

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

1.1 ทักษะชีวิต

- 1.1.1 ความหมายของทักษะชีวิต
- 1.1.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิต
- 1.1.3 การพัฒนาทักษะชีวิต
- 1.1.4 หลักการจัดกิจกรรมและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
- 1.1.5 จุดประสงค์การสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

1.2 การตัดสินใจ

- 1.2.1 ความหมายของการตัดสินใจ
- 1.2.2 ลักษณะของการตัดสินใจ
- 1.2.3 ชนิดของการตัดสินใจ
- 1.2.4 รูปแบบของการตัดสินใจ
- 1.2.5 สภาพการณ์หรือสถานการณ์ของการตัดสินใจ
- 1.2.6 การตัดสินใจโดยกลุ่ม
- 1.2.7 ข้อจำกัดของการตัดสินใจโดยกลุ่ม
- 1.2.8 ภาวะหน้าที่ของผู้ผู้นำในการตัดสินใจ

1.3 การแก้ปัญหา

- 1.3.1 ความหมายของการแก้ปัญหา
- 1.3.2 ประโยชน์ของความสามารถในการแก้ปัญหา
- 1.3.3 ขั้นตอนการแก้ปัญหา

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม

- 2.1 ความหมายของกิจกรรมกลุ่ม
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการทำกิจกรรมกลุ่ม

- 2.3 ประเภทของกิจกรรมกลุ่ม
- 2.4 เทคนิคของกิจกรรมกลุ่ม
- 2.5 ประโยชน์ของการใช้กิจกรรมกลุ่ม
- 2.6 จำนวนครั้งที่เหมาะสมในการเข้ากลุ่ม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

1. ทักษะชีวิต

1.1 ความหมายของทักษะชีวิต (Defining Life Skill)

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1994, p. 1 อ้างอิงใน สมใจ ปราบพล, 2544, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเสริฐ ต้นสกุล (2538, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถและความชำนาญในการประเมิน และวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหา ทางพฤติกรรมและสังคมที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างถูกต้อง

กรมอนามัย (2539, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และทักษะในอันที่จะจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

สมใจ ปราบพล (2544, หน้า 1) ได้ยกคำจำกัดความของทักษะชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHO) หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วย

1.1 ทักษะด้านความคิด วิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ ความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวางโดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

2. ด้านจิตพิสัย ประกอบด้วย

2.1 ทักษะด้านความตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) คือ ความสามารถในการค้นหาและเข้าใจในจุดดี จุดด้อยของตนเอง เข้าใจเรื่องธรรมชาติของความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะในแง่ความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา สีผิว สุขภาพ หรือ
ท้องถิ่น

2.2 ทักษะด้านความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการ
เข้าใจความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจบุคคลที่แตกต่างจากเรา ไม่ว่าจะในด้านเพศ วัย ระดับการศึกษา
ศาสนา ฯลฯ

2.3 ทักษะด้านความภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) คือ ความรู้สึกที่
ตนเองมีคุณค่า

2.4 ทักษะด้านความมีน้ำใจ รู้จักให้ รู้จักรับ ค้นพบและภูมิใจใน
ความสามารถต่าง ๆ เช่น สังคม ดนตรี กีฬา และศิลป์ ของตนเอง โดยมีได้สนใจอยู่กับรูปร่าง
หน้าตา เสน่ห์ หรือความสามารถทางเพศ หรือการเรียนเก่ง เท่านั้น

2.5 ทักษะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social-responsibility) คือ
ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ด้านทักษะพิสัย

3.1 ทักษะด้านการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร (Interpersonal
Relationship and Communication skill) คือ ความสามารถในการใช้คำพูด และภาษาท่าทางเพื่อ
การสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่าย
หนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแสดงความต้องการ ความชื่นชม การปฏิเสธ การสร้างสัมพันธภาพ

3.2 ทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Decision Making and
Problem Solving) คือ ความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา การหาทางเลือก
วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก การประเมินทางเลือก นำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางแก้ไข
ปัญหาที่เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

3.3 ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด คือ ความสามารถในการ
การประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน นำไปสู่การเลือกใช้วิธีการ
จัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการระบุสาเหตุของความเครียด
ของตน เรียนรู้วิธีการควบคุมระดับความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย สามารถหลีกเลี่ยงสาเหตุและ
เบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

โดยสรุป ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลในการ
ปรับตัวและเลือกทางเดินชีวิตที่เหมาะสมเพื่อที่จะสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพ

สังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการฝึกฝนอบรม

1.2 องค์ประกอบของทักษะชีวิต

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1994, p. 1 อ้างอิงใน สมใจ ปราบพล, 2544, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า โดยธรรมชาติแล้วทักษะชีวิตจะมีความแตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม แต่ในภาพรวมจะพบว่าทักษะชีวิตหลัก (Core Life Skills) จัดเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านพุทธิพิสัย (ทักษะด้านความคิด) หมายถึงการรู้จักใช้ เหตุ และ ผล โดยรู้สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นผล ย่อมมาจาก เหตุเมื่ออยากให้เกิดผลของการกระทำออกมาดีเป็นที่พึงประสงค์แก่ทั้งของตนเองและส่วนรวมก็ควรคิดกระทำ เหตุที่จะทำให้เกิดผลที่ดีเพื่อจุดประสงค์ที่จะพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมของมนุษย์

1.1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถในการคิดที่จะเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาโดยการคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาทางเลือกต่าง ๆ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก และสามารถนำประสบการณ์มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

1.2 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวางโดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

2. องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านจิตพิสัยหรือเจตคติ (ทักษะด้านจิตใจ) หมายถึง การฝึกฝนควบคุมนึกคิดให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงใสสะอาดในความดีงามประกอบด้วยคุณธรรมต่าง ๆ เช่นความรัก ความมีเมตตา กรุณาความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ ความมีสัมมาคารวะ ความรู้จักยอมรับ และ เห็นความสำคัญของผู้อื่น ความกตัญญู ความเพียรพยายาม ความซื่อสัตย์สุจริต

2.1 ทักษะการตระหนักรู้ในตน (Self Awareness) เป็นความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรา รู้ตัวเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ และทักษะนี้ยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่น ๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา

ความเชื่อ สีผีว อาชีพ ฯลฯ ช่วยให้สามารถยอมรับบุคคลอื่นที่ต่างจากเรา เกิดการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ด้อยกว่า หรือได้รับความเดือดร้อน เช่น ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดเชื้อเอดส์

3. องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย หรือทักษะสังคม (ทักษะด้านการกระทำ) หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีทักษะด้านวินัยให้ตนเองเพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความรำคาญ ไม่สร้างความเดือดร้อนไม่สร้างความลำบากให้แก่ตนเองและสังคมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เป็นประโยชน์ต่อสังคมเน้น ความสุจริตทางกายและวาจา

3.1 ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ และการสื่อสาร (Interpersonal Relationship and Communication Skill) เป็นความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และความสามารถในการรับรู้ความนึกคิดของอีกฝ่าย ไม่ว่าจะในการแสดงความต้องการความชื่นชม การปฏิเสธ

3.2 ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving Skill) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก ประเมินทางเลือก ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม และลงมือแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.3 ทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด (Coping with Emotion and Stress Skill) เป็นความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน เลือก ให่วิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสม และเป็นความสามารถที่จะรู้สาเหตุของความเครียด เรียนรู้วิธีการควบคุมระดับความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายและหลีกเลี่ยงสาเหตุ พร้อมทั้งเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

ในประเทศไทยได้มีการนำทักษะชีวิตไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และเริ่มแพร่หลายตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการได้มีการนำเอาทักษะชีวิตไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ด้วยเหตุนี้เอง ได้มีการพัฒนาทักษะชีวิตโดยการปรับโครงสร้างและองค์ประกอบของทักษะชีวิตให้สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันเอดส์ โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดองค์ประกอบของทักษะชีวิตไว้ 12 ทักษะ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะความคิดวิเคราะห์วิจารณ์
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะความตระหนักรู้ในตน

4. ทักษะความเห็นใจผู้อื่น
5. ทักษะความภูมิใจในตนเอง
6. ทักษะความรับผิดชอบต่อสังคม
7. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ
8. ทักษะการสื่อสาร
9. ทักษะการตัดสินใจ
10. ทักษะการแก้ไขปัญหา
11. ทักษะการจัดการกับอารมณ์
12. ทักษะในการจัดการกับความเครียด

ตาราง 1 เปรียบเทียบองค์ประกอบทักษะชีวิต 12 ทักษะ

องค์ประกอบ / นิยาม	องค์ประกอบย่อย
1. การคิดวิเคราะห์ นิยาม : ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีจุดหมาย	1. ความสามารถวิเคราะห์และระบุปัญหา 2. ความสามารถจำแนกหรือเลือกข้อมูล 3. ความสามารถสร้างความเข้าใจและสร้างข้อสรุป 4. ความสามารถตั้งสมมุติฐาน 5. ความสามารถอ้างอิงหรือตัดสินใจสรุป
2. ความคิดสร้างสรรค์ นิยาม : ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองหลากหลาย	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิดคล่องแคล่ว 3. ความคิดยืดหยุ่น 4. ความคิดละเอียดลออ

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ / นิยาม	องค์ประกอบย่อย
<p>3. ความตระหนักรู้ในตน</p> <p>นิยาม : การรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริงและสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ความสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง2. ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้3. ความสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง4. การรับรู้ในความสามารถและคุณค่าของตนเอง
<p>4. ความเห็นใจผู้อื่น</p> <p>นิยาม : การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเราและสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ความสามารถในการเข้าใจและตระหนักรู้ในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น2. ความสามารถในการรับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่น3. ความสามารถในการส่งเสริมช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสม4. การให้โอกาสผู้อื่นในวาระต่าง ๆ
<p>5. ความภูมิใจในตนเอง</p> <p>นิยาม : ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ค้นพบและภูมิใจในความสามารถด้านต่าง ๆ ของตน มีความเชื่อมั่นและนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้</p>	<ol style="list-style-type: none">1. รับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง2. การเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง3. เชื่อมั่นในความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง4. แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
<p>6. ความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>นิยาม : ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและพยายามทำหน้าที่ให้สำเร็จและได้ผลดี และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์3. การกระทำตามหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม4. รักษาทรัพยากร หรือสมบัติของส่วนรวม

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ / นิยาม	องค์ประกอบย่อย
<p>7-8 การสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร</p> <p>นิยาม : ความสามารถในการติดต่อหรือสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี และความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือ</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ความสามารถโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น2. ความสามารถสื่อความที่ดี3. ความสามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น4. ความสามารถทำงานเป็นทีม5. ความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ
<p>9-10 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา</p> <p>นิยาม : ความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุ ทางเลือกและลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ความสามารถรับรู้และเข้าใจปัญหา2. ตัดสินใจและแก้ไขปัญหเป็นระบบ ตามขั้นตอน3. ความสามารถสรุปผลและประเมินผลการตัดสินใจ4. ความสามารถแก้ไขปัญหอย่างยืดหยุ่นและมีสติ
<p>11-12 การจัดการกับอารมณ์และความเครียด</p> <p>นิยาม : ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none">1. ความสามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับอารมณ์ของตนเองในเหตุการณ์เฉพาะหน้า2. ความสามารถผ่อนคลายอารมณ์และมีเทคนิคในการคลายเครียด3. ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

1.3 การพัฒนาทักษะชีวิต

วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546, หน้า 73-74) กล่าวถึง การพัฒนาทักษะชีวิตว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และมีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น ต่อชุมชน สังคม ครอบครัวตลอดจนสังคมโลก การพัฒนาทักษะชีวิตต้องเริ่มต้นจากขั้นพื้นฐานของชีวิตในวัยเด็กอย่างถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับวัฒนธรรม คุณธรรมพื้นฐานของแต่ละชุมชน จิตใจ (อารมณ์) และสังคม จนพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง เช่น ทักษะการรู้จักตนเอง ทักษะการแสวงหาและการใช้ข้อมูล ทักษะการคิด ทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหา ทักษะการจัดการ ทักษะการปรับตัว ทักษะการสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ถ้ามนุษย์มีแรงจูงใจและตระหนักในคุณค่าของความสามารถของตนเองที่จะพัฒนาได้จนถึงขั้นความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.4 หลักการจัดกิจกรรมและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546, หน้า 73-74) พูดถึง การหลักการจัดกิจกรรมและการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตได้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เน้นในการดำเนินการปฏิบัติอย่างชัดเจนที่สามารถวัดและประเมินผลได้
2. จัดกิจกรรมการสอนที่เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนตามหลักจิตวิทยาการศึกษา และภูมิหลัง หรือสภาพที่สอดคล้องความเป็นจริงในชีวิตของผู้เรียน
3. ใช้กระบวนการกลุ่ม และกระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดทักษะที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
4. บูรณาการองค์ความรู้กับทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าของความรู้ที่สำคัญในสาระความรู้ ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. จัดโอกาสให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่ทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างบ้านและโรงเรียน การจัดงานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะชีวิต ที่เป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป
6. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และสอดคล้องกับวิถีชีวิต วิสัยทัศน์ และความเป็นจริงของบุคคลและเป้าหมายของสถานศึกษา
7. มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

8. นำผลที่ประเมินได้จากการจัดการในข้อต้นมาวิเคราะห์ วิจัย อย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตที่อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป

จากหลักการจัดกิจกรรมและการสอนดังกล่าว สรุปได้ การสอนต้องกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ในการจัดการเรียนการสอนทักษะชีวิตนั้น ต้องร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ต้องคำนึงถึงเวลา สถานที่ วิธีชีวิตของผู้เรียน ควรจะมีการจัดเป็นกระบวนการต่อเนื่อง จนกว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะชีวิตของตนให้เกิดความชำนาญ ในการนำไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพ

1.5 จุดประสงค์การสอนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

วนิดา ขาวมงคล เอกแสงศรี (2546, หน้า 79-80) กล่าวจุดประสงค์การสอนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตน รู้จักพึ่งตนเองในการแสวงหาและใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของตนเอง
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการแก้ปัญหาและมีวิสัยทัศน์
3. ผู้เรียนรู้จักและเห็นคุณค่า ความสำคัญในคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของตนเองและผู้อื่น
4. ผู้เรียนมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของมนุษย์กับความสามารถในการนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดผลในทางบวกแก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในฐานะของพลเมืองในสังคมไทยและสังคมโลก
5. ผู้เรียนเข้าใจความหมายและคุณค่าของคำว่า “ทักษะชีวิต” อย่างถูกต้อง ชัดเจน จนถึงระดับที่นำไปพัฒนาทักษะชีวิตของตนเองได้
6. ผู้เรียนสามารถนำทักษะชีวิต ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม และสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการประดิษฐ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง
7. ผู้เรียนมีจิตสำนึกและความสามารถในการอนุรักษ์วัฒนธรรม คุณธรรมพื้นฐานของสังคมไทยได้
8. ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต ให้ปลอดภัยจากความเสี่ยงทั้งหลาย เช่น ยาเสพติด เอดส์ เป็นต้น

9. ผู้เรียนสามารถสร้างคุณลักษณะนิสัย ที่จำเป็นและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตตามความถนัด ตามความจริงได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน
10. ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่เต็มไปด้วยข้อมูลทางข่าวสาร และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้
11. ผู้เรียนสามารถบูรณาการทักษะชีวิต กับสาระการเรียนรู้ และนำไปใช้การพัฒนาทักษะชีวิตของตนเองได้อย่างเป็นกระบวนการ
12. ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ในตนเองและผู้อื่น ในระดับที่สามารถเคารพสิทธิของความเป็นมนุษย์ให้เท่าเทียมกัน ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2. การตัดสินใจ

2.1 ความหมายของการตัดสินใจ

ไพลิน ผ่องใส (2536, หน้า 155) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938, unpagged อ้างอิงในไพลิน ผ่องใส , 2536, หน้า 155) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

ไซมอน (Simon, 1960, pp. 5-6 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 128) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการคือ กิจกรรมด้านเซาว์ปัญญา ซึ่งจะเน้นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจ, กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ, กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1978, p. 228 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 128) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือการตกลงใจที่ผู้ตัดสินใจตัดสินใจว่าจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ การตัดสินใจเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่สิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการดำเนินการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ภาวิตา ธาธาตรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรวณะบุตร (2542, หน้า 6) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจซึ่งขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางขึ้นไปใน อันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใด ๆ หรือการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อโต้แย้ง โดยให้ มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

สรุป การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และ หาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การตัดสินใจจึง ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การบริหารองค์การ จะเห็นว่าการตัดสินใจการเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เพราะผู้ตัดสินใจ ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันหนึ่ง ๆ บางครั้งก็มีความสำคัญถึงขั้นของการอยู่รอดหรือไม่ชอบหน่วยงาน บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึง การทำงานของบุคคลอื่น ๆ และยังเป็นผู้ตัดสินใจระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวพันกับการตัดสินใจ ตลอดเวลา ผลของการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้ตัดสินใจ จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

2.2 ลักษณะของการตัดสินใจ

ลูมบา (Loomba, 1978, pp. 100-103 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 130) ได้สรุปลักษณะของการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ที่จะได้ รับจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์ สูงสุด
2. การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มีความ ต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความพอใจจากการใช้ ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ อาจมีการขัดแย้งกัน เช่น ฝ่าย ผลิต ฝ่าย บุคคล ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายการบริหารงานบุคคล แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายของ การทำงานขัดแย้งกัน ผู้ตัดสินใจจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจซึ่งขาด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดย ส่วนรวม
4. กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สอง เป็นการเลือกทางเลือก หรือ กลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสภาวะการณ์

5. การตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและลักษณะของปัญหา เช่น อาจแบ่งออกได้เป็นการตัดสินใจตามลำดับขั้น ซึ่งมักเป็นงานประจำ เช่น การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ตารางการทำงาน เป็นต้น และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการริเริ่มงานใหม่ เช่น ตั้งคณะใหม่ หรือขยายโรงงานใหม่ เป็นต้น

2.3 ชนิดของการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon, 1960, pp. 5-6 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 130) ได้แบ่งชนิดของการตัดสินใจออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือมีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการลาป่วย ลาภิก ลาภวช การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การอนุมัติผลการศึกษา เป็นต้น การตัดสินใจแบบกำหนดไว้ล่วงหน้านี้ เปิดโอกาสให้ผู้ตัดสินใจเลือกทางเลือกได้น้อย เพราะว่าเป็นการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดหรือไม่มีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Nonprogrammed Decisions) เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน จึงเป็นเรื่องยุ่งยากแก่ผู้ตัดสินใจ โดยที่ผู้ตัดสินใจหรือผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนด้วย เช่น การตัดสินใจนำเงินไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนหรือผลกำไรในธุรกิจ การตัดสินใจผลิตสินค้าตัวใหม่ การตัดสินใจในการขยายกิจการ เป็นต้น

พลันเกต และแอตเนอร์ (Plunkett and Attner, 1994, p. 162 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 135-139) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ (Process of Decision Making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการ ดังกล่าว เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ แล้วแต่ความคิดเห็นของนักวิชาการ ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุปัญหา (Define the Problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อไป ของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย ดังนั้น ผู้ตัดสินใจจึงควรระมัดระวังมิให้เกิดความผิดพลาดในการระบุปัญหาขององค์การ ทั้งนี้ ผู้ตัดสินใจควรแยกแยะความ

แตกต่างระหว่างอาการแสดง (Symptom) ที่เกิดขึ้นกับตัวปัญหาที่แท้จริงเสียก่อน ยกตัวอย่างเช่น กรณีที่ยอดขายของบริษัทลดลง ซึ่งมีสาเหตุมาจากคุณภาพสินค้าต่ำ จะเห็นว่าการที่ยอดขายลดลง เป็นอาการแสดง และปัญหาที่ต้องแก้ไขได้แก่ การที่คุณภาพสินค้าต่ำ ดังนั้นผู้ตัดสินใจที่ชาญฉลาด ต้องคอยสังเกตอาการแสดงต่าง ๆ ทั้งต้องรวบรวมข้อมูลที่เป็นต่อการค้นหาสาเหตุของอาการแสดงเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่การระบุปัญหาที่แท้จริงได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

2. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify Limiting Factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ผู้ตัดสินใจควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์การ โดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการผลิต ได้แก่ กำลังคน เงินทุน เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมทั้งเวลาซึ่งมักเป็นปัจจัยจำกัดที่พบอยู่เสมอ ๆ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้ผู้ตัดสินใจกำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีเงื่อนไขว่าต้องส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าภายในเวลา 1 เดือน ทางเลือกของการแก้ไขปัญหาการผลิตสินค้าไม่เพียงพอที่มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 1 เดือน ก็ควรถูกตัดทิ้งไป

3. การพัฒนาทางเลือก (Develop Potential Alternatives) ขั้นตอนต่อไป ที่ควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น กรณีที่องค์การประสบปัญหาเวลาการผลิตไม่เพียงพอ ผู้ตัดสินใจอาจพิจารณาทางเลือกดังนี้ 1) เพิ่มการทำงานกะพิเศษ 2) เพิ่มการทำงานล่วงเวลาโดยใช้ตารางปกติ 3) เพิ่มจำนวนพนักงาน หรือ 4) ไม่ทำอะไรเลย ในการพัฒนาทางเลือกผู้ตัดสินใจอาจขอความคิดเห็นจากนักบริหารอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งอาจใช้วิธีการปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล หรือจัดการประชุมกลุ่มย่อยขึ้น ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลเหล่านั้นเมื่อผนวกรวมกับสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ของตนเองจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถพัฒนาทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the Alternatives) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรวดเร็ว และควรวิเคราะห์ทางเลือกในสองแนวทาง คือ 1) ทางเลือกนั้นสามารถนำมาใช้จะเกิดผลต่อเนื่องอะไรตามมา ตัวอย่างเช่น ถ้าโควตาปกติในการผลิตมอเตอร์ของแผนกผลิตเท่ากับ 500 เครื่องต่อเดือน แต่แผนกผลิตต้องผลิตมอเตอร์ให้ได้ 1,000 เครื่อง ภายในสิ้นเดือนนี้ โดยมีข้อจำกัดด้านต้นทุนขององค์การว่าจะจ่ายค่าจ้างพนักงานเพิ่มขึ้นไม่เกิน 10,000 บาทเท่านั้น ทางเลือกหนึ่งของการแก้ปัญหาอาจทำได้โดยการจ้างพนักงานทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและเวลา

กลางคืน แต่เมื่อ ประเมินได้แล้วพบว่าวิธีนี้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นถึง 17,000 บาท ผู้ตัดสินใจ ก็ควรตัดทางเลือกนี้ทิ้งไป เพราะไม่สามารถนำมาใช้ได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านต้นทุน

อย่างไรก็ตามทางเลือกบางทางเลือกที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดขององค์การก็อาจทำให้เกิดผลต่อเรื่องที่ไม่พึงประสงค์ตามมา เช่น ทางเลือกหนึ่ง ของการเพิ่มผลผลิต ได้แก่การลงทุน ติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาได้ แต่อาจมีปัญหากับการลดลงของขวัญ กำลังใจของพนักงานในระยะต่อมา เป็นต้น

5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the Best Alternative) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ทำการ วิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ผู้ตัดสินใจควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเรื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งผู้ตัดสินใจอาจตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือก นำมาผสมผสานกัน

6. การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the Decision) เมื่อผู้ตัดสินใจได้ ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตัดสินใจควรกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจ โดยระบุถึงตารางเวลาการ ดำเนินงาน งบประมาณ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ ชัดเจน และจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ ผู้ตัดสินใจควรกำหนดระเบียบวิธี กฎ และนโยบาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a Control and Evaluation System) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการ ประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตาม เป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

2.4 รูปแบบของการตัดสินใจ

กุลชลี ไชยนันตา (2539, หน้า 141) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้น ตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในหน่วยงาน การตัดสินใจอาจกระทำโดยบุคคลเพียงคน เดียว หรือเป็นกลุ่มบุคคลแล้วแต่ความเหมาะสมของกรณี รูปแบบของการตัดสินใจโดยถือเอา จำนวนคนที่ร่วมตัดสินใจเป็นเกณฑ์สามารถจำแนกออกได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว (Individual Decision Making) ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องง่าย ๆ ที่ผู้ทำการตัดสินใจได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่มีเวลาพอสำหรับการปรึกษาร่วมกับบุคคลอื่น

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล (Group Decision Making) เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูล การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้เหมาะสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือเรื่องสำหรับผู้ตัดสินใจไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอหรือยังขาดประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีความชำนาญทางด้านนั้นอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นต้องฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์แล้วประมวลความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นสิ่งกำหนดการตัดสินใจ กลุ่มบุคคลดังกล่าว อาจได้แก่กลุ่มผู้ตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ตัดสินใจ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกัน วิธีการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจทำได้ในลักษณะต่าง ๆ

1. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นมติในเสียงข้างมาก อาจใช้ระบบเสียงข้างมากเกินครึ่งหนึ่ง หรือระบบสองในสามของกลุ่ม แล้วแต่ความสำคัญของเรื่องที่ตัดสินใจ

2. การตัดสินใจโดยข้อมูลเป็นเอกฉันท์คือการที่สมาชิกทุกคนเห็นพร้อมต้องกัน โดยไม่มีความขัดแย้ง และ

3. สมาชิกในที่ประชุมเสนอความคิดเห็น แล้วให้ผู้ตัดสินใจนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจเอง

2.5 สภาวะการณ์หรือสถานการณ์ของการตัดสินใจ

กุลชลี ไชยนันตา (2539, หน้า 143) กล่าวว่า โดยปกติแล้ว ผู้นำหรือผู้ตัดสินใจ มักจะต้องทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์หรือสภาวะการณ์ต่างกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่อยู่ นอกเหนือการควบคุมของผู้นำ แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างยิ่งจึงต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ สภาวะการณ์หรือสถานการณ์ของการตัดสินใจสามารถแบ่งได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้ความที่แน่นอน (Decision-making Under Certainty)

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (Decision-making Under Risk)

3. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Decision-making Under Uncertainty)

1. การตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน คือการตัดสินใจที่ทราบผลลัพธ์การตัดสินใจล่วงหน้าอย่างแน่นอนแล้วว่า ถ้าเลือกทางเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ลักษณะของการตัดสินใจประเภทนี้ คือ

1.1 ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ และทราบถึงผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก

1.2 ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นแน่นอนคือเกือบไม่มีการเสี่ยงใด ๆ เลย

1.3 การตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด ตัวอย่างการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน เช่น การตัดสินใจในการที่จะขยายห้างสรรพสินค้าหรือไม่ โดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอตามตารางที่ 1 คือทราบว่าจะมีลูกค้าเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 และโอกาสของแต่ละทางเลือกก็จะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน นอกจากนั้นยังทราบผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก ดังนั้นการตัดสินใจจึงอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอนไม่มีการเสี่ยงใดๆ ผู้ตัดสินใจย่อมเลือกตัดสินใจในการที่จะได้ผลประโยชน์สูงสุดคือ ทางเลือกในการขยายสาขา

ตาราง 2 แสดงข้อมูลการตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน

ทางเลือก	ความน่าจะเป็น	ประชากรเพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	กำไร (ล้านบาท)
ขยายสาขา	1.0	10	10
ไม่ขยายสาขา	1.0	10	10

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง คือ การตัดสินใจที่ทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจน้อยกว่าการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน แต่พอจะคาดคะเนความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่ว่าจะเกิดขึ้น (Probability)

ลักษณะสำคัญของการตัดสินใจประเภทนี้ได้แก่

1. ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจไม่เพียงพอ
2. การตัดสินใจอยู่ภายใต้ความเสี่ยงคือผู้ตัดสินใจจะต้องคาดคะเนถึงโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่เกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ร่วมด้วย
3. การตัดสินใจจะพิจารณาเลือกทางเลือกที่ผลตอบแทนสูงสุดและโอกาสที่จะเกิดขึ้นของทางเลือกด้วย

ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง เช่น การตัดสินใจที่จะขยายสาขาของห้างสรรพสินค้าหรือไม่ โดยที่ขาดข้อมูลที่แน่นอนว่าจะมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็นลูกค้าเท่าไรแน่ แต่ได้ศึกษาถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้ และผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก

ตาราง 3 แสดงข้อมูลของการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง

พฤติกรรมมุ่งงาน (Task – Oriented Behavior)	วัตถุประสงค์ (Specific Objective)
1. จัดกระบวนการ (Process Structuring)	1. แนะนำลำดับการอภิปราย
2. กระตุ้นการสื่อสารระหว่างกัน (Stimulating)	2. เพิ่มการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน
3. ทำการสื่อสารให้ชัดเจน (Clarifying Communication)	3. เพิ่มความเข้าใจ
4. สรุป (Summarizing)	4. เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและประเมินกระบวนการ
5. ทดสอบความเห็นชอบ (Consensus Testing)	5. ตรวจสอบความเห็นพร้อมด้วยกัน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ทางเลือกที่จะขยายสาขาที่มีความเป็นไปได้ 5 ทาง คือ

1. ประชากรไม่เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดการขาดทุน 20 ล้านบาท โอกาสจะเกิดขึ้นได้ 40 เปอร์เซ็นต์
2. ถ้าประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จะทำได้กำไร 50 บาท โดยมีโอกาสเกิดขึ้นได้ 20 เปอร์เซ็นต์ ทางเลือกที่จะไม่ขยายสาขา มีความเป็นไปได้ 3 ทาง คือ
3. ประชากรไม่เพิ่ม ยังคงได้กำไรร้อยละ 10 ล้านบาท ซึ่งเหตุการณ์นี้ มีโอกาสจะเกิดขึ้น 40 เปอร์เซ็นต์
4. ถ้าประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จะมีกำไรเพิ่มขึ้นเป็น 15 ล้านบาท โดยมีโอกาสเกิดขึ้นได้ 20 เปอร์เซ็นต์
5. ในกรณีนี้ ถ้าประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จะทำให้มีกำไร 20 ล้านบาท และมีโอกาสจะเกิดขึ้นถึง 40 เปอร์เซ็นต์

จากทางเลือกทั้งหมดดังกล่าว การตัดสินใจต้องทำภายใต้สถานการณ์ของการเสี่ยง กล่าวคือ ถ้าต้องการกำไรสูงสุดคือได้กำไร 50 ล้านบาท ก็ต้องเลือกทางเลือกที่ (2) แต่ถ้าต้องการกำไรที่แน่นอนและไม่อยู่ในภาวะที่เสี่ยงเท่าไร ก็จะต้องเลือกทางเลือกที่ (5) คือการไม่ขยายสาขา โดยเสี่ยงว่าถ้ามีประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี ก็จะได้กำไร 20 ล้านบาท

3. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน คือ การตัดสินใจที่ไม่สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์และโอกาส หรือความน่าจะเป็นที่เกิดขึ้นได้เลย การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนจะมีลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้คือ

3.1 ผู้ตัดสินใจไม่ทราบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก เพราะไม่มีข้อมูลที่จะใช้ประกอบในการตัดสินใจ

3.2 ผู้ตัดสินใจไม่ทราบถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้ และ

3.3 มีสภาวะนอกบังคับ(State of Nature) หรือตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ หรือตัวแปรที่ผู้ตัดสินใจไม่อาจคาดการณ์ได้ แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกิดขึ้น

เช่น ภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรือง หรือซบเซา ภาวะเงินเฟ้อ การเมือง แรงแรงงาน การแข่งขันจากภายนอกประเทศ กฎหมายการค้า วัฒนธรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นต้น การตัดสินใจแบบนี้ ผู้นำต้องอาศัยประสบการณ์ ความเชื่อมั่น และลางสังหรณ์มาคาดการณ์โอกาสที่จะเป็นไปได้ แล้วจึงทำการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้จะเกิดขึ้นได้น้อยมากในยุคของการสื่อสารและระบบข้อมูลสารสนเทศเจริญก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่เหมือนในปัจจุบัน ยกเว้นในกรณีที่มีเวลามาเป็นตัวกำหนดให้ต้องทำการตัดสินใจเท่านั้น

2.6 การตัดสินใจโดยกลุ่ม

โรบบินส์ (Robbins, 1989, pp. 285-286 อ้างอิงใน กุลชลี ไชยนันตา, 2539, หน้า 147) กล่าวว่า การตัดสินใจโดยกลุ่ม หรือการใช้กลุ่มทำการตัดสินใจ (Group Decision Making) ได้เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างกว้างขวางในองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะว่าการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือคณะกรรมการจะมีความถูกต้องมากขึ้น อันทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพดีกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลหรือผู้นำแต่เพียงลำพังคนเดียว อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจโดยบุคคลหรือกลุ่มก็ย่อมมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ดังที่ ได้เสนอข้อดีและข้อจำกัดของการตัดสินใจโดยกลุ่มดังนี้

ข้อดีของการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Advantage of Groups) ได้แก่

1. เป็นแหล่งของความรู้และข้อมูลที่สมบูรณ์กว่า (More Complete Information and Knowledge) ทั้งนี้เพราะความรู้และข้อมูลของสมาชิกแต่ละคนที่จะมาทำหน้าที่หรือร่วมกันทำการตัดสินใจย่อมต้องมีมากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว

2. เพิ่มความแตกต่างในมุมมองต่อปัญหา (Increased Diversity of Views) ในกลุ่มที่สมาชิกรวมมาจากบุคคลต่าง ๆ หลายสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ย่อมทำให้มีมุมมองและข้อเสนอต่อปัญหาต่าง ๆ กัน

3. เพิ่มการยอมรับการตัดสินใจ (Increased Acceptance of a Solution) การตัดสินใจโดยกลุ่มหรือกรรมการย่อมได้รับการยอมรับมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

หรือผู้นำโดยลำพังคนเดียว นอกจากนั้นบุคคลที่ร่วมกันตัดสินใจยังเป็นผู้ที่ช่วยอธิบาย หรือให้เหตุผลแก่บุคคลอื่น ๆ ให้เข้าใจต่อการตัดสินใจได้มากขึ้นด้วย

4. เพิ่มความถูกต้อง (Increased legitimacy) ในสังคมของประชาธิปไตยปัจจุบันนี้ การตัดสินใจโดยกลุ่มย่อมได้รับว่ามีความถูกต้องมากกว่าการตัดสินใจคนเดียว เพราะเป็นกระบวนการที่มีการแสดงความคิดเห็น และเลือกทางเลือกที่เห็นพร้อมต้องกันหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นหลักของประชาธิปไตย

2.7 ข้อจำกัดของการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Disadvantage of Groups)

กุลชลี ไชยนันตา (2539, หน้า 149) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. เป็นการสิ้นเปลืองเวลา (Time Consuming) การตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นการใช้เวลามาก ตั้งแต่เริ่มการหาบุคคลที่มีความรู้และเหมาะสมในการแก้ปัญหา การจัดการประชุม และเวลาที่ต้องให้แต่ละสมาชิกได้อภิปรายเสนอความคิดเห็น จนกว่าจะได้ข้อยุติหรือทางเลือกที่เห็นพร้อมต้องกัน นอกจากนั้นในบางปัญหาที่ไม่สามารถจะหาทางเลือกหรือตัดสินใจได้โดยการประชุมเพียงครั้งเดียว ดังนั้นจึงทำให้ผู้นำไม่สามารถจะได้ข้อตัดสินใจได้เร็วตามต้องการ การตัดสินใจโดยกลุ่มจึงไม่ประสบความสำเร็จถ้ามีข้อจำกัดในด้านเวลา

2. มีแรงผลักดันให้เห็นชอบ (Pressure to Conform) ในกลุ่ม ส่วนใหญ่จะมีแรงผลักดันของความเป็นเพื่อนหรือเกรงใจ ให้เห็นชอบหรือยอมรับข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการตัดสินใจที่ไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุด

3. มีอิทธิพลจากบางคนหรือบางกลุ่ม (Domination by the Few) เมื่อกลุ่มเปิดให้มีการอภิปรายใด ๆ ก็ตาม มักจะมีบุคคลบางคนหรือบางกลุ่มที่จับจ้องการอภิปรายเกือบตลอด จึงทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มได้ ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพของการตัดสินใจโดยกลุ่มด้อยลงไป

4. ความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจไม่ชัดเจน (Ambiguous Responsibility) ข้อจำกัดอีกข้อหนึ่งของการตัดสินใจโดยกลุ่มคือการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจไม่ชัดเจนเหมือนกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว

2.8 ภาระหน้าที่ของผู้นำในการตัดสินใจ

กุลชลี ไชยนันตา (2539, หน้า 150) กล่าวถึง พฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำหรือแบบของผู้นำ พบว่ามี 2 แบบที่สำคัญ คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Behavior) และ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-oriented Behavior) ในการนำเสนอใน ส่วนนี้จะแยกให้เห็นภาระหน้าที่ของผู้นำแต่ละแบบในกลุ่มที่จะทำการตัดสินใจ

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-oriented Behavior) เมื่อกลุ่มมาประชุมกันเพื่อทำการตัดสินใจ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานก็จะช่วยทำให้การสื่อสารเป็นระบบ ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ และช่วยแก้ปัญหาและตัดสินใจ พฤติกรรมแบบมุ่งงานที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1.1 กำหนดกระบวนการ (Process Structuring) ได้แก่ การนำเสนอปัญหาวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา แนะนำวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจแก่กลุ่ม แนะนำวิธีการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ พยายามควบคุมไม่ให้เกิดการอภิปรายนอกประเด็น กำหนดเวลานัดและปิดประชุม

1.2 กระตุ้นการสื่อสารระหว่างกัน (Stimulating Communication) เป็นการหาข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจจากสมาชิก โดยการซักถามและสนับสนุนให้สมาชิก ทุกคนแสดงความคิดเห็น และเน้นให้รู้ถึงประโยชน์ของความคิดเห็นที่อภิปราย รวมทั้งเสนอ ข้อมูลที่สมาชิกไม่รู้มาก่อน

1.3 ทำการสื่อสารให้ชัดเจน (Clarifying Communication) เพื่อเป็นการลดความสับสนและการเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการเน้นลักษณะสำคัญของทางเลือกที่เสนอ เพื่อให้เห็นว่ามีความแตกต่าง การตีความแต่ละทางเลือกของสมาชิกตรงกันหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปสู่การสรุปเพื่อจะทำการตัดสินใจ

1.4 การสรุป (Summarizing) คือการที่ผู้นำได้นำเอาประเด็นสำคัญ ๆ ของการอภิปรายของสมาชิก เช่น ความคิดเห็น ข้อมูลความจริงต่าง ๆ ทางเลือกที่เสนอพร้อมข้อดีและข้อจำกัด มาทบทวนให้สมาชิกได้พิจารณาเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันก่อนร่วมกันตัดสินใจ การสรุปเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์มากต่อการตัดสินใจโดยกลุ่มดังต่อไปนี้

1.4.1 ตรวจสอบและช่วยให้เข้าใจดีขึ้นหลังการอภิปราย

1.4.2 ป้องกันการลืมหรือสูญเสียความคิดเห็นและข้อมูลของการอภิปราย

1.4.3 สร้างความสนับสนุน

1.4.4 ตรวจสอบความสนใจของสมาชิกต่อปัญหา

1.4.5 ดึงการอภิปรายให้อยู่ที่ปัญหาเท่านั้น

1.5 ตรวจสอบความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus Testing) เป็นการตรวจสอบระดับการเห็นด้วยของสมาชิกต่อวัตถุประสงค์ การตีความข้อมูลต่าง ๆ การประเมิน ทางเลือก และความพร้อมที่จะทำการตัดสินใจ

พฤติกรรมทั้ง 5 ที่กล่าวมา เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานในกลุ่มตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมทั้งหมดอาจจะด้อยคุณค่าลงได้ ถ้าผู้นำขาดทักษะในการ

ใช้พฤติกรรมแต่ละพฤติกรรม เช่น ด่วนสรุปให้ทำการตัดสินใจในขณะที่สมาชิกยังต้องการ ข้อมูล หรือความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นเพิ่มเติมอยู่ หรือปล่อยให้มีการอภิปรายที่ยืดเยื้อ เพื่อจะให้เห็นพร้อมต้องกันให้ได้ หรือผู้นำที่ขาดทักษะในการทำให้การสื่อสารชัดเจน แต่กับทำให้ สมาชิกสับสนมากขึ้น เป็นต้น

2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented Behavior) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการตัดสินใจโดยกลุ่ม แต่พฤติกรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์ก็มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไม่น้อยไปกว่ากันเลย เพราะ ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ จะทำให้ความสามัคคีและความเป็นกันเองระหว่างสมาชิกดีขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งและสามารถสนองตอบความต้องการการยอมรับซึ่งกันและกัน และความอยากมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของสมาชิกได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เช่นเดียวกับเครื่องจักรที่ต้องการ การดูแลรักษาตลอดเวลา ไม่ใช่รอจนกระทั่งเครื่องจักรเสียหายอย่างร้ายแรงก่อนจึงจะได้ ทำการดูแลซ่อมแซม ดังนั้นการสร้าง ความสัมพันธ์จึงต้องดำเนินการตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง โดยการออกแบบงาน หรือกิจกรรมที่จะให้โอกาสได้สร้างทีมงาน เพื่อป้องกันการเฉื่อยชา ความขัดแย้ง การถดถอย และการเกาะอยู่กับอำนาจของตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นของสมาชิก ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเป็นสาเหตุของการบั่นทอน ประสิทธิภาพของกลุ่ม พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของผู้นำที่สำคัญ ๆ ได้แก่

2.1 ผู้รักษาประตู (Gate keeping) คือการที่ผู้นำจัดและสนับสนุนให้มีความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน แนะนำวิธีเพิ่มการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิก กระตุ้นให้สมาชิกที่ค่อนข้างเฉื่อยชาให้มีส่วนร่วมในการอภิปราย และพยายามลดบทบาทของสมาชิกที่ชอบผูกขาดการ อภิปรายคนเดียวลงบ้าง

2.2 ความสามัคคี (Harmonizing) โดยการพยายามขจัดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้สมาชิกยอมรับพร้อมต้องกัน ใช้อารมณ์ขันในการลดความตึงเครียด เน้นให้ทุกคนยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันของสมาชิก ห้ามปรามหรือขัดขวางการโจมตีดูถูกและ ข่มขู่ระหว่างกัน

2.3 การสนับสนุน (Supporting) คือการที่ผู้นำให้ความเป็นเพื่อน และสนับสนุนสมาชิกของกลุ่ม ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของสมาชิก พยายามรักษา หน้า และแสดงการซาบซึ้งในความตั้งใจของสมาชิกที่ร่วมกันอภิปรายให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ

2.4 จัดตั้งมาตรฐาน (Standard Setting) คือการที่ผู้นำแนะนำปทัสฐาน และ มาตรฐานของพฤติกรรมของกลุ่ม เช่น ความใจกว้าง การยอมรับในความแตกต่าง ความมีเหตุผล

และความยุติธรรม เป็นการสนับสนุนให้กลุ่มมีปทัสฐานพฤติกรรมของกลุ่ม จัดตั้งปทัสฐานของกลุ่ม และดูการยอมรับหรือความรู้ต่อปทัสฐานของสมาชิก

2.5 วิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) คือ การตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจทั้งกระบวนการว่ามีปัญหาใดบ้าง หรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างใดบ้าง ที่จะทำให้การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งให้สมาชิกเห็นช่องทางที่จะเกิดปัญหาได้ และถามความรู้สึกของสมาชิกเกี่ยวกับการสื่อสาร ความศรัทธาระหว่างกัน ความร่วมมือ ประสิทธิภาพของวิธีการและกระบวนการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกจะเกิดขึ้นในทุกขณะของการประชุมของกลุ่ม แต่ผู้นำบางคนก็ไม่ให้ความสนใจ เพราะไม่เข้าใจถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ของกลุ่มต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการตัดสินใจ ส่วนการจัดตั้งปทัสฐานของพฤติกรรมของ สมาชิกในกลุ่มการตัดสินใจและการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ พบเห็นน้อยมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมทั้งหมดของผู้นำไม่ว่าจะจะเป็นแบบมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ก็ต้องการทักษะที่จะใช้ในแต่ละพฤติกรรม รวมทั้งเวลาด้วย เพื่อให้เข้าใจแต่ละพฤติกรรมดีขึ้น จึงได้เสนอวัตถุประสงค์เฉพาะของแต่ละพฤติกรรมให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การแก้ปัญหา

3.1 ความหมายของการแก้ปัญหา

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ดังนี้

เปียเจต์ (Piaget,1935, p.120 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 104) ได้อธิบายถึงความสามารถในการคิดแก้ปัญหาตามทฤษฎีพัฒนาการ เป็นความสามารถของเด็กที่มีพัฒนามาตั้งแต่นั้นที่ 3 คือ เด็กที่มีอายุ 7-10 ปี จะเริ่มมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแบบง่าย ๆ ภายในขอบเขตจำกัด และเมื่อมีอายุ 11-15 ปี ซึ่งระดับพัฒนาการอยู่ในขั้นที่ 4 เด็กจะมีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลดีขึ้น และสามารถคิดแก้ปัญหาแบบซับซ้อนได้ สามารถเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรมชนิดสลับซับซ้อนได้

กาเย่ (Gagne,1970, p. 62 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 104) อธิบายว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นรูปแบบการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ประเภทหลักการที่มีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่สองประเภทขึ้นไป และใช้หลักการนั้นมาผสมผสานกันจนเป็นความสามารถชนิดใหม่ที่เรียกว่า ความสามารถด้านการคิดแก้ปัญหา การเรียนรู้ประเภทนี้ต้องอาศัยการเรียนรู้ประเภทความคิดรวบยอดเป็นพื้นฐานของการเรียน เป็นการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ต้องอาศัยความสามารถในการมองลักษณะร่วมของสิ่งเร้าทั้งหมด

กู๊ด (Good, 1973, p. 518 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 104) อธิบายว่า การแก้ปัญหาเป็นแบบแผนหรือวิธีการซึ่งอยู่ในสถานะที่มีความยุ่งยากลำบาก หรืออยู่ในสถานะที่พยายามตรวจสอบข้อมูลที่ทำได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหา มีการตั้งสมมติฐานและการตรวจสอบสมมติฐาน ภายใต้การควบคุมมีการเก็บข้อมูลจากการทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์นั้นว่าจริงหรือไม่

สรุปได้ว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง การนำประสบการณ์เดิมที่เกิดจากการเรียนรู้มาเป็นพื้นฐานการแก้ปัญหาในสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ประโยชน์ของความสามารถในการแก้ปัญหา

สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์ (2552, หน้า 104-113) ได้สรุปไว้ว่า

1. ทำให้เป็นที่ตื่นตัวในการเรียนรู้ปัญหา เพราะปัญหาจะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
2. มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ รู้จักหาข้อมูลต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหา
3. สามารถนำวิธีการคิดแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านมาในชีวิตได้อย่างถูกต้อง ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพจิต
4. ทำให้เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นมั่นคง ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและมีการช่วยเหลือกัน
5. เป็นคนไม่เชื่อง่าย มีเหตุผลก่อนการตัดสินใจ
6. มีความรับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
7. สามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย
8. ทำให้เป็นผู้ที่มีความจำในข้อมูลและวิธีการต่าง ๆ ได้ดี เพราะในการแก้ปัญหาจะต้องคิดเหตุผลข้อมูลต่าง ๆ มาสัมพันธ์กัน
9. ทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด และทัศนะกว้าง

3.3 ขั้นตอนการแก้ปัญหา

โพลยา (Polya, 1957, pp. 6-22 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 107) ได้เสนอขั้นตอนการแก้ปัญหา ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจในปัญหา พยายามเข้าใจในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในปัญหา สรุปวิเคราะห์ แปลความ ทำความเข้าใจได้ว่าโจทย์ถามอะไร โจทย์ให้ข้อมูลอะไรบ้าง ข้อมูลเพียงพอหรือไม่

ขั้นที่ 2 การแยกแยะปัญหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหา และวางแผนว่าจะใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 การลงมือทำตามแผน รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาด้วย

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบวิธีการและคำตอบ เพื่อให้แน่ใจว่าแก้ปัญหาถูกต้อง

บรูเนอร์ (Bruner, 1966, pp. 123-124 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 107) ได้อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ในการคิดแก้ปัญหาดังนี้

ขั้นที่ 1 รู้จักปัญหา เป็นขั้นตอนที่บุคคลรับรู้สิ่งเร้าที่คนกำลังเผชิญอยู่ว่าเป็นปัญหา

ขั้นที่ 2 แสวงหาเค้าเงื่อน เป็นขั้นตอนที่ระลึกถึงประสบการณ์เดิม

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้อง เป็นขั้นตอนที่ตอบสนองในลักษณะของการจัดประเภทหรือแยกโครงสร้างของเนื้อหา

ดิวอี้ (Dewey, 1976, p. 130 อ้างอิงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์, 2552, หน้า 108) เสนอวิธีการคิดแก้ปัญหามีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ (Preparation) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้ประสบปัญหาจะต้องรับรู้และเข้าใจตนเองก่อนว่าปัญหาที่แท้จริงของเหตุการณ์นั้นคืออะไร

2. ขั้นวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) เป็นการพิจารณาดูว่าสิ่งใดบ้างเป็นสาเหตุที่สำคัญของปัญหา กล่าวคือ มีการระบุและแจกแจงลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น

3. ขั้นเสนอแนวทางการแก้ปัญหา (Production) หมายถึง การหาวิธีการให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา แล้วออกมาให้รูปแบบของวิธีการรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา เพื่อการตั้งสมมติฐาน

4. ขั้นตรวจสอบผล (Verification) หมายถึง การเสนอเกณฑ์เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ได้จากการเสนอวิธีแก้ปัญหา ถ้าผลที่ได้รับไม่ถูกต้อง ก็เสนอวิธีแก้ปัญหาใหม่จนกว่าจะได้วิธีการที่ดีที่สุดหรือถูกต้องที่สุด

5. ขั้นนำไปประยุกต์ใหม่ (Reapplication) หมายถึง การนำวิธีแก้ปัญหาที่ถูกต้องไปใช้ในโอกาสข้างหน้า เมื่อพบกับเหตุการณ์คล้ายกับปัญหาที่เคยพบมาแล้ว

รศนา อัครชะกิจ (2537, หน้า 14-16) ได้อธิบายขั้นตอนการแก้ปัญหาว่า โดยทั่วไปมีหลักการคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ หากจะแตกต่างกันในรายละเอียดไปบ้างก็เป็นเพียงเพิ่มเติมรูปแบบการแก้ปัญหาที่รวบรวมได้ มี 6 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1

1. ระบุปัญหา
2. ระบุสาเหตุของปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา
4. เลือกแนวทางการแก้ปัญหา

รูปแบบที่ 2

1. ระบุปัญหา
2. ระบุสาเหตุของปัญหา
3. เสนอวิธีแก้ปัญหาหลายวิธี
4. ตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด

รูปแบบที่ 3

1. กำหนดตัวปัญหาให้ชัดเจน
2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาสาเหตุ
4. กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
5. เลือกวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม

รูปแบบที่ 4

1. ระบุปัญหาให้ชัดเจน
2. สะสมการที่จะนำมาใช้เป็นกุญแจไขปัญหา
3. ทำการคำนวณด้วยสมการที่คัดเลือกจากข้อ 2
4. รวบรวมข้อมูลตรวจสอบหน่วยของผลการคำนวณ
5. ทบทวนตรวจสอบคำตอบ

รูปแบบที่ 5

1. ระบุปัญหา
2. พิจารณาปัญหาให้ครบสัมมติ ได้แก่ อะไร ที่ไหน เมื่อไร และมากน้อยเท่าไร
3. สืบเสาะหาข้อมูลอันเป็นกุญแจไขปัญหา จากแนวทางที่กำหนดทั้งสัมมติข้อ 2

4. ทดสอบสาเหตุที่มีความเป็นไปได้สูง
5. พิสูจน์หาสาเหตุที่แท้จริง

รูปแบบที่ 6

การควบคุมคุณภาพ หรือ Q.C.C จะประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเรื่องคุณภาพ หรือข้อขัดแย้งในการดำเนินงาน
2. หาสาเหตุของการเกิดปัญหาด้านคุณภาพ
3. เสนอแนวทางแก้ปัญหาด้านคุณภาพ
4. ปรับปรุงคุณภาพตามแนวทางข้อ 3 เพื่อยุติข้อเสียหายทั้งปวง
5. เสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เมื่อสามารถยุติข้อ

เสียหายได้เป็นผลสำเร็จ

กล่าวได้ว่าขั้นตอนการแก้ปัญหา นั้น นักการศึกษาได้เสนอไว้หลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งทุกรูปแบบจะมีขั้นตอนที่คล้ายกันคือ

1. ระบุปัญหา/กำหนดปัญหา
2. ระบุสาเหตุของปัญหา
3. การเสนอแนวทาง/วิธีการแก้ปัญหา
4. ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ปัญหา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่ม

1. ความหมายของกิจกรรมกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความหมายของกิจกรรมไว้ว่า กิจกรรมใด ๆ ที่ให้สมาชิกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเนื่องจากมีโอกาสวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนได้วิเคราะห์ซึ่งสถานการณ์ ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มโดยการช่วยเหลือ และสนับสนุนจากการนำกลุ่มตลอดเวลาที่ร่วมกระทำ กิจกรรมเหล่านั้น และมีผลทำให้บุคคลมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน

ชูชัย สมितिไกร (2538, หน้า 126) อธิบายไว้ว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง เครื่องมือในการนำสมาชิกในกลุ่มไปสู่การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของตนเอง ก่อให้เกิดการเรียนรู้จักและเข้าใจเกิดการยอมรับตนเองอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาคารข้ดแย้งภายในจิตใจตนเอง ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองให้มีความงอกงามทางด้านจิตใจได้

สมชาย กิจยรรยง (2539, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง เทคนิคการฝึกอบรมประเภทเน้นจุดศูนย์กลาง การเรียนรู้อยู่ที่กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้

ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้อันเนื่องมาจากการค้นพบตนเองซึ่งเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเอง

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546, หน้า 147) สรุปได้ว่า กิจกรรมกลุ่ม คือ การทำกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์จะให้สมาชิกทุกคนเกิดความสะเทือนใจ และได้รับบทเรียนต่าง ๆ ที่จะช่วงปรับปรุงตนเอง

จากความหมายของกิจกรรมกลุ่มสรุปได้ว่า กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง วิธีการที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อันเนื่องมาจากการคิดวิเคราะห์ตนเองตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. จุดมุ่งหมายของการทำกิจกรรมกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2535, หน้า 141) สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของของกลุ่มจะมี 2 ลักษณะ สำคัญคือ

1. จุดมุ่งหมายเพื่อภาระหน้าที่ ได้แก่ จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของกลุ่มให้สำเร็จลุล่วงไป เช่น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้ข้อสนเทศ เป็นต้น
2. จุดมุ่งหมายเพื่อดำรงกลุ่ม ได้แก่ จุดมุ่งหมายที่เกี่ยวกับการสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่ม สร้างบรรยากาศของกลุ่มให้มีเสน่ห์แก่สมาชิก เป็นต้น

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546, หน้า 147) การใช้กิจกรรมเพื่อนำไปพัฒนาบุคคลและกลุ่มนั้น มีรายละเอียดของจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง โดยปกติบุคคลทั่วไปอาจจะคิดว่าตนเองมีความเข้าใจในตนเอง ไม่จำเป็นที่จะต้องให้คนอื่นช่วยชี้แจงว่าตนเป็นคนอย่างไร
2. เพื่อสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น มนุษย์มีความต้องการจะอยู่รวมกันอย่างมีความสุขปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความเข้าใจในสมาชิกของกลุ่ม ความเข้าใจบุคคลอื่นย่อมจะทำให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา
3. เพื่อสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก นอกจากจะอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนแล้วสิ่งที่สำคัญและมีความหมายต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างยิ่งก็คือ “ความร่วมมือ”

3. ประเภทของกิจกรรมกลุ่ม

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546, หน้า 152) ได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. กิจกรรมกลุ่มเพื่อการรู้จักกันและการสร้างความสัมพันธ์ภาพ

1.1 การติดป้ายชื่อ ในการประชุมที่มีสมาชิกเข้าประชุมมาก ๆ หรือในกรณีที่สมาชิกมาจากหลายแห่ง

1.2 การแนะนำตนเอง ในบางครั้งถ้าหากสมาชิกไม่มากจนเกินไป ผู้นำกลุ่ม อาจจะใช้วิธีการแนะนำตนเองเพื่อสร้างความคุ้นเคยก็ได้

1.3 การแนะนำตนเองและสมาชิกกลุ่ม กิจกรรมนี้จะมีคล้ายคลึงกับกิจกรรมที่กล่าวมาแล้ว แต่จะเพิ่มกิจกรรมบางอย่างขึ้นเพื่อประโยชน์บางประการ

1.4 การสัมภาษณ์สมาชิกในกลุ่ม กิจกรรมนี้จะช่วยให้สมาชิกรู้จักกันเร็วขึ้น เริ่มต้นด้วยการชี้แจงว่าให้สมาชิกแต่ละคนใช้เวลาที่กำหนดให้ กิจกรรมจะช่วยให้ทุกคนสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว

1.5 กิจกรรมพิเศษเพื่อทำให้รู้จักกัน กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้บรรยากาศของกลุ่ม สนุกสนาน และตื่นเต้น

2. กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเอง เป็นปัจจัยทำให้บุคคลกระทำอะไรก็ตาม ถูกต้องและเหมาะสม

3. กิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น จะทำให้บุคคลเกิดการยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่นมากขึ้นไม่เกิดความสงสัยว่าทำไมบุคคลนั้น จึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น

4. เทคนิคของกิจกรรมกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล (2535, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงเทคนิคของกิจกรรมกลุ่มว่า ในการจัดกิจกรรมกลุ่ม มักจะใช้เทคนิคต่อไปนี้

1. เกม (Game) เป็นการจัดสถานการณ์สมมุติขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เล่นด้วยตนเอง ภายในข้อตกลงหรือกติกาบางอย่างที่กำหนดไว้ ผู้เล่นจะต้องตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ

2. บทบาทสมมุติ (Role Playing) วิธีนี้มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมุติ เช่นเดียวกับ เกม แต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมุติขึ้นมานั้น แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาท และแสดงออกตามธรรมชาติโดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และความรู้สึกนึกคิด ของตนเป็นหลักวิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึก และพฤติกรรมของคนอย่างลึกซึ้ง

3. กรณีตัวอย่าง (Case) ใช้กรณีหรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง ๆ นำมาตัดแปลงและให้เป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนศึกษาโดยวิเคราะห์ และอภิปรายกันเพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ปัญหาวิธีนี้จะช่วยให้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วน

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือการจำลองหรือสร้างสถานการณ์ขึ้น วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลอง แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามสถานการณ์จริง

5. ละคร (Action or Dramatization) คือ ให้ผู้เรียนทดลองแสดงบทบาทตามที่เขียนไว้ วิธีนี้จะทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการทำความเข้าใจ ความรู้สึก เหตุผล และพฤติกรรมของผู้อื่น

6. กลุ่มย่อย (Small Group) กลุ่มย่อยจะเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก และช่วยให้ผู้เรียนได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น การใช้กลุ่มย่อยมีหลายวิธีต่าง ๆ กัน แล้วแต่ผู้จัดจะคิดได้ ที่นิยมกันก็มีกลุ่มระดมสมอง กลุ่มนกระจอก และนอกจากนี้การจัดกิจกรรมกลุ่มยังใช้เทคนิคกลุ่มแบบอื่น ๆ อีก เช่น การอภิปราย การสัมมนา เป็นต้น

5. ประโยชน์ของการใช้กิจกรรมกลุ่ม

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2547, หน้า 25-26) กล่าวว่า มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่าง ๆ นอกจากจะทำให้ได้ผลงานตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มชนิดนั้น ๆ แล้ว ยังมีผลทำให้บุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และมีประโยชน์ต่อผู้ให้บริการแนะแนวโรงเรียน และชุมชนอีกด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อสมาชิกกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มจะมีผลให้นักเรียนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อาทิเช่น ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการยอมรับจากกลุ่ม เป็นต้น ทั้งยังก่อให้เกิดพัฒนาการในด้านต่าง ๆ คือ

1.1 พัฒนาทางด้านสติปัญญา บุคคลจะได้เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ธรรมชาติของกลุ่ม การจัดการกับกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนรวมทั้งเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากสมาชิกกลุ่มมากขึ้น เรียนรู้ขอบเขตการเรียนรู้ ขอบเขตการแก้ปัญหาการตัดสินใจ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี

1.2 พัฒนาทางด้านทักษะ สมาชิกจะมีโอกาสฝึกทักษะต่าง ๆ ได้แก่

1.2.1 ทักษะทางสังคม เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกันและทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

1.2.2 ทักษะในการค้นคว้า เป็นทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ เช่น ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล การพูด การฟัง การอ่าน และการรายงาน

1.2.3 ทักษะทางปัญญา ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การวิพากษ์วิจารณ์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

1.2.4 ทักษะในการทำงานกลุ่ม เป็นทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ทักษะในการวางแผนงาน การแสดงความคิดเห็นด้วยการอภิปราย การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.3 พัฒนาทางด้านเจตคติ มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อตนเอง และต่อผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ กล่าวคือ มีการยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่นมากขึ้น ลดการใช้อำนาจการสั่งสอนและการควบคุมผู้อื่นลง พอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มมากขึ้น เป็นต้น

2. ประโยชน์ต่อผู้แนะแนวหรือผู้นำกลุ่ม ต้องจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนเพื่อส่งเสริมและพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้เข้าร่วมกลุ่มมีโอกาสได้เรียนรู้ และรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ จากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม การร่วมกันวางแผนชีวิต แผนการศึกษาต่อ หรือแผนการเลือกอาชีพ

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน ดังได้กล่าวแล้วว่านักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อมมีพัฒนาการในตนเอง อันจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณค่า เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพของโรงเรียนและเป็นประชากรที่มีคุณภาพของชุมชนต่อไป ส่วนผลระยะสั้นที่ปรากฏก็คือทำให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ สามารถนำตนเองได้ ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. จำนวนครั้งที่เหมาะสมในการเข้ากลุ่ม

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1973 , unpagged อ้างอิงใน กาญจนา ไชยพันธ์, 2549, หน้า 38) กล่าวถึงการทำกิจกรรมกลุ่มไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งควรจัด 2 – 3 ครั้ง เพื่อป้องกันการเบื่อหน่าย กรณีสถานศึกษาควรจะมีการพิจารณาคาบเรียน คาบละประมาณ 50 นาที ซึ่งจะเป็นการช่วยกำหนดเวลาในการเข้ากลุ่มจากคาบการเรียนการสอนไปในตัว นอกจากนี้จำนวนครั้งยังขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายและธรรมชาติของสมาชิกในกลุ่มซึ่งไม่ควรต่ำกว่า 8 ครั้ง ถ้ามากกว่าได้จะดีมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรีพร ฉลาดเฉลียว และคณะ (2545, หน้า 48) ได้ศึกษา ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาทักษะในการดำรงชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะในการดำรงชีวิตของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดสระบุรี จำนวน 24 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาทักษะในการดำรงชีวิตของนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

บุศรินทร์ ใจวังโลก (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมการเลือกอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 2 กำแพงเพชร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการเลือกอาชีพ ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่าคะแนนพฤติกรรมการเลือกอาชีพของนักเรียนกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเลือกอาชีพของนักเรียนกลุ่มทดลอง ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสูงกว่าก่อนการทดลอง

กาญจนา วัฒนภิรมย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การใช้กิจกรรมกลุ่มพัฒนาความ
รับผิดชอบ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เทศบาลปากพ่อง 2 กองการศึกษาเทศบาลเมือง
ปากพ่อง อำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการศึกษาเปรียบเทียบ
ความรับผิดชอบของนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มพัฒนาความรับผิดชอบกับ
เกณฑ์ที่กำหนด พบว่าหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มพัฒนาความรับผิดชอบ นักเรียนมีความรับผิดชอบ
สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

สุชาดา ชุนจินดา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลการใช้ชุดกิจกรรมกลุ่ม ที่มีต่อ
ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้าน
ปากช่อง (คุรุสามัคคี 1) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วม
กิจกรรมกลุ่ม มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค โดยระยะหลังการทดลองสูงกว่า
ระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญศรี นพกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รายงานผลการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อ
พัฒนารูจัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง ละผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี 2 โรงเรียน
วัดบ้านกะชาย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนการรู้จัก เข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเองและ
ผู้อื่น ของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี 2 โรงเรียน
วัดบ้านกะชาย มีคะแนนการรู้จัก เข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นก่อนและหลังเข้าร่วม
กิจกรรมกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05