู้จักและ เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.1 สมาชิกทุกคนควรมีความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือ ทำหน้าที่เป็น ประโยชน์ หรืออุทิศตนเพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทีมนั้น

1.2 สมาชิกควรมีโอกาสที่จะพบปะพูดคุย หรือทำความใกล้ชิดสนิทสนมติดต่อกัน ในลักษณะที่เป็นกันเอง เพื่อแต่ละคนจะได้สามารถเข้าใจและติดตามดูการเปลี่ยนแปลงในด้าน บุคลิกลักษณะ และประสบการณ์ของกันและกันได้

1.3 จัดความแข็งในการทำงานเป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่งที่คนตีมีฝีมือบางคนต้อง ถูกความแข็งเข้าครอบงำจนไม่ยอมทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น ความแข็งยังไม่ใช่ความสิ้นหวัง ดังนั้น จึงยังพอหายากแก้ไขได้ การเพิ่มอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การทำโครงการใหม่ ๆ การ ปรับปรุงงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ลดความแข็งลงได้บ้าง

ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ต่างก็มีความสำคัญและช่วยสนับสนุนให้กระทำกิจกรรมใด ๆ

ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มได้ผลดีมีประสิทธิภาพด้วยกันทั้งสิ้น

### การทำงานเป็นทีมต้องมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

ในการทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน
2. รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และต้องตรวจสอบปัญหาของงาน และรวบรวมรายละเอียดที่ต้องใช้ก่อนลงมือทำงาน
3. กำหนดงาน คือ รู้ว่าจะต้องทำอะไร กำหนดให้ชัดเจนเป็นข้อ ๆ และมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน
4. วางแผน กำหนดทางเลือกที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ไว้หลาย ๆ ทาง หาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก และเปรียบเทียบทางเลือกเอาทางเลือกที่ดีที่สุดมาวางแผนปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน ที่วางไว้
5. ทบทวนผลการปฏิบัติงาน เมื่องานเสร็จแล้วสรุปผล และพิจารณาใหม่ว่างานที่ทำไว้ได้ผลดีเพียงไร ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ข้อคิดในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ให้ดีขึ้น

ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานตามขั้นตอนดังกล่าว หัวหน้าทีมจะประชุมปรึกษาหารือกับสมาชิก เพื่อทำความเข้าใจ และขอความเห็นชอบร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน การกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ การรายงาน การควบคุมงาน และการประเมินผลงาน การกระทำดังกล่าวนี้ จะทำให้สมาชิกเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นดังนี้ทุกคนจะ เกิดความรู้สึกชอบและพอใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานกับผู้อื่นผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจอย่างสูง การทำงานเป็นทีมนี้ จัดได้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ขวัญของผู้ทำงานดีทุกคน ทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน จึงไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมกันอย่างใกล้ชิด การก้าวถ่างงานกันก็จะมึน้อย งานก็จะสำเร็จด้วยดี

การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรจะได้จัดทำขึ้นใน  
หน่วยงานของตน เพราะเป็นระบบวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบวิธี เป็นการเสริมสร้างให้ทุกคนในหน่วยงาน  
รู้จักการทำงานแบบประชาธิปไตย

## ข้อสนทนาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบ
2. เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

### เนื้อหา

ความรับผิดชอบ = คุณค่าของชีวิต คุณภาพของคนเรา

ความรับผิดชอบหมายถึงอะไรเรารู้จักกันดีในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่หรือเป็นเด็กกรโต ๆ ที่มีอายุสักหน่อย ส่วนเด็กตัวเล็ก ๆ คงจะไม่รู้เรื่องนัก คำอังกฤษเรียกว่า Responsibility มาจากคำ Response บวก Ability ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะทำอะไรจะแสดงออกมาเองเหมาะสมตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายในสังคมอันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระบบ ระเบียบ วินัย ฯลฯ นั้นแหละ คนที่ขาดความรับผิดชอบ นอกจากจะทำลายตัวเองให้เสียหายชั่วคราวแล้ว บางทีก็ทำลายคนอื่นให้สูญเสียคนอีกด้วย เช่น ถ้าไม่รับผิดชอบในการขับรถตามกฎหมายจราจร หรือไม่รับผิดชอบในการส่งงานตามกำหนด ผลเสียหายก็จะเห็นได้ชัดเจน ความรับผิดชอบจึงเป็นเรื่องของการฝึกหัดอบรมสั่งสอนกันได้ ดังคำกล่าวที่ว่า Responsibility can be learned only by being given RESPONSIBILITY ก็คงจะเข้าใจที่ ผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครูบาอาจารย์จึงมีส่วนช่วยเด็กในเรื่องนี้มาก ที่ต่างก็พยายามสร้างเด็กของตนเป็นคนมีความรับผิดชอบสูงแต่ทว่าการฝึกนั้นทำได้ยาก เพราะต้องอาศัยการทําจริง ๆ กัน อดยให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องราว การงาน อายุวัยของเด็กด้วย จนเด็กเกิดเป็นนิสัยความเคยชินรับผิดชอบติดตัวที่ดีไปจนได้ 4 ข้อคิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ต่อไปนี้จะช่วยให้เกิดแนวคิดประสบการณ์แก่ผู้สนใจ

**ข้อคิดที่ 1** ทำไมนะคนเรา (บางคน/ส่วนมาก) จึงไม่ค่อยทำอะไรกันจริง ๆ ตามที่ควรทำหรือต้องทำ และเราจะช่วยกันปรับตัวแก้ไขอย่างไรดีเอ่ย?

เรื่องที่เป็นปัญหาหนักอกกรใจของคนเราที่อยู่ร่วมกันให้เป็นปกติสงบสุขในสังคมนั้น ข้าพเจ้าเห็นว่าคงไม่มีเรื่องไหนจะสำคัญมากไปกว่าเรื่องที่ "คนเราไม่ทำอะไรกันจริง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบที่ควรทำ หรือต้องทำ" จริงอยู่เราอาจคิดว่าการทำงานอะไร ๆ นั้น เป็นสิทธิเสรีภาพของคนเราแต่ละคนที่จะเลือกทำ หรือเลือกไม่ทำอะไรก็ได้ตามความรู้สึกคิดเห็นของเขา แต่ทว่าเมื่อคนต้องอยู่ร่วมกันในสังคมคนก็จะต้องปรับตัวในการคิด การทำให้เหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยม ความดี ความถูกต้อง ความมีระเบียบวินัย ประเพณีนิยม คุณธรรม ความประพฤติ กิริยามารยาท กฎหมาย กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติในทางราชการ หน่วยงาน องค์กร สมาคม กลุ่มพวก พรรคสภาพ เหตุการณ์ สิ่งเร้าแวดล้อม... เหตุนี้เองเสรีภาพที่คนจะทำ/เลือกทำอะไรตามใจชอบจึงเป็นไปได้อย่างบางครั้งบางคราวบางกาลเทศะ คนจึงทำอะไร ๆ แหกแนวหรือไม่ทำตามหน้าที่รับผิดชอบตามเรื่องราว ขั้นตอน อายุ วัย การงานกันอยู่เสมอ ซึ่งก็น่าเห็นใจ ถ้าการไม่ทำในการงานนั้น ๆ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวเอง และคนอื่นมากมายนัก (แต่ก็ไม่ได้อยู่ที่นั่นเองนะครับ)... ข้าพเจ้านึกสนุกในเรื่องนี้จึงลองขออนุญาตถาม นักเรียนที่ข้าพเจ้าไปแนะแนวปัจจุฉิมนิเทศ (โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม, สมุทรปราการ ชั้น ม.3 และ ม.6 รวมประมาณ 500 คน เมื่อ 6 มีนาคม 2537) ว่า "ไหนเธอลองคิดเขียนสั้น ๆ ตอบครูซิว่า ทำไมนะคนเราจึงไม่ทำอะไรกันจริง ๆ ทั้ง ๆ ที่ก็รู้ดีว่าเป็นเรื่องที่ควรทำหรือต้องทำ บอกมาคนละประโยคเดียวกันก็พอสั้น ๆ" เมื่อรวบรวมได้และมาอ่านดู ข้าพเจ้าต้องขอบคุมนักเรียนในวันนั้นมาก เพราะเหตุผลของเด็กนักเรียนมัธยมชั้น ม.3/ม.6 ที่ โรงเรียนบางบ่อได้เผยแนวคิดอะไร ๆ หลายอย่างว่า การที่คนเราไม่ทำอะไรตามที่ควรทำจริง ๆ นั้นนะ มีเหตุผลชวนให้ขบคิดน่าดู ซึ่งบางข้อตัวข้าพเจ้าเองก็นึกไม่ถึง เอาละครับข้าพเจ้าจะลองสรุปรวม ๆ ว่าที่เด็กนักเรียนคิดตอบมาวันนั้นเป็นเพราะอะไรบ้างเอ่ยที่คนเราไม่ทำจริงตามที่ต้องทำหรือน่าทำ ควรทำ เพื่อพอเป็นแนวให้ท่านสังเกตเห็นว่าบางทีการที่คนไม่ทำนั้นเขาไม่ได้ชั่วร้ายอะไรเลยอาจเป็นเพราะตัวแปร บังคับเงื่อนไข องค์ประกอบอะไร ๆ บางอย่างที่ทำให้เขาไม่ทำ (ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าควรทำ) เช่น เป็น

เพราะว่า 1) จี้เกียด 2) ไม่อยากทำ 3) ไม่มีอารมณ์ทำ 4) ไม่ชอบ 5) เบื่อแข็ง 6) เงิน  
 7) ไม่รู้ว่าทำแล้วจะได้ผลดีแค่ไหน 8) ไม่เข้าใจ 9) ไม่แน่ใจว่าจะทำดีหรือไม่ 10) ไม่รู้  
 11) ไม่มีคนปรึกษา 12) ขาดกำลังใจ 13) ไม่อยากยุ่งยากใจ 14) อาย 15) ไม่รู้จะทำ  
 อย่างไรดี 16) ทำไม่ได้ 17) ท้อแท้ หมดหวัง 18) ไม่รู้ว่าจะทำไปทำไม 19) ขาดคนรู้  
 แนะนำ 20) เบื่อบรรยากาศรอบกาย 21) อยากรอง 22) ยังคิดไม่ออก 23) ลังเลใจ  
 24) ไม่เคยทำ 25) กลัวจะทำไม่ถูก 26) ขาดเงิน 27) ทำตามเพื่อน 28) ทำที่ไรไม่เคย  
 สำเร็จซักที 29) กังวลใจ 30) ไม่สามารถพอ 31) ทำซ้ำ ๆ ซาก ๆ จนเบื่อแล้ว  
 32) ไม่เคยชินเป็นนิสัย 33) ทำไม่ถูก 34) พอใจที่จะไม่ทำ 35) ปฏิบัติตามสิ่งนั้นไม่ได้  
 36) สิ้นงานเสีย 37) อยากรจะแหวกแนว 38) มั่งง่าย 39) ไม่สนใจทำ 40) สถานการณ์  
 บังคับ 41) ไม่ทำแล้วสบายใจดี 42) เสียเวลา 43) สิ่งอื่นล่อใจกว่า 44) หักห้ามใจไม่ได้  
 45) ยากเกินไป 46) ไม่แน่ใจในตัวเอง 47) ไม่พอใจ 48) ไม่มีโอกาสทำ 49) ทำเท่า  
 ไรก็ไม่สำเร็จ 50) คนอื่นไม่ยอมรับ 51) ไม่สบายใจที่จะทำ 52) ไม่มีเวลาทำ 53) เกรง  
 กลัวต่อขาบ 54) ทำแล้วถูกเยาะเย้ย 55) ไม่กล้าทำ 56) ไม่มีสิ่งจูงใจพอ 57) สิ่งคนไม่  
 ยอมรับ 58) ขาดคนร่วมมือ 59) ขัดกับความเป็นจริง 60) อยากรู้ก็เก็บ 61) เพราะชอบทำ  
 ตามสบายตัวเอง 62) ขาดความรับผิดชอบ...พิเคราะห์ดูเหตุผลที่นักเรียนมัธยมบอกมานี้ ข้าพ-  
 เจ้าแสนจะชื่นใจเพราะบางทีผู้ใหญ่เราก็อยู่ในเกณฑ์เหล่านี้แหละครับ ดังนั้นการที่จะให้คนทำอะไร  
 ที่เหมาะที่ดีในสังคมจึงเป็นเรื่องยุ่งยากมาก ซึ่งบางทีก็จากตัวเราผู้ทำเอง เกิดจากสิ่งแวดล้อม  
 และระบบกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติไม่ได้ยาก ดังนั้นเราจึงเห็นคนที่เดินข้ามถนนตรงที่ไม่ใช่ทางม้าลาย  
 ไม่เสียภาษีตามเวลาและเป็นจริง ขับรถฝ่าไฟแดง นักเรียนค้นโต๊ะครูเพื่อแอบดูคะแนนสอบ ไม่  
 กินยาตามที่หมอให้มา สูบบุหรี่ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเสียเงินเป็นมะเร็ง คุยกันในชั้นขณะที่ครูสอน มาทำงาน  
 สายเป็นประจำ ลักเล็กขมายน้อยกัน ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมีหนี้สินส่วนตัว อดไม่ได้ที่จะอาฆาตจองเวร  
 แก่แก่กัน ฟ่าฝันคุณธรรมประเพณี ฯลฯ...ก็เพราะว่ามันเป็นเรื่องไม่ง่ายนี่ครับ แต่สังเกตดู  
 เหตุผลบางข้อที่คนไม่ทำตามที่เราที่ควรทำนั้นก็นายกรทษาให้อภัยได้บ้าง น่าเห็นใจครับ เช่น เพราะ  
 ไม่รู้ เพราะยุ่งยากใจ ขาดเงิน บ่วยเจ็บทำไม่ได้ บรรยากาศไม่ส่งเสริมให้ชวนทำ...แต่บาง

ข้อนั้นออกจะเข้ากับตัวเองมากไปหน่อยที่ท้าวให้ไม่ได้ จะอ้างจี้เกียด เปื้อน เชิง ไม่สนใจ อยากรัก อยาย กลัว ไม่ชอบ ไม่พอใจ ฯลฯ ก็ได้ครับ แต่ถ้าถือว่าในบางเรื่องมันต้องท้าวจริง ๆ ตาม กฎตามเกณฑ์หากไม่ทำแล้วเกิดความบกพร่องเสียหาย เราก็คงจะอ้างลาหยากครับ-แต่อย่างไรก็ดี เหตุผลทั้ง 62 ข้อ ที่นักเรียนบอกมาวันนั้นก็ช่วยชี้แจงคิดแก่เราว่า การที่คนเราในบางครั้งไม่ ท้าวอะไรตามที่เขาคควรท้าว นั้นเราน่าจะช่วยกันแก้ไขปรับตัวกันได้ด้วยความรับผิดชอบเข้าใจดีต่อกัน แม้จะเป็นเรื่องยากก็ตาม และอย่าโทษคนไม่ท้าวว่าชั่ว เลวร้ายไปหมดทุกกรณีเลยครับ

## ข้อคิดที่ 2 ความเป็นคนของคนเราอยู่ที่ไหน?

คนเราจะมีคุณค่าสมบูรณ์เป็นคนจริง ๆ เต็มเม็ดเต็มหน่วยนั้น เป็นแนวคิดหรือปรัชญาที่ กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งสำหรับข้อคิดสั้น ๆ ในวันนี้ ข้าพเจ้าใครขอเสนอเรื่องความเป็นคนที่เป็นรูปแบบ สมบูรณ์สัก 4 ประการ เพื่อใช้ประยุกต์ใช้ในการแนะแนวชีวิตปรับปรุงตัวเองของคนเราทุก ๆ คน นั้นก็คือ ความเป็นคนอยู่ที่

1. ความมีสุขภาพดี - คนจะเป็นคนที่สมบูรณ์เรียบร้อยปกติสุขได้อย่างหนึ่งก็อยู่ที่สุขภาพ ของคนที่มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน หรือได้รับอุบัติเหตุวินาศภัยต่าง ๆ ที่ทำให้ร่างกายชีวิตพิการทรมานภาพ ดังนั้นการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรง พลอดภัย เอาไว้จึงเป็นเรื่องสำคัญข้อหนึ่ง

2. ความมีเหตุผล มีความรู้ มีความเข้าใจ มีความฉลาด มีสติปัญญาดี - ข้อนี้นับว่า สำคัญมากอีกข้อหนึ่งเพราะคนเราถ้าขาดความสามารถในการคิดนึก รู้ลึก วิเคราะห์ใคร่ครวญ ตัดสินใจ ปรับตัวแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้แล้ว ชีวิตของคนเราก็จะไร้ค่าไปได้ ฉะนั้นการพัฒนาคนให้ เกิดความรู้ ความสามารถ เฉลียวฉลาด มีความรอบคอบ มีเหตุผล ถ้าคิดกล้ำท้าวในการแก้ปัญหา ปรับตัวจึง เป็นเรื่องสำคัญในระบบการสั่งสอนอบรมให้คนมีความเป็นคนที่ดีที่ถูกต้องวิชาการทั้งหลายและ ประสบการณ์ทั้งมวลที่คนได้รับในสังคมล้วนมีค่ามุ่งส่งเสริมในด้านนี้ของคนเรา การมีใจใฝ่ศึกษาหา ความรู้และประสบการณ์ ฝึกฝนพัฒนาสติปัญญาเหตุผลจึงจำเป็น

3. ความสามารถในการประกอบการทำงานอาชีพให้มีรายได้เลี้ยงตัวเองเรื่องนี้เป็น

ปัญหาหนักมากสำหรับคนทั่วไปในสังคม เพราะชีวิตจะดำรงอยู่ได้เราต้องกินใช้มีของบริโภคใช้สอยต่าง ๆ ที่จำเป็น อาทิปัจจัย 4 มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกสบายความสุขบางอย่างที่ในปัจจุบันคนยุคนี้สมัยนี้พึงมีบ้าง (ไม่ใช่ว่าของฟุ่มเฟือยเพื่อเหิมเหินไปนะครับ) การมีรายได้จากการประกอบอาชีพที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องมีการแบ่งส่วนมรดกผลกำไรเกื้อกูลกันในสังคมตามระบบงานที่ดี ไม่เอาเปรียบกันนักจึงจำเป็นที่จะช่วยให้คนมีความเป็นคนกันจริง ๆ ความรับผิดชอบในงานและได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมจากงานอาชีพที่ทำของคนเรา เป็นสิ่งที่คนเราต้องทำ เป็นสิ่งที่คนต้องร่วมมือเข้าใจเห็นอกกันดูแลครอบครัวได้ดี

4. ความรู้สี่มีความสงบสุขทางจิตใจ - เรื่องนี้พูดไปแล้วมีความจำเป็นมากที่สุด เพราะคนเราต่อให้เป็นอะไร ไร้อะไร มีอะไร แต่ใจยังหวนวิตกกังวล กลัวยังพะวงนี้สุขภาพจิตไม่ดีแล้วความเป็นคนก็ไร้ค่า เหตุนี้การรู้จักปรับตัวมีกลเม็ดเทคนิคทำใจเรียนรู้ช่วยตัวเอง ช่วยคนอื่นในสังคมให้มีความสบายใจร่วมกันจึงมีความจำเป็นยิ่ง คุณธรรม ศาสนา ค่านิยม แนวประพฤติปฏิบัติที่อยู่ในกฎเกณฑ์ วินัย ระบบ ระเบียบ มีศีลมีธรรม อุดมคติ ชยันต์เอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา เสียสละ ซื่อสัตย์ ไม่คิดชั่วต่อกันจะช่วยคนให้มีความสงบสุขได้ สรุปแนวคิด 4 ข้อคือ สุขภาพดี มีเหตุผล พ้นการว่างงานมีรายได้ จิตใจสงบสุข นี้ถ้ามีพร้อมมูลอยู่ในตัวคนคนใด ความเป็นคนของคนคนนั้นก็คงจะมีค่าสมบูรณ์ดีครับ ดังนั้นเราพึงช่วยกันพัฒนาคนทั้งตัวเราเองและคนอื่นในสังคมให้มีสภาพสมบูรณ์ใน 4 ประการนี้เถิด-และ เป็นงานยากแต่ถ้าร่วมมือกันจริงก็คงสำเร็จครับ

หมายเหตุ - ตามหลักจิตวิทยาและแนวชีวิตนั้นท่านเสนอแนะไว้ว่า คนเราแต่ละคนจะประกอบด้วยตัว 4 ตัว คือ 1) ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) 2) ตัวตนอุดมคติที่เราอยากเป็น (Ideal Self) 3) ตัวตนทางสังคมที่คนอื่นมองว่าเราเป็น (Social Self) และ 4) ตัวตนที่เรารับรู้มองตัวเราเองว่าเป็นอย่างไร (Perceived Self) - ถ้าตัวตน 4 ตัวนี้ไม่ค่อยจะกลมกลืนกันนักคนเราจะเป็นคนที่มีทุกข์มีปัญหาก็เป็นโรคจิต โรคประสาทได้ง่าย ความเป็นคนที่ดีที่สมบูรณ์จึงมีความเป็นคนแบบที่ตัวตนทั้ง 4 กลมกลืนกันครับ คนก็就会有ความแตกแยกทางตัวตน

น้อย รับรู้ตัวตนตามความเป็นจริง สามารถปรับตัวคิดทวนแก้ปัญหาได้จริงมีเหตุผลดีกว่า เป็นคนปกติมีความสุขความสบายอยู่ในสังคมได้

**ข้อคิดที่ 3 ความกังวล เรื่องที่ทุกคนเรามีและวิธีปรับตัวแก้ไข ...**

(จาริกเป็นพุทธบูชา ในวันวิสาขะ 14 พฤษภาคม 2537)

ความกังวล (Anxiety) จัดได้ว่าเป็นความทุกข์ใจพื้นฐานของคนเราที่ยังไม่บรรลุอรหันต์กิเลสได้ ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอารมณ์กลัวอย่างหนึ่ง มีความรู้สึกไม่สบายใจ จิตใจไม่ปกติสุขหวาดกังวลในเหตุการณ์ที่ตัวเองจะต้องเผชิญ ความกังวลอาจมีได้จากเล็ก ๆ น้อย ๆ จนถึงกังวลมากขนาดกินไม่ได้นอนไม่หลับ มีอาการทางโรคประสาทกันได้ ถ้าไม่รู้จักระวังแก้ไขปรับปรุงเสียตามหลักพฤติกรรมนิยมเขาจะเสนอเหตุความกังวลว่ามาจาก 1) เมื่อหนีจากเหตุร้ายที่พบไม่พ้น 2) รู้ว่าตัวเองจะถูกลงโทษ 3) ปราศจากการได้รับความช่วยเหลือคำจุน เมื่อตัวตกอยู่ในยามทุกข์ยากขัดสนแค้นแค้น ส่วนเหตุกังวลในทัศนะทั่วไปนั้น เราพอจะกล่าวได้ว่ามาจากเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากมาย อาทิเช่น คนเราส่วนใหญ่มักจะมีความรู้สึกกังวลใจ เมื่อ 1) หวังว่าจะได้อะไรบางอย่างไว้ แต่กลับไม่สมหวังตามที่นึกคิดไว้ นั้น 2) บังเอิญประสบกับเหตุการณ์ที่แปลกใหม่ไม่คุ้นเคยมาก่อน 3) พบเรื่องราวชนิดที่ไม่คาดหวังว่าจะพบกับมันเช่นนั้นแบบนั้นอย่างกะทันหัน 4) เมื่อตัวตกอยู่ในสถานการณ์หลักอึเหลือใจ ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรดีในเวลานั้น เกิดเป็นความเงินสะเทินอาย กังวลตื่นเต้นได้ 5) เมื่อตนทำอะไรไปแล้วกลับได้รับคำติวิจารณ์ว่าไม่ดี ไม่ถูก บกพร่องจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า สูงกว่า และ 6) เมื่อคนตกอยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องทำ ต้องแสดงพฤติกรรมอะไร ๆ บางอย่าง ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ก็รู้ว่าตัวเองไม่สามารถทำสิ่งนั้นได้ดีพอที่จะอวดเขาเลย... ดังนั้นจะเห็นว่า คนเราหนีเรื่องความกังวลไม่พ้นแน่ จึงสมควรที่เราจะมาเรียนรู้ปรับตัวกันดีกว่า จะสบายขึ้น

อนึ่ง กล่าวทางหลักวิชา คนที่กังวลนั้นจะมีทางออกอยู่อย่างน้อยก็ 4 ทางด้วยกันคือ

1) แสดงออกในทางรุกรานก้าวร้าวอาละวาดกับคนอื่น สิ่งอื่น 2) เก็บกดความกังวลเอาไว้ในใจคล้าย ๆ กับจะแกล้งแสดงว่าตัวเองเป็นคนอารมณ์ดี อารมณ์เย็น ไม่กังวล หวาดกลัวตื่นเต้นอะไรนัก

(แต่ความจริงกังวลอยู่ข้างใน) 3) แสดงออกทางร่างกาย กิริยาท่าทางที่ลุกลี้ลุกลน กระสับกระส่าย ไม่มีสมาธิ พุดฟังอะไรไม่รู้เรื่อง จนเกิดอาการโรคทางกาย เช่น ปวดศีรษะ เมื่อยต้นคอ ปวดหลัง ท้องเดิน นอนหลับยาก และวิธีที่ 4 สุดท้ายก็ คือการปรับตัวเรียนรู้ แก่ความกังวลกันจริง ซึ่งนับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด คือ ว่าการไปตีหัวหมาอะละวาด เก็บกอดความรู้สึกรู้ หรือเจ็บป่วย อันเป็นสาระสำคัญที่เราจะคุยกันในวันนี้พอสังเขป เทคนิคในการปรับตัวแก้ความกังวล ถ้าเราพอมีสติรู้ตัว ไม่กังวลขนาดหนักจนกินไม่ได้นอนไม่หลับ เป็นโรคประสาทกังวล (Anxiety Neurosis) แล้ว ทางจิตวิทยาเสนอแนะปรับตัวเรื่องแก้ไข หรือลดความกังวลไว้ที่น่าสนใจ และพอทำได้อดข้อต่อไปนี้ คือ

1. เมื่อรู้ว่าตัวเกิดกังวล จงพยายามหาให้ได้ว่ากังวลเรื่องอะไรแน่ ให้ออกมาเป็นลักษณะชิ้นอันจริง ๆ ว่าสิ่งนั้นสิ่งนี้ ไม่ใช่ "กังวล" อยู่ภายในเฉย ๆ แล้วบ่นแต่กลุ่ม พาลร่นพาลนี้ ตลอดเวลา

2. หาวิธีแก้ตามที่มันควรเป็นว่าเรื่องนี้จะดีขึ้นเบาใจขึ้น ถ้าเราทำอะไรแก้มันอย่างไร มีสติรอบคอบใจเย็น ไปหาผู้รู้ที่ปรึกษาพูดเล่าช่วยเหลือ แนะนำกันเสียอย่าอุบเก็บเอาไว้ลำพัง มันจะอัดแน่นใจตาย

3. ลองคิด ดูซิว่าเข้าเรื่องร้ายที่เรากังวลนั้น ถ้ามันแก้ไม่ได้จริง ๆ มันจะเสียหายแก่เราอย่างมากที่สุดขนาดไหน เราพอทนมันได้ไหมเอ๋ย (แต่ความจริงมันอาจไม่เกิดตามนั้น หรือลองคิดเล่นจะเบาใจขึ้น)

4. ลองเล่นละครแบบบทบาทสมมุติกับเพื่อนหรือผู้ให้คำปรึกษา เพื่อจะช่วยปรับแก้อารมณ์ กังวลจริง ๆ ได้

5. ฝึกปฏิบัติการพักผ่อน (Relaxation) ให้อใจสงบ มีสมาธิ แล้วความกังวลจะลดลง คลายหวาดกลัวได้)

6. ลองนึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่ทำให้มีความสุข ใจ เบิกบาน บิดาใจแก่เรานึกถึงภาพนั้นในห้านาน ๆ จนใจมีความสุขเยือกเย็น เบาสบาย แล้วนำเรื่องที่กังวลมาคิดควบคู่ขณะนั้น จะเบาสบายใจขึ้น

7. อยู่ในสิ่งเร้าแวดล้อมที่กระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกให้น้อยลง เช่น อยู่ในที่สงบสงัด ห้องพระ ในโบสถ์ ที่ชายทุ่ง ในหุบถ้ำ ป่าเขา ความเงียบตามธรรมชาติบางที่ช่วยให้ความคิดที่ดีแก่เรา คลายกังวลลงได้

8. รับประทานยาคลายกังวลช่วย (นี้ต้องไปหาหมอจะครับ อย่าซื้อกินเอง ถ้าใช้ยาผิดจะแย่เปล่า ๆ)

วิธีแก้ไข ปรับตัวเรื่องความกังวล 8 วิธีนี้อาจไม่เหมาะกับท่านทุกคนก็ได้ ท่านอาจใช้ระบบกระบวนการอื่นที่ดีมีประโยชน์ก็เชิญ แต่อย่าลืมว่าความกังวลไม่ช้าสิ่งเลวร้ายไปทั้งหมด ถ้าเรากังวลดี พอเหมาะ เช่น กังวลจะสอบไม่ผ่าน (เราก็จยันขึ้น) กังวลจะตกรถตกเรือบิน (เราก็ตื่นทันเวลา) ขอแต่อย่าได้กังวลจัดขนาดหนักประสาทเสวยเสียเล่า เช่น มีตบาคหน้อยก็กังวลจะเป็นบาดทะยัก เริ่มเรียนปีหนึ่งปริญญาตรีก็กังวลจะไม่ได้ดีออกเตอร์ หรือกังวลว่าชาตินี้ตัวจะไม่ได้เป็นเศรษฐี (ทั้ง ๆ ที่พอมีพอกินอยู่แล้ว) ผู้ที่หมดกังวลพันโลก โกรธ หลงปราศจากนิเวศน์ที่ทําให้ใจชุ่มมัวจริง ๆ ก็เห็นจะได้แก่พระพุทธองค์แหละครับ ในสภาพปุณฺณคนธรรมดา ก็เสสหนาเช่นเรา ๆ นี้ เรามากังวลในเรื่องที่ดี และปรับตัวกันดีกว่า มันจะมีค่าขึ้นครับ

## ข้อสนเทศเรื่อง การพัฒนาความรับผิดชอบ

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกพัฒนาตนเองให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. เพื่อให้สมาชิกรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มด้วยความรับผิดชอบ

### เนื้อหา

ความรับผิดชอบนั้น มีความหมายสำหรับชีวิตคนเรามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อชีวิตและความอยู่รอดของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในการมีชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันแล้ว ความรับผิดชอบมิได้มีความหมายเพียงแต่ตัวเราเองเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงคนข้างเคียง สังคม และโลกทั้งโลกด้วย

ในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ความรับผิดชอบต่อกลุ่มเป็นส่วนสำคัญซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นคุณค่าของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งความรับผิดชอบต่อการทำงานในลักษณะกลุ่มนั้น สามารถจะชี้ให้เห็นได้ดังนี้

1. การแสดงความรู้สึกความเป็นเจ้าของงาน (Sense of Belonging) คือ แสดงความรู้สึกเหมือนว่างานทั้งหมดเป็นของเรา จะต้องมีส่วนรับรู้สร้างสรรค์ และดูแลโดยจะทอดธุระมิได้
2. รักษาน เสียสละเวลาเพื่องาน แม้จะมีบางครั้งที่ต้องใช้เวลาเพื่อการทำงานของส่วนรวมโดยต้องเจียดเวลาส่วนตัวไปบ้างก็ยอมเสียสละส่วนนั้น เพื่อให้งานของส่วนรวมสำเร็จ
3. ประสานกับเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด แสดงให้เห็นถึงความเอื้ออาทรในงานที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้ว่าจะงานในส่วนของตนเองจะสำเร็จไปแล้ว แต่งานทั้งหมดอยู่บนกลุ่มเดียวกัน ทีมเดียวกัน ดังนั้นการประสานงานช่วยเหลือ

จึงถือเสมือนว่าเป็นงานส่วนของเราด้วยเช่นกัน

4. รับผลที่เกิดขึ้นจากงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่แสดงถึงความรับผิดชอบ เพราะปกตินิสัยของคนเรานั้นจะมุ่งรังแต่ผลดี ผลเสีย หรือข้อตำหนิจะหลีกเลี่ยงและผลึกภาระให้คนอื่น ดังนั้น การแสดงความรับผิดชอบในสิ่งคมดังกล่าว จึงถือว่าเป็นการกระทำที่ควรแก่การสรรเสริญเป็นอย่างยิ่ง

เราจะพัฒนาความรับผิดชอบต่อที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ? เป็นคำถามที่เราต้องหาคำตอบให้แก่ตัวเองให้ได้ สมมติว่า หัวหน้างานได้มอบหมายให้เราปฏิบัติงานชิ้นหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พร้อมกับตั้งเวลาสิ้นสุดของงาน (Sate Lime)เอาไว้ เราจะต้องเริ่มจาก "ความรับผิดชอบ" ในใจก่อนเป็นอันดับแรก หากว่างานนั้นจำเป็นต้องทำร่วมกับคนอื่นยิ่งมีความสำคัญที่เราจะต้องเพิ่มความรับผิดชอบต่อขึ้นอีก แนวทางที่จะพัฒนาความรับผิดชอบดังกล่าวคือ การใช้ธรรมะของพระพุทธองค์ทั้ง 4 ข้อ อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ

1. ความพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกยินดี เต็มใจ และพร้อมที่จะประสานงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ด้วยดี

2. มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ ทำงานด้วยความเข้มแข็ง อดทน พุ่มพวง กาลังกาย และกาลังใจ เพื่องานในหน้าที่ให้บรรลุผลให้น่าพอใจให้ได้ ไม่ขี้สັกแต่ว่าทำ ๆ ไป ตามกำหนดเวลาเท่านั้น

3. จิตใจต้องพุ่มพวงให้ คิดค้นหาวิธีการ แนวทางเพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และได้ผลสำเร็จดังที่วางแผนและนโยบายที่รับมา

4. หมั่นตรองพิจารณา สาระวจตรวจตรา ผลได้เสียที่กระทำไปแล้ว กล่าวคือ ประเมินผลตรวจสอบและหาจุดบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขป้องกันงานชิ้นต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นงานที่ได้ทำไปแล้ว

ทั้งหมดดังกล่าวไปแล้วคือการพัฒนาความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การทำงานเป็นกลุ่มบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากการพัฒนาแนวคิดและจิตใจให้มีความรับผิดชอบดังกล่าวแล้ว เราสามารถที่จะพัฒนาวิถีทางแห่งชีวิตให้ก้าวหน้า

ไปได้ในทุก ๆ ประการด้วย ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมใด สังคมนั้นย่อมจะ เจริญส่งผลดีต่อผู้คน  
รอบข้าง และย่อมนำมาซึ่งความรุ่งเรืองต่อตนเองและประเทศชาติในที่สุด

## ข้อสนทนาเรื่อง การช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่น

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่น
2. เพื่อให้สมาชิกรู้จักช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่น

### เนื้อหา

คนส่วนมากเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของการช่วยเหลือและสนับสนุน โดยคิดว่า หมายถึงการยอมให้ใครบางคนทำตามใจของเขา หรือเป็นการจัดเตรียมหาสิ่งที่จำเป็นให้แก่เขา แต่ความหมายที่ถูกต้องนั้นหมายถึง การส่งเสริมเป้าหมายหรือความสนใจของบุคคลหนึ่ง เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยไม่เป็นการทำลายตัวเอง

หากเรายึดติดอยู่กับการช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่นแล้ว เราจะกลายเป็นผู้ทำตัวเป็น "แม่" อยู่ตลอดเวลา คือ มีลักษณะที่คอยจะสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งผู้ทำตัวแบบนี้จะรู้สึกทุกข์ทรมานใจอยู่เสมอ เพราะมักจะต้องทำสิ่งต่าง ๆ ให้บุคคลอื่นอย่างมากมาย แต่บุคคลนั้นกลับไม่รู้สึกซาบซึ้งในการกระทำของผู้ที่ทำตัวเป็น "แม่" เลย และยังคงรู้สึกขมขื่นใจที่ความเสียดสีของตน มิได้รับการยกย่องแม้แต่น้อย ดังนั้น ผู้ที่ทำตัวเป็นผู้ช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้อื่นตลอดเวลาจะรู้สึกเหนื่อยอ่อนทั้งกายและใจจากการรับภาระต่าง ๆ มากเกินไป ทำให้กลายเป็นคนที่เหินห่างกับตนเองไป เพราะการพยายามที่จะทำอะไรเพื่อผู้อื่นแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้น

ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเป็นตัวของตัวเอง เราจะรู้วิธีการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของเราและของผู้อื่น ถึงแม้เราช่วยเหลือผู้อื่นในยามที่เขามีปัญหา แต่เราจะไม่แก้ปัญหาแทนเขาทั้งหมดทุกอย่าง เพราะเราเชื่อมั่นว่า บุคคลมีความสามารถที่จะรับผิดชอบตนเอง การไม่ยึดติดอยู่กับค่านิยมเรื่องการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นจะช่วยปรับปรุง

ชีวิตของเราให้ดีขึ้น เพราะมันจะปลดปล่อยตัวเราให้พ้นจากภาระอันไม่จำเป็น และความขมขื่น  
 วนาใจทั้งปวง จะช่วยให้เราดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นในขอบเขตที่เหมาะสมโดยไม่ทำร้ายตนเองเราจะ  
 มีความสุขความสบายใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เราจะทำอะไรให้ใครก็เพราะ "ความเป็นห่วง  
 "มิใช่เพราะว่ามันเป็น "หน้าที่" เพื่อนของเรามีปฏิภิกิริยาที่ดีต่อเรา ก็มิใช่เพราะเราทำอะไรให้  
 แก่เขา แต่เป็นเพราะเรามีความจริงใจต่อเขา

การทำตัวช่วยเหลือผู้อื่นจนเกินขอบเขตจะทำให้เราขาดความเป็นตัวเอง เราต้องคิด  
 ว่าเราไม่ใช่นายเปเปอร์แมน หรือเจมส์บอนด์ที่จะมาคอยช่วยเหลือผู้อื่นตลอดเวลา เพราะฉะนั้นถ้า  
 เรื่องใดที่ไม่ได้ทำให้เราเดือดร้อนโดยตรง เราก็ไม่ควรไปต่อแยะให้มาเดือดร้อนใจภายหลัง เรา  
 ไม่ควรถือสาคนินทา คำวิจารณ์และหากมีความคิดเห็นไม่ตรงกับใคร เราก็ควรทำใจให้สบายแล้ว  
 คิดเสียว่าไม่เห็นด้วย เราก็ไม่เดือดร้อน เราไม่ควรร้อนใจกับความคิดเห็นของคนอื่นที่มีต่อตัวเรา  
 กับเพื่อน มิตรภาพจะจีรังยั่งยืนนั้นเพื่อนไม่ควรบังคับเพื่อนให้เข้าใจตนเองตลอดเวลาไม่ควรตำหนิ  
 เพื่อนว่าทำตัวไม่ถูกใจตน การยอมทำตามความมุ่งหมายของคนอื่น โดยขัดกับความรู้สึกของตนเอง  
 เพราะกลัวคนอื่นไม่รักไม่เข้าใจตนเองนั้น เราจะพบว่าไม่มีใครเข้าใจเราได้ คนอื่นจะเข้าใจ  
 เราก็ต่อเมื่อเราแสดงตัวตนที่แท้จริง ซึ่งอาจจะขัดกับความต้องการของคนอื่น บางครั้งเราอาจ  
 จะพบว่าเพื่อนบางคนทำตัวน่าเศร้า น่าสงสาร ขอความเห็นใจจากเราหรือคนอื่นโดยไม่ได้คิดที่จะ  
 แก้ปัญหาด้วยตนเอง เราก็ไม่ควรตกเป็นบริวารแห่งความเศร้าของเขา เราควรช่วยเหลือตาม  
 สมควรแต่ไม่ทำเป็น เรื่องที่เราต้องเป็นทาสรองรับอารมณ์ของเขาเรื่อยไป ควรทำให้เห็นว่าเขา  
 จะต้องขวนขวายช่วยตนเอง

การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นสิ่งที่ดี เราควรช่วยเหลือสนับสนุนโดยไม่ทำร้ายตนเอง  
 ควรมีขอบเขตไม่ยึดติดจนขาดความเป็นตัวของตัวเอง เพราะคนที่ไม่เป็นตัวของตัวเองก็เหมือน  
 ทศกัณฐ์ตอนที่หนุมานลักเอากลองดวงใจไป จะบีบก็ตายจะคลายก็รอด ถ้าใครต้องรับบทเช่นนี้  
 ไปตลอดชีวิตจะมีความสุขได้อย่างไร เมื่อใดที่เราสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของเรา  
 และของผู้อื่น เราจะรู้จักดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นในขอบเขตที่เหมาะสม จะมีความสุขสบายใจในการมี  
 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

## ข้อเสนอแนะเรื่อง "การให้ความร่วมมือ"

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสำคัญของการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น

### เนื้อหา

ความสามารถทางงานที่ดีกับผู้อื่น เกิดจากคุณสมบัติบางประการที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข คุณสมบัติเหล่านั้นได้แก่ความมั่นคงในใจ ความซื่อตรง ความชัดเจน ความมั่นใจ ความไว้วางใจ เมื่อเราพัฒนาคุณสมบัติเหล่านี้ เราจะแบ่งปันประสบการณ์ของเรากับผู้อื่นและสิ่งนี้คือการเริ่มต้นของความร่วมมือ เมื่อเราสนใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยจิตใจปลอดโปร่ง เราจะพบว่าเขาเหล่านั้นจะตอบสนองต่อเราอย่างอ่อนโยนเช่นเดียวกัน

การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่าง เป็นสุขจะทำให้เราตระหนักถึงคุณค่าอันเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน และความประทับใจจะเกิดขึ้นในความผสมผสานกลมกลืน ซึ่งเกิดจากการที่คนหลาย ๆ คน ได้มีส่วนร่วมในงาน ความร่วมมือจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์อย่างใหญ่หลวง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่ซึ่งคน ๆ เดียวไม่สามารถจะทำได้ ความก้าวหน้าทั้งในระดับบุคคลและระดับโลก จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือนี้ ซึ่งเราเรียกสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ว่า "ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม"

ถึงแม้เราแต่ละคนจะสนใจถึงคุณค่าแห่งการร่วมมือ แต่เรามักจะพบอุปสรรคในการร่วมมือเสมอ อุปสรรคของการร่วมมือซึ่งกันและกันคือการที่เรามักจะคิดว่าความรู้สึกรู้สึกของเราและทัศนคติของเราต้องสำคัญกว่าผู้อื่น เรามักคิดว่าเราทำได้ดีกว่า เมื่อเราทำงานตามลัทธิและให้พลังงานทั้งหมดต่อเป้าหมายที่ตนสร้างขึ้นตามลัทธินั้น เรามองไม่เห็นว่าการผูกพันอยู่กับตนเองนี้กระทบกระเทือนต่อตนเองและผู้อื่นในหลายแง่ด้วยกัน

ในตอนแรกเราอาจเห็นว่าเราทำอะไรได้ดี แต่เราค่อย ๆ ปิดตัวเองและแยกตัวเราออกไปทีละน้อย เราจะไม่แลกเปลี่ยน แบ่งปัน ความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้อื่น เราจะส่งเสริมความรู้สึกอิจฉาริษยาซึ่งก่อให้เกิดความขุ่นเคืองไม่พอใจ และความขัดแย้งในใจก็จะเริ่ม

ผั่งรากและเติบโตขึ้น ความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ และในที่สุดการทำงานอย่างมีความสุขกับผู้อื่นก็จะเป็นเรื่องที่เป็นไปได้อากหรืออาจจะเป็นไปไม่ได้เลย หากปราศจากความร่วมมือ การงานและสัมพันธภาพของเราจะถูกทำร้าย และเราก็มองไม่เห็นความยินดีและความสุขของการสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความไม่สามารถร่วมมือกับผู้อื่น มักจะเป็นผลของแบบแผนของวิธีการทำงานซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งได้แก่ความพยายามทำอะไรของตนเองอย่างที่ตนเองปรารถนาและการหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เราไม่ชอบ ลักษณะเช่นนี้อาจจะเกิดขึ้นอีกเมื่อเราเผชิญกับปัญหาในงานหรือในความสัมพันธ์ที่ล้มลงรอยกัน เราอาจจะใส่ใจกับความสนใจของเราจนกระทั่งเรามองไม่เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่น เพราะฉะนั้นเราจะปิดตนเองจากสาระสำคัญของความร่วมมืออันได้แก่ การมองผู้อื่นด้วยดวงตาที่แจ่มใส การเปิดใจตนเองให้กว้างและการให้ความรักความอ่อนโยน

เมื่อเราเต็มใจที่จะร่วมมือ เราจะเปิดตนเองให้กับประสบการณ์อันอัมเอบของการทำงานร่วมกับผู้อื่นครั้งต่อไป เมื่อท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แทนที่จะหมกมุ่นอยู่กับความรู้สึกโกรธและเสียใจ พยายามมองหาแนวทางที่ดีในการแก้ปัญหา นี่เป็นโอกาสที่ดีที่เราจะรู้จักสงบอารมณ์ตนเอง และเริ่มต้นทำงานร่วมกับผู้อื่นแม้ว่าเราจะไม่มีความเห็นไม่ลงรอยอยู่บ้าง เราก็สามารถรักษาสายใยของความร่วมมือนั้นไว้ได้ การจะกระทำสิ่งนี้ได้ท่านอาจจะต้องละทิ้งความรู้สึกที่จะต้องเอาชนะ และหากท่านสามารถที่จะวางใจและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ท่านก็จะได้ปล่อยให้ความสร้างสรรค์อย่างธรรมชาติมีอิสระที่จะยกระดับการงานของท่าน และสร้างความรัก ความเข้าใจได้มากขึ้นกับผู้อื่นรอบ ๆ ข้าง

ความสามารถร่วมมืออย่างแท้จริงกับผู้อื่นได้นั้น เราจำเป็นต้องเปิดตนเองและสัมผัสกับตนเองอย่างแท้จริง เราจะต้องรู้จักร่างกาย ความคิด การรับรู้ และความรู้สึกต่าง ๆ ของเรา เมื่อเราสามารถรับการสื่อสารซึ่งส่งออกจากแหล่งเหล่านี้ได้ ความรู้ภายในแห่งตนจะสร้างสะพานระหว่างเรากับผู้อื่น เราจะมีทัศนคติที่กว้างขึ้นสำหรับการเสริมสร้างสัมพันธภาพในด้านสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน เราสามารถจะละเอียดอ่อนกับความรู้สึกและอารมณ์ เราจะรู้และ

ไวสาใจกับความรู้สึกของผู้อื่น เราสามารถจะจับน้ำเสียงและความเข้มแข็งของผู้อื่นได้ ดังนั้นเราจึงมีความสามารถที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องชัดเจน เมื่อเรามีการรับรู้ที่ชัดเจนและละเอียดอ่อนต่อความรู้สึกของผู้อื่น การสื่อสารของเราก็จะชัดเจนและเปิดกว้างชัดเจนขึ้น

เมื่อเราแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานของเรา เขาก็จะมีกำลังใจกระทำสิ่งที่ดีงามและพัฒนาความสามารถของตนเองมากขึ้น งานจะปลอดโปร่งและมีประสิทธิภาพเมื่อเราสื่อสารอย่างชัดเจน และให้ข้อคิดซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน เมื่อเราช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เราจะรู้สึกว่ามีสายใยเกิดขึ้นระหว่างเรากับผู้อื่น และเอกลักษณ์ของเขาก็จะได้รับกาทำให้เกียรติด้วย ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะได้รับการจัดการอย่างราบรื่น และความสมดุลงแห่งพลังในการทำงานก็จะเกิดขึ้นด้วย การกระทำเช่นนี้จะทำให้เรารู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน และจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานของเรามากขึ้น

เมื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเต็มไปด้วยความสุขและสร้างสรรค์ มันก็จะทำให้เกิดความงอกงาม ความชัดเจน ความแจ่มใส และความร่วมมือมากยิ่งขึ้น และคุณสมบัติเหล่านี้ก็จะแผ่ขยายครอบคลุมทุกอย่างที่เราทำ เราจะเต็มใจร่วมงานกับผู้อื่น เราจะฟังพาทอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเอาชนะอุปสรรคและงานที่ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ และนำความเบิกบานมาایتทุกคนที่เกี่ยวข้อง เราจะรวมพลังกันทั้งความคิดและกำลังกายที่จะสร้างพลังอันเข้มแข็งและยึดหยุ่นกัน จะกลายเป็นโอกาสแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกันจะเป็นโอกาสทองของการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน จะเป็นแหล่งแห่งความเป็นสุขอันยิ่งใหญ่และจะเป็นแรงบันดาลใจอันสร้างสรรค์ให้แก่ทุกคน

คุณภาพของงานทุกอย่างที่เราทำจะยกระดับขึ้นเมื่อเรามีความรักให้ผู้อื่น เมื่อเราปล่อยวางความคิดอันผูกพันอยู่กับตนเอง เมื่อเราทำงานด้วยจิตใจเปิดกว้างและกลมกลืนกับผู้อื่น เราก็จะรู้สึกถึงความเบิกบานที่เพิ่มขึ้นด้วยทัศนคติที่เปิดกว้างของตัวเอง แล้วเราก็จะเห็นว่าปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ จะลดลง ไม่ว่าเฉพาะในชีวิตของเราเท่านั้น แต่ในสังคมของเราด้วย ดังนั้นความร่วมมือจึงก่อประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพของชีวิตสำหรับมนุษย์ทุกคน

การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นทำให้เราสัมผัสกับความสุขในการทำงาน และเวลาที่เรำใช้ในการทำงานจะเป็นเรื่องที่น่าตื่นใจและเบิกบาน การทำทหายต่าง ๆ เป็นเรื่องน่ายินดี และศักยภาพ

ที่สร้างสรรค์จะขยายตัวออกไปสู่วงกว้าง พลังงานจะเป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์และร่าเริง และดำเนินไปตลอดชีวิต ความแตกต่างกันระหว่างการงานและการพักผ่อนจะหายไปเมื่องานเป็นหนึ่งเดียวกับชีวิต เมื่อเราเรียนรู้ที่จะร่วมมืออย่างแท้จริง เราจะทำทุกอย่างไปได้ด้วยความสำเร็จ แล้วเราก็จะสามารถสัมผัสกับความสุขอันลึกซึ้งของชีวิตได้

## ข้อสนทนา เรื่อง ร่วมด้วยช่วยกันงานสำเร็จ

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและเห็นความสำคัญของการให้ - การรับ
2. เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบแนวทางในการแสดงพฤติกรรมของการให้ - การรับที่

เหมาะสม

### เนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เติบโตงอกงามขึ้นบนดุลยภาพระหว่างการให้ - การรับ และจะเหี่ยวเฉาลงเมื่อเอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

การถนอมความสัมพันธ์อันนี้ไว้ ผู้สนทนาทั้งสองฝ่ายจึงต้องให้และรับซึ่งกันและกันหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขาดลักษณะ เช่นนี้ใบเสี้ยนแล้วก็ไม่อาจเรียกหาชดเชยจากอีกฝ่ายหนึ่งได้

### กระแสแห่งการให้และการรับ

หากการให้และการรับมีความสมดุลย์มากเท่าไร ความสัมพันธ์ของคู่สนทนาจึงจะยิ่งงอกงามและราบรื่นมากขึ้นเท่านั้น ส่วนบุคคลที่ปฏิเสธความต้องการของผู้อื่น ก็มีแต่จะได้รับการปฏิเสธคืนไปเช่นกัน

ดุลยภาพระหว่างการให้และการรับเป็นสาระที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง คนผู้หนึ่งอาจจะมีความร่ำรวยทางวัตถุและความสามารถอื่นรุ่มร่ามต่าง ๆ นานา ด้วยการรับจากผู้อื่นแต่คนนั้นไม่อาจจะรักษาความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่นได้หากปราศจากการให้เป็นการตอบแทน เพราะเป็นหลักการพื้นฐานที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นส่วนมุ่งไปในทิศทางที่ต้องการสนองความพอใจส่วนตน ถ้า

ความสัมพันธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจเสียแล้ว ก็จะถูกโยนทิ้ง

### มนุษย์ต้องการอะไรจากกันและกัน

นอกจากวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่มนุษย์แลกเปลี่ยนกันแล้ว มนุษย์ยังต้องการความรักการคล้อยตาม กาลังใจ ค่ายกป้องชมเชย ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจกับการตอบรับการยอมรับต่อจุดอ่อนของกันและกัน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็ต้องการนิยมนับถือในจุดดีของตนเอง

ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองโดยส่วนใหญ่อีกด้วยการพูดคุยสนทนาและแม้ว่าการสนทนานั้นในบางครั้งจะไม่เกี่ยวข้องหรือสนองตอบต่อความต้องการนี้โดยตรง ความต้องการเหล่านี้ก็มักจะแทรกแซงเสนอหน้าเข้ามาโดยไม่ได้รับเชิญ

การให้และการรับ จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ขาดสายในการสนทนาทุกครั้งและความสัมพันธ์ของคนเราก็จะได้รับการคำจูนบำรุงกำลังต่อไปด้วยกระแสแห่งการให้และการรับ เช่น นี้ตลอดไป แต่หากมีการให้หรือการรับ ใดลุล่วงกระแสเดียวสัมพันธ์ภาพก็จะเสื่อมถอยลงชั่วขณะ ใดแห่งการสนทนาจะเริ่มส่องแสงริบหรี่และมอดดับลงในที่สุด นั้นหมายถึง การไม่มีพลังใจ ใด อีกแล้วที่จะหาให้ความสนใจต่อกันลุล่วงขึ้นมาอีก

คำว่า "ให้" หมายถึง การสละบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งมิได้หมายถึง ทิศทางของการแลกเปลี่ยนกัน การให้เพื่อประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับ การเสียสละพลังงาน เวลา หรือสิ่งอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการและความปรารถนาของอีกฝ่ายหนึ่ง การให้ที่แท้จริงจึงมีความหมายบ่งบอกโดยนัยว่า ผู้ให้มีความตระหนักว่าอีกฝ่ายหนึ่งก็เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจคนหนึ่ง ไม่ใช่วัตถุหรือสิ่งทีคนจะระบายออกมาและอีกฝ่ายหนึ่งจกถวายเอาไปแต่ฝ่ายเดียว การให้ยังแสดงถึงการยอมรับนับถือในผลประโยชน์อีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นการให้จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรัก

คนเราส่วนมากมีความต้องการ ความอยาก ความปรารถนา ซึ่งคอยกดดันให้แสวงหาการตอบสนองจากผู้อื่นเสมอ เพราะฉะนั้นโอกาสที่เราจะให้ผู้อื่นจึงมีอยู่เสมอ เช่น มีอยู่หลาย

สิ่งหลายอย่างที่คนเราต้องการจะเรียนรู้ และบุคคลก็สามารถใช้โอกาสให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ นอก  
 จากนี้คนเรายังต้องการที่จะเสริมภาพพจน์ของตนให้เด่นชัดขึ้น พวกเขาอยากมีความรู้สึกว่าตน  
 เองฉลาด หน้าตาดี จิตใจงาม มีเหตุผลและ เป็นคนที่มีค่าในโลกนี้ บ่อยครั้งเหลือเกินที่พวกเขา  
 เขามองหาคนอื่นเพื่อให้คนผู้นั้นพูดให้เขา เกิดความมั่นใจ เหมือนหนึ่งว่า คนผู้นั้นเป็นกระจกเงาซึ่ง  
 พวกเขาใช้ในการประเมินว่าคนเหล่านั้นยอมรับเขาแค่ไหน

คนเราต้องการระบายความรู้สึกของตนเองออกมา  
 พวกเขาต้องการใครสักคน นั่งฟังเขาเพื่อความเข้าใจ  
 คนผู้ซึ่งจะพูดลอบใจเมื่อเขา รู้สึกกังวลใจ  
 คนผู้ซึ่งเป็นทีระบายความโกรธของเขา  
 คนผู้ซึ่งให้การยอมรับและให้อภัยต่อความรู้สึกของเขา  
 คนผู้ซึ่งเห็นอกเห็นใจในความทุกข์ระทมของเขา  
 และคนผู้ซึ่งจะมาร่วมปิติยินดีต่อเขา

การให้และการสนทนา เป็นเสมือนสิ่งที่จะร้อยรัดให้ทั้งคู่ได้เข้ามาประสานกันและก่อให้เกิด  
 เกิดความสัมพันธ์ที่อบอุ่น งดงาม แม้ว่าการให้และการสนทนาจะมีค่าทางวัตถุบ้าง แต่มันกลับเป็นสิ่ง  
 ที่มีคุณค่าทางจิตใจมาก เพราะมันแสดงถึงความเอาใจใส่ ความกังวล ความสนใจ ความ  
 เห็นอกเห็นใจของคน ๆ หนึ่ง และโดยทั่วไปแล้วมันได้สนองตอบความกระหิวกระหายลึก ๆ ของ  
 คนได้มากกว่าสิ่งที่เป็นวัตถุทั้งหลาย ในการสนทนานั้นเราสามารถ "ให้" และ "รับ" ทั้งในขณะที่  
 ที่เราพูดหรือฟังอยู่การให้และการรับแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่การให้โดยการพูด การให้โดย  
 การฟัง การรับโดยการพูด การรับโดยการฟัง

## การให้โดยการพูด

วิธีการ 3 ประการที่เราสามารถให้โดยการพูดก็คือ

1. การให้ความรู้ หมายถึง การให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลทุกชนิด การตีเพื่อถอ การร่วมเปิดเผยประสบการณ์ส่วนตัว การให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่มีประโยชน์
2. การให้ความสนุกสนาน รวมถึงการเล่าเรื่องจริง หรือเรื่องที่ทำให้ความเพลิดเพลิน ตื่นเต้นและปัญหาปริศนาที่ทำให้เขาต้องขบคิด หรือเกิดความงงงวย
3. การให้ในลักษณะการตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ โดยให้คำชมเชย กล่าวถ้อยคำที่สร้างความเชื่อมั่นแก่เขา แสดงความเห็นอกเห็นใจ หรือให้ข้อสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจ

### ตัวอย่างเช่น

เมื่อเราได้ร่วมแสดงความรู้สึกส่วนตัวกับใครสักคน ไม่เพียงแต่เราจะได้บอกถึงพฤติกรรมของเราเท่านั้น เรายังได้บอกเขาโดยนัยว่าเราเชื่อมั่นในตัวเขา เราจึงเต็มใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวให้เขาฟัง ในทางตรงกันข้ามเมื่อเราเล่าเรื่องตลก ไม่เพียงแต่เราจะได้ให้ความสนุกสนานโดยตรงเท่านั้น เรายังได้บอกโดยนัยว่า เราแคร์ในตัวเขา เราจึงอุตส่าห์เสียเวลาทำให้เขารู้สึกเพลิดเพลินใจ

### การให้โดยการฟัง

สำหรับบางคนซึ่งต้องการผู้รับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของเขา ความสนใจที่เราให้แก่เขาก็เป็นเสมือนของขวัญที่ล้ำค่า ในขณะที่เป็นผู้ฟังนอกจากจะเป็นผู้รับข้อมูลจากเขาแล้ว บ่อยครั้งเรายังเป็นเครื่องมือซึ่งทำให้ความคิดของเขาได้ตกผลึกและช่วยระบายความรู้สึกของเขาออกมาด้วย

## การรับโดยการพูด

การรับโดยการพูดเป็นด้านกลับของการทำให้โดยการฟัง เมื่อเราพูดเพื่อระบายความรู้สึกที่อัดอั้นอยู่ภายในใจเรา กาลังใจ เวลา และความสนใจของผู้ฟังทำให้ตัวเราเองรู้สึกสบายใจโดยทั่วไปแล้วเขาไม่ได้รับอะไรจากเรา หรือถ้าหากเขาได้รับ มันก็มีใช้เพราะความตั้งใจของเขา เมื่อเราใช้ผู้อื่นเป็นเสมือนเครื่องมือระบายความรู้สึกของเราเราก็ได้ให้บางอย่างแก่เขา กล่าวคือ เราได้ให้ความเคารพนับถือแก่เขา โดยการทำให้เขาร่วมรับรู้ความรู้สึกของเรา และทำให้เขารู้ว่า เรามีความเชื่อมั่นในตัวเขา เราได้บอกโดยนัยว่าเราไว้วางใจในตัวเขา พอที่จะเปิดเผยตัวเองให้เขาฟัง

## การรับโดยการฟัง

การรับโดยการฟังเป็นด้านกลับของการทำให้โดยการพูด เมื่อเรารับฟังข้อมูล คำแนะนำ คำปลอบใจ และคำให้กำลังใจ เรากาลังรับจากเขา ไม่ว่าจะ เป็นความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ หรือคำพูดที่ทำให้ความรู้สึกที่ดีก็ตาม และในขณะที่ผู้พูดอาจจะภูมิใจกับความสนใจที่จะรับฟังของเรา เขาก็อาจจะเริ่มรู้สึกไม่พอใจหากเราไม่พูดอะไรตอบกลับไปเลย ในการรับฟังด้วยความตั้งใจ เป็นใช้การที่มีความสำคัญในการทบทวนความตั้งใจดีของผู้อื่น แต่การเป็นผู้ฟังอย่างเดียว มันก็อาจจะทำให้ผู้พูดรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดแรงไปได้เหมือนกันเพราะเราปล่อยให้เขาพูดอยู่ข้างเดียว

การสนทนาเป็นการร่วมมือฟังพาซึ่งกันและกัน แต่ฝ่ายต่างแบ่งกันอย่างยุติธรรมแต่ในบางครั้งฝ่ายหนึ่งอาจจะ เป็นฝ่ายรับส่วนแบ่งมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง โดยที่ทั้งคู่ก็มีความพอใจเช่นกัน เพราะว่าฝ่ายหนึ่งอาจจะต้องการให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง อย่างไรก็ตามในบางครั้งอาจจะมีการแข่งขันช่วงชิงกัน โดยต่างฝ่ายต่างพยายามควบคุมการสนทนาให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองมากที่สุด อาจจะเป็นผู้ซึ่งต้องการใช้เวลานั้นเพื่อระบายความทุกข์ของตนอาจจะมีการแข่งขันกัน เรียกร้องความเห็นใจอีกฝ่ายหนึ่ง การต่อสู้เพื่อควบคุมการสนทนาไว้ในอำนาจของตนอาจจะออกมาใน

รูปของการขัดจังหวะการพูด การเปลี่ยนเรื่องพูด ตอบคำถามด้วยการตั้งคำถามกลับ หรือพูดยาว ๆ นาน ๆ เข้าไว้ การต่อสู้กันเพื่อให้การสนทนาเป็นไปตามใจตน ก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต่างฝ่ายต่างต้องชุนเคืองซึ่งกันและกัน เพราะต่างก็ต้องการเป็นฝ่ายรับทั้งหมด แต่ไม่มีใครที่ไว้รับทั้งหมด

คนจำนวนมากมีความสุขในการทำให้ผู้อื่น ส่วนหนึ่งในการให้นั้นก็เพราะเขาคาดหวังจะได้บางสิ่งบางอย่างตอบแทนกลับคืน หรือเป็นเพราะตระหนักว่าการให้เป็นสิ่งจำเป็นในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นในการสนทนา คนผู้ซึ่งมีความสุขในการให้จึงกระทำไปอย่างธรรมชาติ ส่วนคนที่ไม่มีความสุขในการให้ก็จะกระทำไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

แต่ก็เป็นสิ่งที่แน่นอนว่า คนเราย่อมมีการให้และการรับในระดับที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะให้แก่คนที่ตนเองชอบพอมากกว่าคนอื่น ๆ ในทานองเดียวกัน ผู้รับอาจจะจำกัดขอบเขตของการรับของตนจากบุคคลพิเศษบางคน สรุปลแล้วมีพลังอยู่ 2 ชนิด ที่มีอิทธิพลต่อการให้และการรับ คือทัศนคติต่อบุคคลบางคนและแนวโน้มของการให้และการรับ

การรับที่ดี เป็นการให้ที่ดี ของผู้ให้ด้วยกัน

## ข้อเสนพิเศษเรื่อง ผลที่เกิดจากความร่วมมือของทุกคน

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ถึงผลที่เกิดจากความร่วมมือของทุกคน
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### เนื้อหา

มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม การอยู่ร่วมกันช่วยเหลือร่วมมือกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ส่วนมากที่เกิดขึ้นเป็นประจำอยู่นั้น สาเหตุมาจากความไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีเหตุสำคัญอยู่ที่ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันอยู่นั่นเอง ความสุขอันเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์เราก็คือ ความสุขอันเกิดจากความสามารถที่จะเข้าใจกันได้ ความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ดังที่ จอห์น ดี ร็อกกี้เฟลเลอร์ เคยกล่าวว่า "หากว่าความสามารถในการทำให้เข้ากับผู้อื่นนั้นซื้อขายกันได้เหมือนสินค้าชนิดหนึ่ง เช่น น้ำตาล หรือ กาแฟแล้ว ข้าพเจ้าจะยอมจ่ายเงินเพื่อซื้อความสามารถนั้นมากกว่าเพื่อซื้อสิ่งใด ๆ ทั้งสิ้นภายใต้ดวงอาทิตย์นี้" หากเราลองปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ 4 ประการต่อไปนี้ บางทีเราจะรู้สึกว่าเราได้เข้าไปใกล้จะถึงความสามารถพิเศษอันนี้แล้วก็เป็นไปได้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจกับเรื่องต่อไปนี้ ซึ่งเป็นเรื่องของความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนต่างแสวงหา และบางที่ถึงกับดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มา

- 1.1 ความสะดวกสบายของร่างกาย
- 1.2 ความรู้สึกปลอดภัย
- 1.3 โอกาสที่จะหลบหนีให้พ้นจากสภาพความไม่รื่นรมย์ต่าง ๆ
- 1.4 ความสามารถที่จะสร้างตัวให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้มีอำนาจวาสนา

- 1.5 ทำตัวเองให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นชอบและชอบพอของผู้อื่น
- 1.6 ทำลายความเด่นของผู้อื่นและสร้างความรู้สึกเด่นให้กับตัวเอง
- 1.7 ความเป็นผู้มีเสน่ห์ดึงดูดใจและรักษาใครของเพศตรงข้าม
- 1.8 ความสามารถที่จะปกป้องคุ้มครองผู้อื่นแถมกว่า
- 1.9 ความมีเพื่อนฝูงและเป็นที่ยอมรับนับถือโดยพรรคพวกด้วย
- 1.10 ความปรารถนาที่จะเหมือนกับหมู่คณะของตัวโดยเฉพาะให้เหมือนกับ  
ผู้นำคณะ

ความรู้ความเข้าใจจริงในเรื่องต่าง ๆ ตามที่กล่าวมานี้ นอกจากจะเป็นอำนาจสำคัญอย่างหนึ่งในการเข้าใจผู้คน ยังช่วยให้เราสามารถทนต่อการกระทำของผู้อื่น เข้าใจในการกระทำของผู้อื่น และเห็นใจการกระทำของผู้อื่น

2. เอาใจเขามาใส่ใจเราในขณะที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยท่านเพียงคิดคำนึงในลักษณะที่เอาตัวท่านเองเข้าไปอยู่ในสภาพการณ์อย่างที่คุณอื่นเขาเผชิญอยู่ทุกครั้ง จนเป็นนิจสินทิพอแล้วและใช้จินตนาการตอบคำถามที่ว่า "เราไม่แสดงออกอย่างเดียวกันนั้นหรือหากว่าเราตกอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น"

หากท่านปฏิบัติตามข้อเสนอแนะแล้วย่อมจะเกิดความอบอุ่น ความเป็นมิตร ความเป็นอกเห็นใจกัน และบรรยากาศของการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. ไม่คิดคาดหวังว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือสิ่งที่คุณอื่นปฏิบัติต่อตนเองนั้นจะมีแต่สิ่งที่ดีที่สุดสมบูรณ์ที่สุด โดยทั่วไปเรามักจะพบว่ามนุษย์เรานั้นไม่เคยหวังและไม่เคยเรียกร้องสิ่งที่ดีที่สุดจากตัวเอง แต่มักจะคาดหวังว่าผู้อื่นจะต้องประพฤติปฏิบัติต่อตนเองได้สมบูรณ์หรือดีที่สุดในเสียเสมอ มนุษย์จึงไม่พบความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการคาดหวังอย่างนี้ย่อมจะต้องพบกับความผิดหวังอยู่ตลอดไปและก็จะหาความสุขไม่ได้ ดังนั้นเราจึงควรเปลี่ยนท่าทีในการมองโลกให้เป็นจริงบ้าง และยอมรับกันเสียบ้างว่า ความผิดพลาดก็ดี ความขาดเกินก็ดี ที่เราปฏิบัติต่อคนอื่น หรือคนอื่นปฏิบัติต่อเรา เป็นสิ่งธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ทุกคนทุกเวลา

4. ให้การยกย่องชื่นชมยินดีแก่ผู้อื่น การยกย่องเป็นสิ่งที่คุณคนปรารถนาอยากได้

เขาต้องตื่นนอนต่อสู้เสียด้วยซ้ำๆ เพื่อให้ได้รับสิ่งนี้แล้วทว่าเราจึงไม่ตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจของเขา และเพื่อเพิ่มพูนมิตรภาพอันสนิทแน่นต่อกัน เพียงกล่าวคำชมเชยยกย่องในโอกาสอันควร หรือเพียงแต่รอยยิ้มประทับใจแสดงความชื่นชม หรือเพียงปรบมือแสดงความยินดี ท่านจะทว่าไม่ได้เชียวหรือ ความชื่นชมที่ท่านแสดงออกอย่างจริงจังจะทว่าให้ผู้รับบังเกิดความพอใจ และท่านก็จะรู้สึกทว่าท่านชอบผู้อื่นท่านมองเห็นความดีงามของผู้อื่น

## ข้อสนทนาเรื่อง การทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกทราบแนวทางในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

### เนื้อหา

คนเราซึ่งรวมกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ไม่ว่าจะอยู่ในบ้าน ที่ทำงาน ในสังคมหรือ ในประเทศ ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันนั้น มันคงอยู่ได้ก็ด้วย "จิตใจ" โดยการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยการถือความเป็น "ผู้ใหญ่" และ "ผู้น้อย" และให้ความนับถือกันด้วยวุฒิ ได้แก่ วิทยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ

"ผู้ใหญ่" ที่พูดถึงนี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะแต่ผู้ที่เจริญด้วยอายุและร่างกายเท่านั้น ยังหมายรวมถึงการเจริญด้วยจิตใจแห่งความเป็นผู้ใหญ่ด้วย

การเจริญอันมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ นั้น คือ "การที่จะต้องเป็นผู้รู้จักความแท้จริงของชีวิต มีความเจริญในด้านนิสัย ความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสํานึก เป็นบุคคลที่ควรเชื่อถือได้ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักบังคับอารมณ์ รู้จักแก้ปัญหิต่าง ๆ รู้จักหน้าที่และการงานของตน รู้จักปรับตนให้เข้ากับใครก็ได้ เข้ากับสถานที่ สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้"

บุคคลที่ดีนั้น จะต้องมีความเป็น "ผู้ใหญ่"

ในด้านอาชีพและการงานต่าง ๆ ความสำเร็จจะลุล่วงไปได้ด้วยดีจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น ถ้าขาดความร่วมมือของผู้อื่น หน้าที่ กิจการงาน ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตจะมีโอกาสได้รับความสำเร็จ สะดวกราบรื่นไปได้เลย

หลักสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นร่วมงานเป็นอย่างดีได้นั้น มี 2 ประการ คือ

1. ต้องปฏิบัติตัวให้เป็นที่ชอบพอของผู้อื่น

2. ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นที่จะให้ผู้อื่นเกิดความพอใจ "งาน" ที่ต้องการความร่วมมือ ซึ่งถ้าหากผู้ที่ให้ช่วยงานนั้น พอใจงานแล้ว ย่อมจะให้ความร่วมมือด้วยความแข็งขัน เต็มใจ เสมือนว่า งานนั้นคืองานของเขาด้วยเหมือนกัน

หลักการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มี 7 ประการดังนี้

ข้อที่ 1 "พึงทาดตนเป็นมิตรต่อผู้เกี่ยวข้องทุกคน"

การทำตัวเป็นมิตรต่อคนอื่น ๆ ได้เสมอนั้น จะเกิดผลขึ้นทันทีเมื่อมีการปฏิบัติเป็น 2 ประการ คือ ตนเองจะเพิ่มความรู้สึกความเป็นมิตรต่อผู้อื่นเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างหนึ่งกับจะทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกอันดีต่อตนเป็นการตอบสนอง อีกอย่างหนึ่ง

การกระทำตนเป็นมิตรต่อผู้อื่น จึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้เกิดมีการร่วมมือ ร่วมใจกันขึ้นเป็นเบื้องต้น

ดังนั้นจึงควรที่จะรู้จักปฏิบัติตนอยู่เสมอโดย

- รู้จักหักทหายปราศรัย ยินดีด้วยใจจริงที่ได้พบปะกัน
- พยายามจดจำชื่อบุคคลที่ตนได้รู้จักไว้ให้แม่นยำ
- รู้จักแสดงที่ท่าให้ถูกต้องในการแสดงความเป็นมิตร
- รู้จักใช้ถ้อยคำในการพูดจาเมื่อพบกัน
- รู้จักพูดคุยถึงงานและความสำเร็จของผู้ที่ได้พบปะกัน แต่อย่านำเอาเรื่องความผิดพลาดของเขามาเอ่ยขึ้นก่อน
- รู้จักยิ้มและมีอารมณ์ขัน
- ถ้าเมื่อใดเกิดความรู้สึกไม่ชอบพอใจผู้ใด ให้รีบพยายามขจัดความรู้สึกนั้นเสียและคิดสร้างความรู้สึกเป็นมิตรให้ได้

### ข้อที่ 2 "มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ"

- ระหว่างการสนทนากับเพื่อน ผู้ร่วมงาน ญาติพี่น้อง หรือใครก็ตาม ให้นึกถึงแต่คุณความดีของเขาเอาไว้เสมอ
- คิดหาเรื่องและโอกาสที่จะได้ชมเชยสรรเสริญเขา
- ทุกคนต่างมีความดีพิเศษเฉพาะตัว ให้นำคิดในแง่ดีไว้
- การยกตนข่มท่าน หรือการพูดแต่เรื่องความไม่ดีของผู้อื่น เพื่อหวังจะยกตนให้เด่นขี้นั้น ฟังซะ เว้นปฏิบัติอย่างยิ่ง
- รู้จักระมัดระวังถ้อยคำ น้ำเสียงของตน
- รู้จักทำให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือผู้อื่น

### ข้อที่ 3 "พึงสำนึกล่วงหน้าไว้ว่า เรื่องใดที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดความขุ่นเคืองไม่พอใจนั้นจงหลีกเลี่ยงเสีย"

- อย่าพูดสิ่งใด เรื่องใด ที่จะเป็นการก้าวร้าวดูหมิ่นผู้อื่น
- เวลาพูดคุยสนทนา ให้นำสังเกตท่าทีของผู้อื่น ถ้าพูดคิดพลาดไป และเห็นท่าที่ไม่พอใจ ให้รีบหาทางหลีกเลี่ยง เรื่องนั้นเสีย หรือถอนคำพูดเรื่องนั้น พร้อมกับกล่าวขอโทษทันที
- รู้จักที่จะสนองความต้องการความดีเด่นของผู้อื่น
- เมื่ออยู่ในหมู่กลุ่มคนมาก ๆ อย่าได้วิจารณ์ใคร บดอย่าให้คนอื่น ๆ เขาวิจารณ์แทนโดยเจ้าตัวเขาไม่รู้สึกล
- เมื่อมีผู้อื่นไม่เห็นด้วยตน อย่าได้แสดงอารมณ์โกรธไม่พอใจหรืออย่างใดออกมาให้เห็นว่ายังคงมีคนอื่นที่เห็นกับเราอยู่บ้าง และเขาจะเป็นผู้ช่วยแก้แทนให้ หรือถ้าความคิดของเราไม่ถูกต้อง อย่างน้อยก็ควรจะพอใจที่มีผู้อื่นเตือนและชี้ให้เห็นความผิดพลาด
- ถ้าเกิดความไม่พอใจอย่างใดขึ้นมา วิธีที่ดีที่สุดก็คือ "หัวเราะ" หัวเราะเป็นยาที่ทำลายอารมณ์ไม่พึงพอใจได้ดีที่สุด

ข้อที่ 4 "ติดต่อกับผู้อื่นด้วยความเป็นกันเอง และให้ความสนใจที่จะส่งเสริมหรือช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถเสมอ"

- การปฏิบัติตามหลักข้อนี้ จะปฏิบัติต่อทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่กว่า ผู้น้อยกว่าหรือเพื่อนร่วมงาน ความเป็นกันเองนั้น จะเกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติทุกด้าน
- ทุกคนต้องการเห็นผู้อื่นพึงพอใจในผลงานของเขา การรู้จักชมเชย สรรเสริญผู้อื่น เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง
- อย่ากีดกันขวางทางความก้าวหน้าของผู้อื่น แต่ควรให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้แสดงความสามารถให้เต็มที่

ข้อที่ 5 "เมื่อเกิดความไม่ลงรอยหรือขัดแย้งใด ๆ ให้หาทางขจัดหรือมีการประนีประนอมกันโดยทันที"

- ต้องหาทางให้มีการพูดจากันให้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน และให้มีวิพากษ์วิจารณ์กันได้อย่างตรงไปตรงมา
- ถ้าผู้อื่นมีเหตุผลดีพอ ควรจะได้เปลี่ยนท่าที ความคิดเห็นของตน หรือเลิกการปฏิบัติที่มีการขัดแย้งนั้นเสีย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและพอใจกันไว้ทั้ง 2 ฝ่าย

ข้อที่ 6 "พูดถึงจุดประสงค์ที่ตนต้องการความร่วมมือให้แน่ชัด และหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดของผู้อื่น"

- เมื่อต้องการความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างใด ต้องพูดชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องรู้เรื่อง และเข้าใจให้ดีที่สุดเสียก่อน
- ลิ่นของคนเราถ้าใช้ได้ถูกต้อง จะเป็นเครื่องมือที่ล้ำค่าที่สุด ดังนั้นการพูดตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ไม่ประชดประชันหรือพูดด้วยเลศนัยใด ๆ นั้น เป็นวิธีการพูดอันควรกระทำ
- เมื่อได้พูดกันเข้าใจแล้ว ควรบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับฟังนั้นอีก เพื่อเป็นการยืนยันเรื่องที่พูด เป็นหลักฐานหรือเป็นการทบทวนคากกล่าวไว้ในวันด้วย

ข้อที่ 7 "หาทางกระตุ้นเตือนความอยากรู้อยากเห็นในแผนการที่ตนเองต้องการความร่วมมือ เพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือด้วยดี"

- รู้จักพูดจาที่จะสร้างความสนใจขึ้นกับผู้อื่น ๖ให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นในความคิดของตน

- ชี้ให้เห็นประโยชน์อันจะได้รับร่วมกันเมื่อได้มีการร่วมมือกัน ๖ให้เขาได้มองเห็นผลหรือสิ่งที่เขาปรารถนาจะได้รับร่วมกันนั้นด้วย

- ๖ให้ถือว่าเขาเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่จะต้องรับรู้ในการงานของเรา และต้องรับผิดชอบร่วมด้วยกัน

- ถ้าหากมีผู้ซึ่งไม่เห็นด้วยและไม่ร่วมมือ ต้องหาถึงต้นเหตุที่ทำให้เขาไม่เห็นด้วย และหาทางเอาชนะใจเขาเสียด้วยเหตุผลอันดี

ตามที่กล่าวมานี้ เป็นหลักปฏิบัติในการร่วมงานกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน พร้อมกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ตลอดไป

## ข้อสนทนาเรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสำคัญของการมีใจกว้างที่จะรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

### เนื้อหา

คนเป็นจำนวนมากที่ดำเนินชีวิตอย่างไม่เฉลียวฉลาด ชอบโต้เถียง รัดแย้งกับทุก ๆ คน ในทุก ๆ เรื่องและทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญ ทำให้ผู้สนทนาด้วยเบื่อหน่าย เกิดการชะงักงันในการสนทนา ไม่มีใครอยากร่วมวงสนทนาหรือสัมพันธ์ด้วย เป็นการสร้างศัตรู ความไม่พอใจ ชุ่นเคืองใจ กระทั่งเกิดการขัดแย้งจนไม่มองหน้ากัน เลิกคบหาสมาคมกันที่สุดในที่สุด

ความขัดแย้งที่สำคัญ คือ ความขัดแย้งทางความคิดที่ลุกลามไปถึงความขัดแย้งทางความสัมพันธ์ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือศึกษารู้อย่างมาก รวมทั้งผู้ที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต มีฐานะมั่นคงมักจะมีจุดอ่อนที่ไม่ค่อยยอมรับนับถือหรือให้เกียรติยกย่องความคิดของผู้อื่น เห็นความคิดของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ช้าไม่ได้ ไม่ยอมรับยอมฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สิ่งนี้เองเป็นต้นเหตุแห่งการขัดแย้ง บางครั้งถึงกับไม่มองหน้าหรือวิวาทด้วยคำพูด จนถึงการลงไม้ลงมือต่อกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความสนใจ เป็นการให้เกียรติและเห็นคุณค่าก่อนในขั้นแรก แล้วจึงค่อย ๆ ชี้แจงทำความเข้าใจ ให้เขายอมรับเข้าใจถึงปัญหาและเหตุผลด้วยตัวเขาเอง ซึ่งเป็นการปูทางความสัมพันธ์ที่ดีกว่า

การฟังมีความสำคัญมากกว่าการได้ยิน การฟังอย่างมีประสิทธิภาพคือ การเลือกฟังหรือสนใจเรื่องที่เป็นสาระ มีประโยชน์ต่อตนเองและพฤติกรรมของตนเอง ได้ความรู้ได้ประโยชน์ และเข้าใจตามความคิดของผู้พูด ข้อขัดแย้งต่าง ๆ มักเกิดจากการที่ไม่พยายามที่จะทำความเข้าใจ

เข้าใจที่คิดว่าอีกฝ่ายหนึ่งต้องการพูดหรือหมายถึงอะไรนั่นเอง คือความพยายามจะขัดแย้งหรือขัดแย้งความคิดเห็นของตนเองให้ผู้อื่นเกิดพิพาทเป็นศัตรูตั้งแต่แรก

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ฟังการฟังโดยการฝึกหัดใช้สมองในเรื่องที่ยาวและยากบ่อย ๆ
  2. ฟังให้ใจเย็น ฟังสิ่งที่แสดงหรือผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของผู้พูดเป็นเรื่องธรรมดาอย่าให้เกิดความโกรธ หรือหงุดหงิด หากเกิดขึ้นก็พยายามดับลง
  3. พยายามตั้งใจฟังจริง ๆ วิเคราะห์เหตุผลตามไป พยายามอย่าหลับขณะฟัง
  4. ค้นหาสิ่งที่น่าสนใจ อย่าด่วนตัดสินใจว่า เรื่องที่ไม่น่าฟังไม่น่าสนใจแล้วเกิดอารมณ์ การทนฟังอาจจะได้ประโยชน์บางอย่างนำไปใช้ได้ อย่างน้อยการฟังทุกครั้งจะได้ความรู้เพิ่มขึ้นไม่มากก็น้อย ดีกว่าไม่ได้ฟังอะไรเลย
  5. พยายามควบคุมจิตใจ สติอารมณ์ และฟัง เรื่องที่บางครั้งอาจขัดแย้งกับความรู้สึกของตน ควบคุมอารมณ์อย่าให้เกิดการจูนเฉยจวนเกินขนาดจนอยากโต้แย้งทันที การอดใจรอเพื่อผู้พูดพูดจบเสียก่อน หรือภายหลังเมื่อมีการเปิดโอกาสให้สอบถามหรือให้ผู้พูดในภายหลัง ควรถามในลักษณะสุภาพ อย่าให้มีลักษณะโต้แย้งรุนแรง ต่อว่าต่อขาน
  6. ค้นหาจุดหรือใจความของเรื่อง และพยายามแยกว่าส่วนใดเป็นข้อคำถามจริง ส่วนใดเป็นความเห็นหรือข้อคิดเห็นของผู้พูด อย่าฟังเฉพาะข้อเท็จจริง โดยไม่ฟังคำอธิบายหรือข้อคิดเห็นจะทำให้ไม่ได้รับความกระจ่างชัด และไม่บังเกิดประโยชน์เท่าที่ควร
  7. สังเกตท่วงท่าของ น้ำเสียง การเน้น การเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะบอกความรู้สึกของผู้พูด จะช่วยให้เข้าใจความหมายดีขึ้น แต่ไม่ควรสนใจท่าทางผู้พูดมากเกินไปกว่าเนื้อหา
  8. บกติกคนเราจะฟังได้เร็วกว่าการพูด 4 เท่า จึงควรฝึกหัดใช้เวลาที่เหลือติดตามทบทวนวิเคราะห์เนื้อหา เรื่องที่ฟัง และคิดล่วงหน้า แต่อย่าคิดเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องที่ฟัง จะทำให้ขัดจังหวะสับสนกัน หรือการฟังขาดตอนไป
  9. หลีกเลี้ยงอุปสรรคการฟัง เช่น เสียงรบกวน กลิ่นเหม็น
- การที่เราจะสามารถเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นนั้น จำเป็นต้องรับฟังก่อนเป็นลำดับ

แรก ไม่พูดแต่ฝ่ายเดียวหรือโต้แย้งตลอดเวลา

เรามักจะพบเสมอว่า ผู้พูดมีความตั้งใจอย่างหนึ่ง แต่ผู้ฟังฟังแล้วเข้าใจอีกอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ เป็นความบกพร่องของการสื่อความหมาย หรือขาดการฝึกหัดการฟัง ซึ่งจะเกิดโดยธรรมชาติอยู่เสมอ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้มีภาวะธรรมซึ่ง เป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมควรมีอยู่ในจิตใจของตน ภาวะธรรมนี้ประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การที่บุคคลพยายามเข้าใจในธรรมชาติของความแตกต่างในมนุษย์ มีความเชื่อเบื้องต้นว่า มีหลายสิ่งหลายอย่างในโลกที่เราไม่ทราบแต่ผู้อื่นทราบ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนการอบรมเลี้ยงดู รวมทั้งเพศ วัย เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีส่วนทำให้มนุษย์เราแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น

2. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ การฝึกหัดเป็นผู้มีใจกว้าง มีความอดทนที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะความรู้ในโลกนี้มีมากมายมหาศาลนัก มีหลายสิ่งหลายอย่างที่คนอื่นรู้ แต่เราไม่รู้ การรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากจะช่วยให้เราได้รับความรู้ในแง่มุมอย่างอื่นที่เราไม่ทันคิด หรือไม่รู้อีกแล้ว ยังจะช่วยให้เรารู้จักและเข้าใจความคิดของผู้อื่นมากขึ้นด้วย

3. มีความมั่นใจในตนเอง โดยเฉพาะมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองให้มีเหตุผลให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจ โดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ความคิดของเรามีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่นเช่นกัน

4. มีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาและรวบรวมข้อคิดเห็นของทุกฝ่าย ภายหลังจากการรับฟังความคิดเห็นของทุกคน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้เพียงพอแล้ว ต้องรู้จักวินิจฉัยเลือกข้อมูลที่เหมาะสมกับงานมาใช้และประการสำคัญ คือ ต้องมีความเข้าใจอย่างถูกต้องต่อวัตถุประสงค์ของตนที่กำลังดำเนินอยู่ วินิจฉัยและเลือกข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของเรา

ดังนั้น การรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น จึงเป็นการกระทำที่เราควรฝึกฝนให้ติดเป็นนิสัย โดยเริ่มจากการฝึกหัดให้เป็นผู้มีใจกว้าง มีความอดทนพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความเคารพให้เกียรติต่อกัน ทั้งทางกาย วาจา และความคิด ทำให้ไม่มีการล่วงเกิน

ดูหมิ่นความคิดของกันและกัน คงมีแต่การให้โอกาสแก่กันในการแสดงความคิดเห็น การเสนอสนองความคิดของกันตามโอกาสอันควร ผู้ที่แสดงความคิดเห็นกับเราก็มักจะเกิดความมั่นใจ สบายใจที่จะทำงานหรือแสดงความคิดเห็น เพราะไม่ต้องคอยระแวงว่าจะมีใครมาหัวเราะเยาะต่อการกระทำหรือความคิด และผลที่ได้รับก็คือการร่วมงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับแนวความคิดที่กว้างขวางขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานและดำเนินชีวิต

## ข้อเสนพิเศษเรื่อง การยอมรับบุคคลอื่น

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกทราบแนวทางการสร้างความสัมพันธ์และยอมรับบุคคลอื่น ๆ

### เนื้อหา

ในการสร้างความสัมพันธ์นั้น เราต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองหรือสอบถามจากคนที่เรารู้จักเชื่อถือได้ และสามารถอธิบายให้เราฟังอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ เช่น บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่หรือครูอาจารย์ ตลอดจนเพื่อนสนิทมิตรที่เรารัก โดยที่เราไม่ต้องเข้าข้างตัวเอง และไม่พยายามเถียงเขาหรือแก้ตัวทันที เราจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็เก็บไว้ในใจก่อน ถ้าเราพบทวนดูด้วยใจเป็นกลางแล้วว่ามันไม่จริง แต่เขาเข้าใจเรา คิดไปหรือแปลพฤติกรรมของเราคิดไปก็เฉยเสียไม่ต้องเก็บมาเป็นอารมณ์ พยายามคิดถึงเรื่องอื่น ประเด็นอื่นที่เป็นความจริง มาถึงตอนนี้เราอาจจะเผชิญกับคำถามที่ว่า เราจะทำตัวทำใจเป็นกลางได้ไหม เราจะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับตัวเราในสิ่งที่ไม่ดีและสิ่งที่ไม่จริงได้ไหม สิ่งที่ดีจริงและดีที่เรายอมรับได้ แต่สิ่งที่ไม่ดีและไม่จริงเรามักจะยอมรับไม่ได้ทั้งนี้เพราะเราคิดว่าเป็นตัวตนหรือเป็นอัตตาอย่างที่เรียกว่า " ตัวกู ของกู " เราคิดว่าเราไม่ได้เป็นอย่างนั้น แต่เขาหาว่าเราเป็น เรารู้สึกขายหน้า เสียหน้าหรือภาพพจน์ตัวเองกระทบกระเทือน เราจึงรู้สึกไม่พอใจ โกรธเคือง เพราะฉะนั้นในการทบทวนจิตใจให้เป็นกลางจะต้องเข้าใจเรื่องอัตตาและพยายามผลักอัตตานี้ออกไปให้เหลือนัตตา คือ ทำความเข้าใจให้ถูกต้องตามความเป็นจริงว่าอัตตานั้นเราไม่มีเราไม่เป็น เป็นเรื่องของการสมมติขึ้นมาเอง เราสมมติกันมานานมากตั้งแต่โบราณกาลมาแล้ว มันเสยติดอยู่ในความคิดจิตใจและจิตใต้สำนึกว่าเรามี เราเป็นอัตตา

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ถ้าเรามีลักษณะบางประการที่ไม่ค่อยจะเป็นที่ยอมรับ หรือที่ชื่นชอบของคนที่เราเกี่ยวข้องกับ มันก็เกิดปัญหาความสัมพันธ์ตั้งแต่เริ่มต้น ลักษณะหรืออุปนิสัยใจค่วิธีการแสดงออกหรือพฤติกรรมที่เราแสดงออกมาเหล่านี้บางอย่างเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลและบางที่เป็นเรื่องของสังคมและสังคม ลักษณะบางอย่างที่เราไม่ชอบ อาจจะเป็นที่พอใจและยอมรับของคนอื่นหรือในสังคมอื่น การแสดงออกของเราต่อคนบางคนนั้นเราจึงต้องระมัดระวัง และต้องทราบเขาชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ซึ่งมักสะท้อนถึงภูมิหลังทางวัฒนธรรมของเขา

สิ่งที่จะยกมาเป็นตัวอย่างต่อไปนี้เป็น ลักษณะของการกระทำที่คนส่วนใหญ่หรือที่เรียกว่า สากลยอมรับ และไม่ยอมรับ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

การมองคนในแง่ร้าย ชอบอิจฉาริษยา ไม่อยากให้คนอื่นได้ดี มีหน้ามีตา ยิ่งถ้าใครจะมีอะไรหรือได้อะไรที่ดีกว่าตนแล้วมักจะไม่พอใจ อดจะแสดงออกโดยการตำหนิติเตียน บ่น ราคาย่ำง่าย วิจารณ์ว่าสวยงามแต่กลับบอกตรงข้ามและพยายามหาแง่มุมที่เลวร้ายมาลบล้าง เป็นคนที่ไม่หวังดีต่อใคร นอกจากคนที่ตัวเองรัก ไม่จริงจัง บางทีอาจเป็นประเภทปากหวานกันเปรี้ยว ขณะที่ต่อหน้าเราจะทักทายปราศรัย สนุกสนานหรือชมเชยกย่อง สรรเสริญเยินยอเราต่าง ๆ นานา แต่พอกลับหลังจะนิทาว่าร้าย เป็นคนเอาแต่ใจตัวเอง ไม่ยอมใคร ทำอะไรตามใจชอบ ขาดความกตัญญู ไม่มีหลักการ อ่อนไหวไม่หนักแน่น ฯลฯ

การแสดงออกตามสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของลักษณะนิสัยที่ไม่พึงปรารถนา อันเป็นสากล ในลักษณะของความคิดเหล่านี้ ถ้ามีอยู่ในตัวบุคคลใดก็มักจะแสดงออกมาในกิริยาท่าที หรือในอาการต่าง ๆ ทางกาย วาจา และการกระทำ เช่น การพูดจาไม่มีสัมมาคารวะ กระโชก โชกฮาก ไม่นุ่มนวล สำเนียงเสียงพูดที่เปล่งออกมาครได้ยินแล้วรู้สึกไม่ถูกหู ทำให้ผู้อื่นไม่ยอมพูดด้วย คำพูดที่ไม่มีหางเสียง ฟังดูห้วน บางทีก็แสดงว่าผู้พูดไม่ได้รับการอบรมสั่งสอน หรือขัดเกลามาดีพอ คำพูดเป็นสิ่งที่หนึ่งในบรรดาสิ่งทั้งหลายที่เราจะใช้เป็นเครื่องพิจารณาว่าควรจะคบค้าสมาคมต่อไปอย่างไรหรือไม่ คนที่มีนิสัยการพูดที่ท้าวให้ผู้อื่นได้ฟังไม่พอใจ ควรรีบแก้ไข การพูดที่แสดงความอวดดี ถูกเหยียดหยาม ยกตนข่มท่านมักจะออกมาจากจิตใจที่อิจฉา หรือมีปมด้อย การเป็นคนปากไม่มีหูรูดคือมีอะไรในใจก็อดไม่ได้ที่จะพูด ไม่รู้จักกาลเทศะ เก็บความลับไม่ได้

ทำให้คนโกรธกัน เพราะใครพูดอะไรถึงใครก็จะพูดกับคนอื่นว่าคนนั้นพูดถึงคนนั้นอย่างนั้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่น่าจะพูดถึง ขอบสอด้รู้ออดเห็น เมื่อรู้จะไรเห็นอะไรก็ต้องคาบไปพูดต่อ อยากรจะแสดงว่าตัวเองรู้มาก จึงทำให้กลายเป็นคนพูดจาส่อเสียด เข้าที่ในวงแตกที่นั้น เพราะพูดมากจนคนโกรธกันหมด พูดเกินความจริง แต่ไม่รักษาคำพูด ไม่จริงใจทั้ง ๆ ที่ไม่ชอบก็บอกชอบ ไม่รักก็บอกรัก ไม่เห็นด้วยก็บอกเห็นด้วย กิริยาท่าท่างแข็งกระด้าง..... ฯลฯ

เราจึงต้องสำรวจตัวเองเพื่อจะได้แก้ไขสิ่งเหล่านี้เสียก่อน แล้วค่อยสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นต่อไปได้ สิ่งสำคัญคือความจริงใจจริงจังด้วยความหวังดี สิ่งที่แสดงออกมาไม่ว่าจะเป็นวาจา คำพูดหรือกิริยาท่าทางก็มักจะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิด คนที่มีใจถ่อมตัวสุภาพก็ย่อมแสดงความถ่อมตัวแสดงความเรียบร้อยออกมาทุกอิริยาบถ

เราอาจจะใช้หลักต่อไปนี้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้สามารถยอมรับในตัวบุคคลอื่น ๆ ได้

1. ทักทายผู้อื่นก่อน อย่างรื่อให้คนอื่นเข้ามาหาเรา เป็นการแสดงให้เห็นว่าเราให้ความสำคัญกับเขา การทักทายที่ดีที่สุดคือการยิ้มให้กับผู้ที่เราต้องการจะสร้างสัมพันธ์ด้วย ถ้าเป็นคนที่เราเคยรู้จัก เคยพูดคุยเราควรจะเข้าไปทักทายโดยการพูดคุย
2. มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. หลีกเลียงการนินทาบุคคลอื่น
4. เมื่อเกิดความบกพร่องในหน้าที่การงานอย่าโยนความผิดให้ผู้อื่น
5. ยกย่องชมเชยบุคคลอื่นในสิ่งที่สมควรด้วยความจริงใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการหรือกิจกรรมของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
7. ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นบ้าง
8. ให้นำบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในงาน
9. พยายามหลีกเลียงการทำตัวเหนือผู้อื่น
10. ท้าทายให้เสมอต้นเสมอปลาย
11. มีใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น

12. ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือผู้อื่นในยามทุกข์ร้อน

เมตตา	กรุณา	ปรารถนาดี
จิต ... วิถี	ยอมรับเขา	ต่างเราได้
คนเรานี้	มีคุณค่า	ถ้าดูไป
ตัวตนใคร	อย่างกรายกร้า	ค้าหัวคน
รู้จักพูด	รู้จักฟัง	ทั้งสองอย่าง
ให้เห็นทาง	รู้สัมพันธ์	อันเป็นผล
รู้จักช่วยเหลือ	ก็เอื้อได้	ไม่อับจน
เกิดเป็นคน	สัมพันธ์ดี	ไม่มีพียง

## ข้อเสนอเทศ เรื่อง ความขัดแย้งและร่วมกันแก้ไขปัญหา

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้ทราบสาเหตุของการเกิดความขัดแย้ง
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาคือขัดแย้ง

### เนื้อหา

คนเราทุกคนต้องมีโอกาสที่จะร่วมงานกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ปราศจากความขัดแย้ง ย่อมทำให้เกิดความราบรื่น ทุกคนที่ทำงานร่วมกันจะเกิดความสบายใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าการทำงานร่วมกันแล้ว เกิดความขัดแย้งจะเป็นสิ่งเลวร้าย ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ - และมีผลในการสร้างสรรค์การทำงานของส่วนรวมถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนาหลายประการ

นักจิตวิทยาได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า มนุษย์มีความขัดแย้งอยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งเป็นความไม่ตรงต่ออารมณ์ การยอมรับ ทัศนคติความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลไม่สามารถเสียสละให้กันและกันได้ ความขัดแย้งเกิดจากอำนาจการตัดสินใจของแต่ละคน ซึ่งมีพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป บางครั้งมนุษย์ก็เกิดความขัดแย้งในทางความคิดของตนเอง ในแง่ของความขัดแย้งที่ต้องเลือก เช่น ต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างนาฬิกากับวิทยุ เพราะมีเงินจำกัด เป็นต้น มนุษย์จึงมีความขัดแย้งต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ในเมื่อมนุษย์ทุกคนมีความขัดแย้งในตัวเองแล้ว เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์กันจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลรวมทั้งความขัดแย้งของคนในองค์การ ความขัดแย้งระหว่างองค์การ ซึ่งเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพียงแต่จะทำอย่างไรที่จะผ่อนหนักเป็นเบา หรือจะใช้ความขัดแย้งเป็นพลังผลักดันให้เกิดประโยชน์

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการ เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านพื้นฐานความรู้ ระดับการศึกษา ทักษะคติ อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ฯลฯ ในการทำงานร่วมกันต่างคนต่างก็มีแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากความแตกต่างเหล่านี้ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งโดยตรง 2 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งด้านความคิดเห็น (Conflict of idea) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างกันในด้านความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความเชื่อ ความคิดเห็นส่วนตัวและอารมณ์ของบุคคล แต่ควรตระหนักว่าการขัดแย้งทางความคิดนั้นจะต้องเกิดขึ้นเสมอและเป็นการแสดงให้เห็นวิธีพิจารณาแก้ปัญหา โดยใช้กลุ่ม ความขัดแย้งด้านความคิดเห็นนี้มีโอกาสที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้

2. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of interest) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการของบุคคลในเรื่อง ค่านิยม เป้าหมาย ความต้องการ การแก่งแย่งในเรื่อง อำนาจ เงิน อิทธิพล เวลา ตำแหน่ง การแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นกันระหว่างสมาชิกในองค์การ การรบกวนป้องกัน ขัดขวางไม่ให้กิจกรรมหนึ่งบังเกิดผลเกิดจากคู่กรณีพยายามแข่งขันกัน ทรัพยากรมีจำนวนจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง ความขัดแย้ง ในผลประโยชน์นี้เป็นสิ่งที่มีค่าต่อกลุ่มน้อยกว่าความขัดแย้งด้านความคิดเห็น

สัมพันธภาพทุก ๆ แบบจะต้องมีความขัดแย้งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งเสมอ ความขัดแย้งมีสิ่งที่ทำให้ทำลายสัมพันธะระหว่างบุคคล แต่ความล้มเหลวในการจัดการแก้ไขความขัดแย้งต่างหาก เป็นสิ่งที่ทำลายความสัมพันธ์ การแก้ไขความขัดแย้งที่ได้ผลจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดอบอุ่น โดยทั่วไปแล้วการแก้ไขความขัดแย้งมีหลักการ 3 วิธีการคือ

1. ฝ่ายหนึ่งชนะ ฝ่ายหนึ่งแพ้ (The win/lose strategy) วิธีการนี้เป็นการแก้ไขความขัดแย้งโดยการทำให้ฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่ง แม้วิธีการนี้อาจจะแก้ไขปัญหาได้ระยะสั้น แต่ก็มีขจัดสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง และเมื่อมีฝ่ายหนึ่งชนะฝ่ายหนึ่งแพ้ ผู้แพ้ก็น่าจะรู้สึกขมขื่นใจซึ่งเท่ากับเป็นการเพาะให้เกิดปัญหาขึ้นมาใหม่อีก

2. แพ้ทั้งสองฝ่าย (The lose/lose strategy) วิธีการนี้เป็นการแก้ไขปัญหารอบ

การทำทั้งสองฝ่ายสูญเสียบางสิ่งบางอย่างไป เช่นเดียวกับวิธีแรก วิธีการแก้ไขแบบนี้ มีได้จัดสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง แต่มักจะใช้กับปัญหาที่เร่งด่วนเฉพาะหน้าเท่านั้น และไม่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคู่แข่ง

3. ชนะทั้งสองฝ่าย (The win/win strategy) วิธีการนี้เป็นการแก้ไขปัญหารโดยการทำทั้งสองฝ่ายบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการแก้ไขปัญาซึ่งทำให้ทั้งสองฝ่ายมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และยังเป็นการจัดปัญหาทิ้งด้วย

กระบวนการแก้ไขปัญา ซึ่งใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งแบบชนะทั้งสองฝ่ายมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ระบุปัญหา เป็นการระบุว่าคุณขัดแย้งนั้นคืออะไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย
2. วินิจฉัยสาเหตุ คือ การทำความเข้าใจว่าสิ่งใดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง
3. ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ เป็นการช่วยกันระดมสมองเพื่อค้นหาคำตอบต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นทางออกของปัญหา
4. ตัดสินใจเลือกข้อตกลงที่เห็นชอบร่วมกัน โดยพิจารณาผลกระทบของข้อตกลงนั้นด้วย
5. กระทำตามข้อตกลง
6. ประเมินผล หากข้อตกลงไม่ได้ผล หรือปฏิบัติไม่ได้ผล ทั้งสองฝ่ายจะต้องย้อนกลับไปสู่ขั้นตอนที่หนึ่งใหม่

การแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้เกิดประโยชน์จะต้องอาศัยเหตุผลและความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งคือการยอมรับสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่นเดียวกับฝ่ายตน การแก้ไขความขัดแย้งให้ได้ผลควรมีเงื่อนไขต่าง ๆ ช่วยประกอบการแก้ไข ดังนี้

1. เลือกเวลาและโอกาสที่เหมาะสมทั้งสองฝ่าย
2. ต้องจับประเด็นและสาเหตุของความขัดแย้งให้ถูก แล้วร่วมกันเฉพาะประเด็นปัญหาอย่าเอาเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปเป็นข้ออ้างให้เกิดปัญหา
3. ใช้ชั้นเชิงในการแก้ปัญหา อย่าให้เห็นว่าการแก้ปัญานั้นเป็นการเอาแพ้เอาชนะกัน

แต่สร้างภาพพจน์ให้เห็นว่าการบรรลุถึงข้อตกลงนั้นเป็นความสำเร็จและชัยชนะของทั้งสองฝ่ายร่วมกัน

4. การประเมินคุณค่าต้องยึดเหตุผล และหลักการมากกว่าการคำนึงถึงอำนาจฐานะตำแหน่งของบุคคลผู้เสนอความเห็นโต้แย้ง อันจะเสียความยุติธรรมและถูกต้อง

5. ควบคุมบรรยากาศ อย่าให้การขัดแย้งนั้นเกิดความตึงเครียด

## ข้อสนทนาเรื่อง การสื่อสารระหว่างบุคคลในกลุ่ม

### จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### เนื้อหา

เมื่อบุคคลรวมตัวกันเป็นกลุ่มและมีความสัมพันธ์กัน สิ่งจำเป็นที่จะรักษาความสัมพันธ์และความเป็นไปของกลุ่ม ก็คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม มนุษย์เรามีการสื่อสารแตกต่างกันไป การสื่อสารบางลักษณะก็ทำให้ความสัมพันธ์มีปัญหา และการสื่อสารบางลักษณะก็จะช่วยส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ดีขึ้น ป้อยครั้งที่เราพบว่า เพราะการสื่อสารระหว่างบุคคลไม่ชัดเจนทำให้บุคคลเกิดความไม่เข้าใจกัน ส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกัน ทาลายขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน เราอาจสรุปความสำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดังต่อไปนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหา ในการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานอาจจะเกิดอุปสรรคที่จะต้องดำเนินการแก้ไข เช่น เกิดความขัดแย้งทางความคิด การสื่อสารที่ชัดเจนจะช่วยคลี่คลายความขัดแย้งไปได้ โดยการนำเอาความคิดของแต่ละคนที่เสนอออกมาให้ทุกคนร่วมกันพิจารณาเหตุผลและเลือกแนวทางที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. เป็นเครื่องมือในการแสดงความรู้สึก ทศนคติ ความคิดเห็น ในกลุ่มจะมีบุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้สึก ทศนคติ ความคิดเห็น มาอยู่รวมกัน การสื่อสารที่ดีมีความชัดเจนจะช่วยทำให้ทุกคนในกลุ่มทราบความต้องการของแต่ละคน เพื่อที่บุคคลอื่น ๆ จะได้หาทางตอบสนองความต้องการให้เป็นที่ยังพอใจต่อทุกฝ่ายมากที่สุด

3. เป็นเครื่องมือในการชักจูง เกี้ยยกล่อม ในบางครั้งที่การทำงานกลุ่มเกิดความ

ขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน การสื่อสารที่ดีจะสามารถโน้มน้าวให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดความคล้อยตามและยอมเปลี่ยนความคิดเห็นหันมาคล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการลดอุณหภูมิของความไม่เข้าใจกันให้เย็นลง

4. เป็นเครื่องมือในการหาข้อมูล การสื่อสารจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สมาชิกในกลุ่มจะต้องได้รับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจ ถ้าขาดข้อมูลอาจจะทำให้การทำงานหรือการตัดสินใจผิดพลาดได้

งานการเริ่มต้นพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกันอยู่ทุกระยะ การติดต่อสื่อสารที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อสื่อสารตามความมุ่งหมายนี้มีความหมายถึงการเคลื่อนไหวแบบสองทาง (Two - Way Movement) ของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทั้งผู้ให้ข่าวสารและผู้รับข่าวสารมีโอกาสสื่อสารร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจในข่าวสารตรงกัน

การสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ผู้ส่งข่าวสาร ผู้รับข่าวสาร และข่าวสาร โดยผู้ส่งข่าวสารจะต้องกระทำดังต่อไปนี้

1. รู้จักผู้รับข่าวสารและส่งข่าวสารในระดับที่ผู้รับสามารถเข้าใจได้
2. พูดหรือเขียนอย่างชัดเจนและกระชับ
3. แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะติดต่อสื่อสารกับผู้รับ
4. รับทราบความคิดเห็นย้อนกลับ (FEEDBACK) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับเข้าใจข่าวสาร

นั้นอย่างถูกต้อง

สำหรับผู้รับข่าวสารนั้น จำเป็นต้องมีความอดทนและความเอาใจใส่ต่อการรับข่าวสารและเพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับข่าวสารจะต้องกระทำดังต่อไปนี้

1. รู้จักผู้ส่งข่าวสาร
2. รับฟังด้วยความเข้าใจ หลีกเลี่ยงสิ่งที่จะหันเหความสนใจ
3. เปิดใจให้กว้าง
4. ถามคำถามและทำให้ข่าวสารที่ยังไม่เข้าใจเกิดความกระจ่างในทุก ๆ จุด

โดยทั่วไปรูปแบบของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การสนทนา 75 เปอร์เซ็นต์ ในการพูดของคนเราเป็นการสนทนาเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยไม่มี การวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้การพูดคุณนั้นดำเนินการไปอย่างไร ซึ่งในการสนทนาวิสาสะเรื่องทั่ว ๆ ไป ในชีวิตประจำวัน หรืออาจเป็นการสนทนาในลักษณะที่เป็นทางการ มีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดมีการกำหนดเวลาหีบยกประเด็นอย่าง เป็นกิจจะลักษณะ โดยทั่วไปการสนทนามักจะ เป็นการพูดที่ปรากฏตัวต่อหน้ากันและ เป็นการพูดที่ เกี่ยวกับการดำรงชีวิต และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากที่สุด การสนทนาที่ดีจึงเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในชีวิตประจำวัน และความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

อย่างไรก็ตามไม่มีสิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์หรือแบบแผนตายตัวในการทำให้เราเป็นผู้สนทนาที่ดี นอกจากจะต้องตั้งใจฝึกฝนดังข้อแนะบางประการต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจ เราควรจะต้องให้ความสนใจต่อผู้ร่วมสนทนา มิฉะนั้นเขาก็มีปฏิกริยาสนองตอบเช่นเดียวกับที่เรากระทำต่อเขา วิธีที่จะทำให้การสนทนาดำเนินไปด้วยดี ก็คือ จะต้องให้ความสนใจต่อผู้ร่วมสนทนาของเราตลอดเวลาสนทนา
2. เป็นเรื่องที่น่าสนใจ นั่นก็คือ เมื่อสนทนาในเรื่องใดเราต้องมีความสนใจและมีความรู้ในเรื่องนั้น ผู้สนทนาที่ดีต้องมีความรอบรู้กว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปในสังคม ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ การเมืองตลอดจนเรื่องบันเทิงต่าง ๆ นักสนทนาที่ดีควรจะเป็นคนที่อ่านมากรู้มาก
3. มีความจริงใจ ในการสนทนาเราต้องมีความจริงใจไม่แสร้งสร้าง ไม่พูดเท็จ แล้วโมตรจิตก็จะเกิดขึ้นจากการสนทนา ฟังระลึกถึงคำกล่าวของอับราฮัม ลินคอล์น ที่ว่า"ท่านสามารถหลอกคนบางคนได้ตลอดเวลา ท่านสามารถหลอกทุกคนได้บางเวลา แต่ท่านไม่สามารถหลอกตัวเองได้ตลอดเวลา"
4. เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่มีการกระทำใดที่เป็น การเคารพต่อผู้สนทนา มากกว่าการฟังในสิ่งที่เขาพูด ฟังด้วยหู ตา ใจและความรู้สึกของเรา แล้วเราจะได้ประโยชน์ ได้ความรู้ข่าวสาร ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ตัวเราเอง

5. ไม่จัดจ้งหวะ เราอาจทำให้ใคร ๆ โกรธได้ง่าย โดยจัดจ้งหวะเมื่อเขากำลังพูด อันเป็นการกระทำที่ไม่สมควร การจัดจ้งหวะควรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้พูดสร้างความเบื่อหน่ายให้กับผู้ฟังอย่างมากและถ้าเราคิดจะจัดจ้งหวะ เขาก็พยายามให้ถูกกาลเทศะเท่าที่จะทำได้ เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดข้อหมองใจกัน

6. ไม่ยึดเยื้อ เมื่อเราสนทนาอย่าทำเหมือนว่านั่นเป็นโอกาสสุดท้ายของการพูดแล้วก็ผูกขาดการพูดเพียงคนเดียว ไม่ยอมยุติเรื่องเอาเสียเลย เราลองนึกดูว่าถ้าเราต้องสนทนากับคนที่มีลักษณะเช่นนี้ เราจะรู้สึกอย่างไร ฉะนั้นเราไม่ควรพูดยึดเยื้อ

7. ไม่สร้างความขุ่นเคือง คำพูดที่ทำให้ผู้ฟังโกรธเคือง ส่งผลให้ความรู้สึกของเขามีส่อต่อเราเป็นไปในทางลบ เขาจะโกรธและรังเกียจเรา การสงบปากสงบคำดีกว่าที่จะให้เกิดความรู้สึกขุ่นเคืองกัน

8. ไม่อวดรู้ บางคนทำตนเป็นผู้รู้ทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าใครสนทนาเรื่องอะไรถามอะไรตอบได้หมด แสดงภูมิว่าเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างและผูกขาดการพูดเพียงคนเดียว ทำให้ผู้ร่วมสนทนา รู้สึกกระอักกระอ่วนใจ ควรให้โอกาสผู้ร่วมสนทนาได้พูดคุยแสดงความคิด ความรู้ของเขาในอัตราที่พอ ๆ กัน

9. สร้างการลงรอย การสนทนาที่ดีไม่ควรมึบรรยากาศเคร่งเครียด ซึ่งทำให้การสนทนาดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ควรมีลักษณะเป็นกันเอง ถึงแม้จะมีความเห็นที่ไม่ลงรอยกันก็ควรใช้เหตุผลมาตัดสินในตรงตรง ไม่ใช้อารมณ์ ยึดเอาความคิดของตนเป็นใหญ่หรือความคิดของตนเองถูกเสมอไปถึงแม้ว่าความคิดเห็นของเราจะตกไปในครั้งนี้ เราก็สามารถเสนอข้อเสนอนั้นหรือข้อคิดเห็นในครั้งต่อไปได้

10. ไม่อายที่จะพูด ในวงสนทนาขนาดใหญ่ เราอาจเป็นบุคคลที่อยู่เบื้องหลังการสนทนา และฟังความเป็นไปในวงสนทนานั้น เราอาจจะสังเกตเห็นว่าในกลุ่มเล็ก ๆ (ประมาณ 4 - 5 คน) ง่ายแก่การสนทนา มากกว่ากลุ่มใหญ่ (ประมาณ 10 คนหรือมากกว่านี้) การที่เราได้เป็นผู้พูดบ้างนั้นไม่ยากเลย สิ่งสำคัญก็คือเราต้องทำตัวให้เข้ากับการสนทนานั้น ๆ แบบฝึกหัดที่ดีก็คือคอยสังเกต ผู้ที่พูดดีเขาพูดอย่างไร ใช้คำกับกิริยาต่าง ๆ กันอย่างไร แล้วเราปรับเทคนิคเหล่านั้นมา

ใช้ประยุกต์ใช้กับตัวเอง

ทั้ง 10 ประการนี้เป็นแนวทางที่ควรจะได้ศึกษาและฝึกฝน เพื่อที่จะได้พัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ใช้การพูดเป็นหลักให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

#### ภาคผนวก ค

- ตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้ากลุ่มฝึกอบรม
- ตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการได้รับข้อเสนอแนะ
- ตารางเปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง

ตาราง 6 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน กลุ่มทดลองก่อนและหลัง การเข้ากลุ่มฝึกอบรม

คนที่	คะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม		ผลต่างของคะแนน การทำงานเป็นกลุ่ม	อันดับ	R+	R-
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง				
1	36	78	42	11.5	+11.5	
2	60	81	21	1	+1	
3	39	69	30	8	+8	
4	51	75	24	2.5	+2.5	
5	42	69	27	5.5	+5.5	
6	45	81	36	10	+10	
7	48	72	24	2.5	+2.5	
8	30	57	27	5.5	+5.5	
9	57	84	27	5.5	+5.5	
10	39	72	33	9	+9	
11	30	57	27	5.5	+5.5	
12	36	78	42	11.5	+11.5	

$$T = 0^{**}$$

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานกลุ่มควบคุม ก่อนและหลัง  
การให้ข้อเสนอแนะ

คนที่	คะแนนการทำงานเป็นกลุ่ม		ผลต่างของคะแนน การทำงานเป็นกลุ่ม	อันดับ	R+	R-
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง				
1	30	60	30	12	+12	
2	63	75	12	5.5	+5.5	
3	30	57	27	11	+11	
4	54	69	15	7.5	+7.5	
5	42	54	12	5.5	+5.5	
6	51	60	9	4	+4	
7	51	66	15	7.5	+7.5	
8	27	51	24	9.5	+9.5	
9	60	63	3	1	+1	
10	33	39	6	2.5	+2.5	
11	27	51	24	9.5	+9.5	
12	33	39	6	2.5	+2.5	

$$T = 0^{**}$$

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง

คนที่	กลุ่มทดลอง		ค่าความแตกต่าง	อันดับ	กลุ่มควบคุม		ค่าความแตกต่าง	อันดับ
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง			ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง		
1	36	78	42	23.5	30	60	30	19.5
2	60	81	21	9	63	75	12	5.5
3	39	69	30	19.5	30	57	27	16
4	51	75	24	11.5	54	69	15	7.5
5	42	69	27	16	42	54	12	5.5
6	45	81	36	22	51	60	9	4
7	48	72	24	11.5	51	66	15	7.5
8	30	57	27	16	27	51	24	11.5
9	57	84	27	16	60	63	3	1
10	39	72	33	21	33	39	6	2.5
11	30	57	27	16	27	51	24	11.5
12	36	78	42	23.5	33	39	6	2.5

$$R_E = 205.5$$

$$R_C = 94.5$$

$$U^{**} = 0$$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสามารถ ญาณะรักษ์  
เกิดวันที่ 10 พฤษภาคม 2499  
สถานที่เกิด อําเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 314/351 หมู่บ้านดอนเมืองวิลล่า แขวงสีลม เขตดอนเมือง  
จังหวัด กรุงเทพมหานคร  
สถานที่ทำงาน บริษัท เอ็น.ที.เอส.สติลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี  
ต.บ่อวิน อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่ 6  
จากโรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี  
พ.ศ. 2522 ครุศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2537 การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว)  
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร