

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “บทบาทผู้นำในการส่งเสริมงานสวัสดิการชุมชนของกลุ่มสาระสมทรัพย์วัดโขมง ตำบลโขมง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการค้นคว้าจาก เอกสาร หนังสือ และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้กรอบแนวคิด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

1. ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ
2. ประเภทของผู้นำ
3. ความสำคัญของบทบาทผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำโดยทั่วไป

ส่วนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

1. ความหมายคำว่า “สวัสดิการชุมชน”
2. แนวคิดสวัสดิการชุมชน

ส่วนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

1. ความหมายเกี่ยวกับกลุ่ม
2. มวลเหตุของการรวมกลุ่มของบุคคลในองค์การ
3. ลักษณะทั่วไปของการรวมกลุ่ม
4. ประเภทของกลุ่ม
5. การเกิดขึ้นของกลุ่ม
6. ประสิทธิภาพของกลุ่ม
7. ประโยชน์ของกลุ่มในงานพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ส่วนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

หน้าที่กับบทบาทของผู้นำเป็นของคู่กัน คือ เมื่อผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติก็จะแสดงบทบาทไปตามหน้าที่ของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ บรรลุผล ดังนั้น หน้าที่จึงเป็นภารกิจหลักและบทบาทเป็นภารกิจเสริมให้กับผู้นำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์องค์การให้เป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาประกอบเพื่อความรู้ ความเข้าใจดังนี้

1.1 ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

ผู้รู้ หรือ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของบทบาทผู้นำ ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2542, น. 31) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำว่าเป็นงานที่ผู้นำต้องรับผิดชอบตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ

1. งานที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเอง ซึ่งงานประเภทนี้ผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้ เพราะขาดข้อมูล ความรู้ ขาดประสบการณ์ และขาดการยอมรับ

2. งานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทนเพราะถ้าผู้นำทำเองก็จะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, น. 7) กล่าวถึงบทบาทผู้นำว่า ไม่ได้ทำหน้าที่สั่งงานอย่างเดียวในการทำงานต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความถนัด ความรู้ ความสามารถของผู้นำ และต้องปฏิบัติให้เหมาะสม และปฏิบัติงานในฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหารเหมือนเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากความหมายของนักการศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจในขอบข่ายงานของผู้บริหาร มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือ เกรงใจ เชื่อใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถประสานงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลสำเร็จ

1.2 ประเภทของผู้นำ

เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการแบ่งลักษณะบทบาทของผู้นำออกให้เห็นชัดเจน จึงสามารถกำหนดได้ ซึ่งประเภทของผู้นำนี้ โรเบิร์ต คริสเนอร์ (Robert Kreitner, 1985, อ้างถึงใน

วิเชียร วิทญญุตม, 2548, น. 13) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะบทบาทของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง โดยได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ อีกทั้งได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการด้วย สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่งทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นและได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ให้เป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือเชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การต่าง ๆ นั้น จะต้องเป็นผู้ที่เป็นทางการ (Formal Leadership) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง โดยได้รับการประกาศให้รับรู้และเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการด้วย สามารถที่จะใช้อำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งการเลือกตั้งได้

1.3 ความสำคัญของบทบาทผู้นำ

องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอในเรื่องเกี่ยวกับงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ถ้าหากต้องการให้สนองต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างขององค์กร และการบริหารต่าง ๆ แต่ผู้บริหารมักจะประสบกับการต่อต้านในด้านของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ไปกระทบต่อบรรทัดฐานของกลุ่ม หรือบทบาทต่อบุคคลในองค์กร แต่ถ้าผู้บริหารคือผู้นำจะมีบทบาทแบบตามสบาย และหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น ผู้บริหารต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยปฏิเสธองค์ประกอบของบทบาทที่สำคัญละก็ เขาจะสูญเสียความเป็นผู้นำในกลุ่มทันที การพัฒนาบทบาทของผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น และจะต้องทำ

อยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2542, น. 93) ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์การโดยทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้นำ เพื่อทำหน้าที่ตามที่องค์การได้มอบหมายให้ จึงนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมาก ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2548, น. 1) ได้กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด คือ “ผู้นำ” เพราะถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์การประสบความล้มเหลว

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไป

การเป็นผู้นำในกลุ่มหรือสังคมใดก็ตาม ผู้นำจะต้องมีบทบาทไปตามตำแหน่งและรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของกลุ่มหรือสังคมเสมอ ซึ่งภารกิจหลักหรือหน้าที่ของผู้นำในกลุ่มโดยทั่วไปนั้น มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

1. การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะบรรลุให้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ

2. การจัดองค์การ เป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

3. การนำ เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยการสั่งการ ประกอบด้วย การจูงใจและการประสานงานกับพนักงาน

4. การควบคุม ประกอบด้วย การติดตามกิจกรรมและการแก้ไขปรับปรุงงาน

กวี วงศ์พุ่ม (2542, น. 37-38) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ ว่าผู้นำจะต้องทำมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. หน้าที่การบริหาร ผู้นำจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักเอาใจใส่ในการบริหารเป็นอย่างดี เช่น การบริหารตนเอง การบริหารงาน การบริหารคน เป็นต้น
2. หน้าที่ประสานงาน ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีให้งานในหน้าที่รับผิดชอบของตนให้ประสานสอดคล้องงานในหน้าที่ส่วนอื่น ๆ ได้ รวมทั้งประสานงานกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากการประสานงานและผู้นำยังต้องประสานคนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะคนเป็นหัวใจแรกที่จะทำให้ประสานงานบรรลุผลสำเร็จตามมา
3. การจูงใจ ผู้นำจะทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จก็ต้องอาศัยผู้อื่นโดยเฉพาะลูกน้องซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและสำคัญมาก ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้นำจึงต้องมีการจูงใจ มีเทคนิคและวิธีที่ดีในการจูงใจลูกน้องให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจึงสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถทำงานให้สำเร็จทันเวลา และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และคงทำไม่ได้เพราะปริมาณงานระดับหัวหน้านั้นมากกว่าที่คน ๆ เดียวจะสามารถทำสำเร็จ
4. การตัดสินใจ เป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้า เพราะหัวหน้ามีประสบการณ์มีข้อมูลมากกว่าลูกน้อง ดังนั้น หัวหน้าจึงเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี ตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องต่องานโดยส่วนรวมขององค์การ ตัดสินใจให้งานเกิดประโยชน์และได้เปรียบต่อองค์การที่เป็นคู่แข่ง ดังนั้น การตัดสินใจของผู้นำก็เพื่อให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์การในแนวทางที่ประหยัดและเกิดประโยชน์
5. แก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาหรืออุปสรรคที่มาขัดขวางไม่ให้งานดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนั้น หัวหน้าจึงต้องหาวิธีอื่นการหลบเลี่ยงปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปตามแนวทางสู่เป้าหมายให้ได้
6. เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา หัวหน้าต้องมีความรู้ดีกว่าลูกน้อง หรือบุคคลอื่น ๆ นอกสายงานและสามารถจะสอนงาน แนะนำงานให้ลูกน้องและบุคคลอื่นเกิดความเข้าใจปฏิบัติงานได้ เมื่อมีปัญหาปรึกษา ก็สามารถแนะนำช่วยแก้ไขได้
7. เป็นผู้ควบคุมงานที่ดี การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้าจึงต้องศึกษาและนำเอาวิธีการควบคุมงานที่ดีมาใช้ให้เหมาะสมต่องานที่ตนรับผิดชอบ และต่อพฤติกรรมของลูกน้องแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม
8. ให้คุณและโทษได้ หัวหน้าจะต้องสามารถมีอำนาจให้คุณและโทษต่อลูกน้องได้ มิฉะนั้นแล้วจะขอความร่วมมือต่อลูกน้องไม่ได้ เช่น ลูกน้องทำดีมีผลงานก็สามารถให้ผลตอบแทน

ได้ในทางตรงกันข้ามลูกน้องขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ มีความเสียหายแก่องค์กร อย่างจริงจังก็สามารถพิจารณาลงโทษได้ตามความเหมาะสม

9. เป็นผู้รับผิดชอบ ถ้าผลงานในส่วนที่หัวหน้างานรับผิดชอบ เกิดความเสียหาย หัวหน้างานก็ต้องออกรับแทนลูกน้อง และเป็นผู้รับผิดชอบที่จะหาแก้ไขต่อไป ไม่ใช่ปิดความ รับผิดชอบไปให้ลูกน้อง และปิดความรับผิดชอบไปให้หัวหน้าระดับบน หรือให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ แก้ไข

เซเลส (Sayles, อ้างถึงใน กัลยา กิตติธาดากุล, 2544, น. 39) ได้กล่าววาทบทบาท ของผู้นำว่า ควรมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่ประสานงานดี เพราะต้องเกี่ยวข้องกับ มีการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ มากมาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่จะเชื่อมโยงให้เกิดการ ประสานงานในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

2. ต้องเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งผู้นำเหล่านี้ก็จะมี ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน โดยจะต้องเป็นผู้ที่เป็นแนวทางของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถ ตอบสนองได้

3. ต้องเป็นผู้กำกับที่ดี หรือคิดหาวิธีสำหรับการติดตามกิจกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังทำอยู่ เพื่อที่จะได้มีโอกาส ทราบถึงข้อปฏิบัติภายในระบบการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ ลักษณะนี้จะเป็นวงจร และเกิดขึ้นซ้ำ ๆ คือมีการสืบหา ประเมินผล และการปฏิบัติการแก้ไข

จากแนวคิดบทบาทของผู้นำที่ยกมากล่าวอ้างนี้ จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของ ผู้นำนั้นมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่ง ยงยุทธ เกษสาคร (2544, น. 114-117) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. บทบาทผู้นำในฐานะผู้บริหาร ได้แก่ บทบาทในการกำหนดและควบคุมให้การ ดำเนินงานของกลุ่มให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. บทบาทผู้นำในฐานะผู้วางแผน ซึ่งผู้นำที่ดีควรที่จะบอกแผนงานต่าง ๆ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานอย่างสมัคคีใจของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถที่จะมีอำนาจ และเสรีภาพในการเลือกปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยึดหยุ่นในการปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้หรือไม่

3. บทบาทผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถที่จะมี อำนาจ และเสรีภาพในการเลือกปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยึดหยุ่นนโยบายนั้น ๆ ได้

4. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ โดยทั่วไปผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเหตุว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในงานด้านนั้น ๆ

5. บทบาทผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก โดยผู้นำจะต้องนำเรื่องที่ได้ติดต่อนั้นมาประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ

6. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นผู้คอยควบคุมรักษาให้สมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

7. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ ผู้นำสามารถที่จะนำความเจริญและความดีอวดร่อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ไกลเกลี่ย เป็นบทบาทที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้นำที่อยู่ในบทบาทนี้จึงคล้ายกับผู้พิพากษาที่คอยตัดสินความต่าง ๆ ในองค์กร

9. บทบาทผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพยกย่องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม จรรยาบรรณของสังคม

10. บทบาทผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งบทบาทผู้นำแบบนี้หาได้ยาก ซึ่งได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือและเอื้อเพื่อให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

11. บทบาทผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ โดยบทบาทนี้ผู้นำจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

12. บทบาทผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ซึ่งผู้นำนี้จะต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม โดยทั่วไปผู้นำประเภทนี้จะแสดงบทบาทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความประพฤติ ปฏิบัติตามอุดมคติของตนด้วย

13. บทบาทผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา ด้วยการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในทำนองคลองธรรมและคอยให้ความช่วยเหลือดูจญาติผู้ใหญ่คนหนึ่ง

14. บทบาทผู้นำในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้เปรียบเสมือน เป็นบิดาของกลุ่มหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้นำในฐานะเป็นแพะรับบาป ซึ่งผู้นำที่แสดงบทบาทของตนเช่นนี้จะได้รับความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทั้ง 14 ประเภทที่กล่าวมานี้ แตกต่างกันไป โดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่เขานำทีม

การวางแผน การปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของผู้หน้านั้น ๆ จึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาบานใหญ่ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยส่วนรวมที่เขาได้เป็นผู้นำในองค์การนั้น ๆ

ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการการจัดสวัสดิการชุมชน

2.1 ความหมายคำว่า “สวัสดิการชุมชน”

คำว่า “สวัสดิการชุมชน” มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2544, น. 2) ให้ความหมายสวัสดิการชุมชนว่า หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายความรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่ายเกิดความสัมพันธ์ มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุข

ความหมายคำว่า “สวัสดิการชุมชน” อาจพิจารณาเทียบเคียงไปกับความหมายของสวัสดิการสังคมได้ ถือว่าระบบสวัสดิการชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในระบบสวัสดิการสังคมที่กระจายอำนาจให้ชุมชนจัดสวัสดิการชุมชนตนเอง ตามนัยนี้ Friedlander (1968, p. 4) นิยามตามความเชื่อมโยงของสวัสดิการทั้ง 2 ระดับว่า สวัสดิการสังคมกับสวัสดิการชุมชน หมายถึง กิจกรรมให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวด้านต่าง ๆ ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมในระดับสังคมหรือชุมชนของบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยใช้เทคนิคและวิธีการให้บุคคลบรรลุถึงความต้องการและการแก้ไขปัญหาในการปรับแบบแผนทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันไปยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดังนั้นสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องมีต่อไปและอยู่คู่ขนาน (Parallel) ไปกับสวัสดิการสังคม ซึ่ง Iglenthart and Becerra (1995, pp. 142, 209) เห็นด้วยและกล่าวต่อไปว่า แนวคิดเช่นนี้เหมาะสมกับยุคอนาคตเพื่อเปิดโอกาสให้ระบบสวัสดิการสังคมส่งมอบบริการสังคมแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพในชุมชน เพราะแต่ละชุมชนเป็นที่ที่มีประชากรมีความต้องการที่หลากหลาย ตามพื้นฐานความแตกต่างทางชาติพันธุ์ หรือลักษณะอื่นของแต่ละชุมชนเมื่อระบบสวัสดิการสังคมและสวัสดิการครอบครัวไม่มีประสิทธิภาพ ที่จะส่งมอบบริการบางอย่างแก่ชุมชน

นอกจากนี้ สวัสดิการชุมชนมีนัยของการกระทำและกิจกรรมเพื่อการพึ่งกันเองของชุมชนในระดับจุลภาคตามชาติพันธุ์และลักษณะของแต่ละชุมชนมุ่งไปที่กลุ่มคน (ไม่ใช่ปัจเจกชน)

ภายใต้กระบวนการสร้างและจัดระเบียบชุมชนโดยตรง (เช่น รูปแบบบริการ โครงการ และหน่วยจัดบริการ) เพื่อให้บรรลุถึงการส่งมอบบริการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามนี้เป็นกิจกรรมทางการเมืองแบบทางอ้อม คือ รัฐไม่จับบริการเองแต่เปิดโอกาสแก่คนในชุมชนจัดและรับบริการกันเอง โดยหวังว่าสวัสดิการชุมชนนี้จะทำให้เกิดการจัดบริการชุมชนเพื่อตอบสนองปัญหาที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เป็นองค์รวมและยืดหยุ่นไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละชุมชนและแต่ละช่วงเวลาได้ดี ซึ่งตามแนวคิดของ (Mcknight (1997, pp. 123-125) จำแนกสวัสดิการชุมชนแบ่งออกเป็น 9 ลักษณะ ดังนี้

1. เตรียมเครือข่ายและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Support) ในแนวราบตามวิถีการดำรงชีวิตของสามัญชน ซึ่งจะเป็นผลดีตรงที่จะสามารถรับรู้ได้ทันวิกฤตฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ทันการณ์
2. ตอบสนองต่อปัญหาของชุมชนได้ทันเวลา โดยไม่ต้องรอคำแนะนำหรือสั่งการอันใดจากรัฐบาลก่อน หรือต้องอาศัยภายนอกชุมชนเมื่อเกิดความต้องการจริงในชุมชนหมู่บ้าน
3. มีเอกลักษณ์ของชุมชนเองโดยไม่จำเป็นต้องจากการลอกเลียนแบบจากชุมชนไหนในการตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนเองในลักษณะของระบบการผลิตร่วม (Mass Production System) ของคนในชุมชน
4. เกิดการตรวจสอบเพื่อรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไขวิกฤตของสมาชิกชุมชนทุกคน ด้วยกระบวนการของนวัตกรรมที่ชุมชนสร้างขึ้น ซึ่งในสังคมอเมริกายอมรับว่านวัตกรรมใหม่เกิดจากชุมชน
5. สังสมประสบการณ์และเปิดโอกาสในการรับใช้สังคมโดยรวมจากการกำหนดบทบาทของชุมชนเอง ซึ่งแก่นแท้ (Core) อยู่ที่ความเข้มแข็ง (Empowerment) ในตัวของชุมชนเอง
6. เกิดวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกชุมชนบนความเป็นพลเมืองหรือประชาสังคม (Civil Society) ที่ได้ลงประชามติร่วมกัน ซึ่งถือว่าการเข้ามามีส่วนร่วม (Manifestation) ตั้งแต่พื้นฐานของสังคมทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือการแก้ไขปัญหาร่วมของชุมชน (Collective Problemsolving)
7. สร้างผู้นำที่มีประสบการณ์และความสามารถจากกระบวนการชุมชน
8. สร้างเครือข่ายชุมชนในรูปสหกรณ์ที่สนิทสนมกันขึ้นมาในระดับท้องถิ่น
9. เกิดการปรับตัว (Mobilization) ได้ทันกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกชุมชนที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

ระบบสวัสดิการชุมชนชนบทภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมมีนัยของกระบวนการที่มีทิศทางจากข้างล่างสู่บน (Bottom up) หรือค้ำยันถึงการพึ่งกันเองของชุมชนเป็นหลัก ไม่ใช่รอหวังพึ่งบริการสังคมของรัฐและทุนเป็นหลักอย่างที่ใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน แต่ก็ไม่ปฏิเสธหรือต่อต้านความสัมพันธ์กับระบบสวัสดิการสังคมจากรัฐในส่วนกลางหรือท้องถิ่นหรือเอกชนภายนอกชุมชน รวมถึงสวัสดิการครอบครัวรายย่อยที่เป็นพื้นฐานของระบบสวัสดิการชุมชนด้วย เพราะระบบสวัสดิการชุมชนชนบทแม้จะเป็นระดับจุลภาคที่เป็นส่วนหนึ่ง (Partnership) ในระบบ (System) สวัสดิการสังคมมหภาคได้ (McKnight, 1997, p. 120) ซึ่งหมายความว่าต้องมีโครงสร้างการบริหารสวัสดิการที่แบ่งขอบเขตการทำหน้าที่ของระบบสวัสดิการทั้งสองที่ต่างระดับแต่เกี่ยวข้องกันนี้ให้ชัดเจน รวมถึงการระบุ “ตัวแสดง” ของสวัสดิการชุมชนแต่ละประเภทและแต่ละระดับให้ชัดเจน

2.2 แนวคิดสวัสดิการชุมชน

คำว่า “สวัสดิการชุมชน” มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2544, น. 2) ให้ความหมายสวัสดิการชุมชนว่า หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายความรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่ายเกิดความสัมพันธ์ มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุข

จากที่กล่าวมา ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดสวัสดิการชุมชนที่สามารถสรุปได้ ดังนี้ (กนกศักดิ์ แก้วเทพ, 2544, น. 171-172)

1. สวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดความร่วมมือของคนในชุมชนในกระบวนการแก้ไขปัญหา นับตั้งแต่ตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ตลอดจนการหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไข การตัดสินใจตลอดจนการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน

2. สวัสดิการชุมชนเกิดจากความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือสนองต่อความต้องการภายในด้านการศึกษาสุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย การทำงานและมีรายได้ และความมั่นคงของคนภายในชุมชน โดยทั้งนี้อาจมีการระดมทรัพยากร จากภายในและ

ภายนอกมาใช้ในการดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการและปัญหา ซึ่งมีเป้าหมายนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชนได้ในที่สุด

3. สวัสดิการชุมชนเกิดจากกิจกรรมการพัฒนาที่มีได้พัฒนาความมั่นคงด้านรายได้
 อย่างเดียว แต่เพื่อพัฒนาด้านจิตใจในด้านคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. กิจกรรมสวัสดิการชุมชนจะดำเนินการต่อไปได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับ
 การดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชน เป็นกิจกรรมที่มีได้แยกคนออกจากวิถีชีวิตครอบครัวและ
 ชุมชน ภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม

5. วิวัฒนาการของสวัสดิการสังคมของไทยในยุคดั้งเดิมนั้นมีรากฐานมาจาก
 ศาสนาและวัฒนธรรมพื้นบ้าน ศาสนาพุทธได้หล่อหลอมให้คนไทย มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทร
 พร้อมให้ความช่วยเหลือต่อผู้ตกทุกข์ได้ยาก ในขณะที่วัฒนธรรมพื้นบ้านหรือวัฒนธรรมของชุมชน
 ที่แฝงอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน สะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งหน้าที่ในการดูแลสวัสดิภาพ
 และความสุขของสมาชิกในชุมชนระหว่างครอบครัวเครือญาติและชุมชน ที่เป็นไปอย่างโยงใยและ
 สัมพันธ์ต่อกัน เช่น วัฒนธรรมของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันที่อยู่ในรูปของกิจกรรมที่ทำร่วมกัน
 ระหว่างสมาชิกที่พบได้เสมอในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การทำบุญ การลงแขกเกี่ยวข้าว การ
 รักษาสาธารณะสมบัติร่วมกัน ระบบการจัดเหมืองฝาย การรักษาถนนสาธารณะ การรักษาป่า
 ชุมชน สิ่งเหล่านี้อาจรวมเรียกได้ว่าเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างชาวบ้านผ่าน
 ทางครอบครัว และชุมชน ในลักษณะของ “วัฒนธรรมพื้นบ้าน” ถือได้ว่าทำให้สวัสดิการชุมชนเป็น
 สวัสดิการที่มีจิตวิญญาณ (วันทนีย์ วาสีกะสิน และคณะ, 2543, น. 14)

นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546, น. 6-20) ได้อธิบายลักษณะรูปแบบ
 การจัดสวัสดิการโดยชุมชน ประกอบด้วย

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน
2. การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน
3. การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม
4. การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา
5. การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง
6. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ
7. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก

จากลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546, น. 20-21) ได้สรุปหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน ได้ดังนี้

1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริง สอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่
2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป
3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไขทำให้คนอยากทำงานอยากทำความดี สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี
4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน
5. เป็นองค์รวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศทุกวัย
6. ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ จึงมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรี
7. ต้องทำด้วยความรักและอดทน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการชุมชน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ชุมชนจัดขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดี สามารถพึ่งตนเองได้ ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการชุมชนได้แก่ สมาชิกในชุมชน ถึงแม้ว่าสวัสดิการชุมชนแม้จะเกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติของชุมชน ของสังคม ที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่แล้ว เช่น สังคมไทย แต่ก็นับว่าเป็นการเกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอนและมีกระบวนการต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสมาชิกในชุมชนกับองค์กรหรือบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน โดยเริ่มจากการพบปะพูดคุยกันของสมาชิกในกลุ่มเล็ก ๆ หรือกลุ่มเครือข่าย ที่พูดคุยกันในเรื่องของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน และเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของสมาชิกในชุมชน มีการศึกษาและสำรวจปัญหาและความต้องการ มีการจัดการกับปัญหาในเบื้องต้นด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น บางชุมชนจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาที่ชุมชนภายนอก จนกระทั่งมีการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับชุมชนของตนเองได้อย่างครอบคลุม ทว่าถึง จนทำให้เป็นชุมชนที่มีความสุขและเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้

ส่วนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

3.1 ความหมายเกี่ยวกับกลุ่ม

คำนิยามของกลุ่ม หมายถึง บุคคลรวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันในทางจิตวิทยา และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเอง และรวมทั้งกลุ่มอื่น ๆ อีกด้วย ทั้งนี้ก็เนื่องจากกลุ่มมีแบบอย่างของพฤติกรรมรวมโดยเฉพาะ (ดไวท์ แซนเดอร์สัน, อ้างถึงใน อาร์ม หลุนศิริ, 2545, น. 19)

กลุ่ม ในความหมายของงานพัฒนาชุมชน หมายถึง มวลชนที่คิดได้รวมกันได้ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมารวมกันเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อรวมกันแล้วในที่สุดก็เกิดพลังขึ้น ถ้ามีการจัดตั้งและวิธีการดำเนินงานที่แน่นแฟ้นและเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่วางไว้ เมื่อประชาชนเกิดความเชื่อถือ ก็จะทำให้การสนับสนุน และเมื่อประชาชนสนับสนุนมากขึ้น กลุ่มก็เคลื่อนไหวมากขึ้น ทำให้กลุ่มนั้นขยายผลได้กว้างขวาง เมื่อกลุ่มขยายผลกว้างขึ้น พลังกลุ่มและขีดความสามารถของกลุ่มจะสูงขึ้นด้วย กลุ่มอื่น ๆ ที่มีตามธรรมชาติในชุมชนก็จะเข้ามารวมหรือสนิทเข้าด้วยกัน (พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์, อ้างถึงใน ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2552, น. 383) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่แข็งแกร่งจะช่วยกลุ่มที่อ่อนแอ การมารวมกันไม่เพียงแต่มารวมกันเฉย ๆ แต่มุ่งให้ต่างคนต่างได้รับความพอใจ ต่างก็มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการมารวมกัน มุ่งบรรลุถึงจุดประสงค์นั้น และมีความปรารถนาร่วมกันในอันที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนให้หมดสิ้นไป โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของตนเป็นหลัก

จากข้อความที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มจะประกอบด้วยความหมายและมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งไม่จำกัดในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ มารวมกันหรือมาปรึกษากันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขหรือขจัดข้อขัดข้องในเรื่องนั้น ๆ หรือปัญหานั้นให้หมดไป หรือให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายเอาไว้

2. ความสนใจร่วมกัน ความสนใจร่วมกันนี้มักจะแสดงออกได้ชัดเจนจากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กลุ่มทุกกลุ่มที่ตั้งขึ้นมาจะต้องมีวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนต้องการจะให้บรรลุ ความสนใจร่วมกันนี้จะเป็แรงดึงดูดให้สมาชิกรวมกลุ่มกัน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากความสนใจนั้น ๆ ถ้าหากกลุ่มไม่สามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ได้ กลุ่มก็จะเริ่มสลายตัวแตกแยกออกไป

3. การปฏิบัติต่อกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ สมาชิกภายในกลุ่มนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์เป็นพิเศษ และมีปฏิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะมีต่อบุคคลภายนอกกลุ่ม ในกลุ่มสมาชิกจะมีความรู้สึกรับรู้ต่อสมาชิกอื่น ๆ ที่ร่วมอยู่ในที่เดียวกัน และให้ความสำคัญต่อสมาชิกนั้น ๆ ตามบทบาทและฐานะ

นอกจากนี้ จิตติ มงคลชัยอรัญญา (ม.ป.ป., น. 1, อ้างถึงใน ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2552, น. 384) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกลุ่มว่า เป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่หรือร่วมกันกระทำการใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่ง เพื่อให้ได้รับประโยชน์ ตามที่ตนและกลุ่มของตนปรารถนา การรวมหรือการร่วม ซึ่งพลังนี้อาจมองได้เป็น 2 นัย คือ

1. รวมพลังเพื่อต่อรอง เรียกร้อง ขอรับความช่วยเหลือจากภายนอก
2. รวมพลังเพื่อดำเนินการด้วยตนเองให้มากที่สุดเพื่อการแก้ไขปัญหาของตน ซึ่งตามหลักการของการพัฒนาแล้ว การรวมพลังที่เหมาะสมในการพัฒนาน่าจะอยู่ในรูปแบบหลังมากกว่า เพราะสามารถจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในที่สุด การที่ได้มีประสบการณ์ด้วยตนเองย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้ แม้ว่าปัญหานั้น ๆ จะมีความยากลำบากในการแก้ไขมากกว่าเดิมก็ตาม

นอกจากการให้ความหมายของกลุ่มข้างต้นแล้ว ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มว่าต้องประกอบไปด้วย

1. สมาชิก ซึ่งจะมีขนาดเท่าใดก็ได้ แล้วแต่ความจำเป็นในการรวมพลัง เพื่อแก้ไขปัญหา นั้น ๆ สิ่งสำคัญที่พึงมีในสมาชิก ก็คือ คุณสมบัติบางอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน ความไวเนื้อเชื่อใจกัน ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจในตนเองและกลุ่ม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ที่จะประสานให้เกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2. คณะผู้แทน ที่มีความรู้ ความสามารถบางประการที่เหนือกว่าสมาชิก ซึ่งสมาชิกจะต้องไตร่ตรอง พิจารณา และเสนอหรือเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บางอย่างแทนตนเอง ซึ่งตนเองนั้นไม่สามารถกระทำได้

3. คณะจัดการ เป็นคณะที่จะดำเนินการที่จะทำให้ปัญหา ความต้องการของกลุ่มได้รับการดำเนินการแก้ไข ซึ่งในกลุ่มที่มีขนาดเล็ก บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นคณะจัดการ อาจจะเป็นผู้แทนบางคน หรือบางครั้งอาจเป็นสมาชิกบางคนก็ได้ที่จะมาทำหน้าที่นี้

จากการอธิบายความหมายของกลุ่มข้างต้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มหมายถึง บุคคล 2 คนขึ้นไปที่มาช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน โดยประกอบไปด้วย

สมาชิก คณะผู้แทน และคณะจัดการ ซึ่งการมารวมกันนั้นทำให้เกิดพลังในการผลักดันหรือต่อรอง เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชุมชนนั้นให้หมดสิ้นไป

3.2 มูลเหตุของการรวมกลุ่มของบุคคลในองค์การ

มูลเหตุหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมารวมกันเป็นกลุ่ม คำตอบในเรื่องนี้มีมากมาย หลายประการด้วยกัน คำตอบในทัศนะหนึ่งที่สำคัญก็คือ การรวมตัวของบุคคลเข้าเป็นกลุ่มมี มูลเหตุใหญ่ ๆ สองด้านคือ ด้านธรรมชาติของมนุษย์ และด้านความสามารถในการปฏิบัติของ มนุษย์ ดังนี้

1. ธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์นั้นโดยธรรมชาติแล้วเป็นสัตว์สังคมและมีสภาพเป็น Social animal ไม่อาจอยู่โดดเดี่ยวได้และจะแสวงหาการรวมกันอยู่เป็นกลุ่มเป็นหมู่เหล่าอยู่เสมอ หรือตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติในด้านการอยู่รอด (Survive) ในด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความต้องการทางจิตใจเป็นสำคัญ

2. การรวมกลุ่มมีส่วนช่วยให้คนกระทำการหรือมีความกล้า ที่จะทำการสิ่งใดสิ่ง หนึ่ง ที่บุคคลคนเดียวไม่อาจทำได้ถ้าใช้กลุ่มจะได้ผลดีกว่า มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงกว่า (อุทัย บุญประเสริฐ, อ้างถึงใน อารัม หรุ่นศิริ, 2545, น. 20)

3.3 ลักษณะทั่วไปของการรวมกลุ่ม

ลักษณะทั่วไปของการรวมกลุ่ม โดยสรุปคือ (อุทัย บุญประเสริฐ, อ้างถึงใน อารัม หรุ่นศิริ, 2545, น. 21)

1. มีการติดต่อสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ถ้า เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ จะมีปฏิสัมพันธ์ผ่านข่ายงาน (Network)
2. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared goals)
3. ระบบพฤติกรรม (A behavior system) เฉพาะของกลุ่มที่สมาชิกต้องปฏิบัติตาม
4. มีปทัสสถานของกลุ่ม (Group norms) เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับทางสังคมของ กลุ่ม หรือรับรองความเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Belongingness)
5. มีบทบาทความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอแน่นอน (Stable relationship)
6. มักมีกลุ่มย่อยภายในเป็นข่ายของความผูกพันต่อกัน (Network of attraction)

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (อ้างถึงใน ปารีชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2552, น. 390) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการรวมกลุ่มในแง่ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาว่า การพัฒนาจะต้องเป็นแบบกลุ่ม (Collective) ซึ่งชาวบ้านจะต้องอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหมู่บ้าน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ และจะต้องมีการรวมตัวกันในรูปแบบของสหพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มในหน่วยย่อย คือ ในหมู่บ้าน และหมู่บ้านเหล่านี้ สามารถที่จะร่วมกันเป็นสหพันธ์ กล่าวคือ ต้องพัฒนาให้เป็นเขต เช่น ควรจะมียู้งฉาง โรงเรียน โรงเรียน และศูนย์วัฒนธรรม ที่สามารถต่อรองกับสถาบันภายนอก เช่น พ่อค้า และรัฐ ได้อย่างมีพลัง ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยเพื่อก่อให้เกิดเครือข่ายของหมู่บ้าน

จิตติ มงคลชัยอรัญญา (2550, น. 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการรวมกลุ่มไว้ว่า คนที่อยู่ในปัจจุบันมีปัญหาหรือมีความต้องการที่มีความจำเป็น แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองได้ครบ คนเหล่านี้ก็ได้ใช้ความพยายามที่จะแก้ไขมาแล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งประสบผลสำเร็จบ้าง และไม่ประสบผลบ้าง ภูธรธรรม คือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และดูเหมือนว่าหากเป็นคนจนหรือด้อยโอกาสมากเท่าใดก็ยิ่งจะต้องมารวมพลังกันเพื่อแก้ไขมากขึ้นเท่านั้น และการรวมพลังนี้อาจจะต้องร่วมกับคนอื่น ๆ ที่อาจมีโชติญาติพี่น้อง หรือคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อจะได้เพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา เพราะคนอื่น ๆ อาจมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป หากนำมาใช้ให้ถูกวิธี ถูกกาลเทศะ ก็อาจจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของตนเองและชุมชนได้

โดยผลจากการรวมพลังของการรวมกลุ่มที่ถูกต้อง สามารถมองเห็นถึงผลประโยชน์ได้หลายประการ ได้แก่

1. ทุกคนที่มาร่วมต่างก็จะมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น ทั้งจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ระวังกันและกัน และการได้ทำงาน การเพิ่มประสบการณ์ใหม่ร่วมกัน ความรู้ที่ได้นี้ อาจจะมากกว่าที่แต่ละคนมีมารวมกันได้ เช่น เราจะพบว่า บางทีในที่ประชุมเรามักจะได้แนวความคิดใหม่ ๆ เสมอ ที่ทุกคนในที่ประชุมอาจไม่เคยมีมาก่อน แต่ความคิดนี้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากไม่มีการนำความคิดเห็นของแต่ละคนมาพูดคุยกัน และแลกเปลี่ยนอย่างเป็นระบบภายในกลุ่มของตน

2. การเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหาโดยการใช้จ่ายของกลุ่ม เช่น คน ๆ เดียวอาจมีเงินไม่มากพอที่จะลงทุน แต่หากมีกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งสมาชิกบางคนอาจจะยังไม่จำเป็นต้องใช้เงิน ก็จะเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการใช้เงินสะสมทั้งของตนและเพื่อน ๆ ที่ฝากไว้กับกลุ่มนำมาพัฒนาอาชีพของตนก่อน เมื่อทำแล้วก็ชำระเงินคืนเข้ากลุ่มพร้อมดอกเบี้ย ทำให้ทุนนั้นไม่สูญหาย แต่จะทำให้งอกเงย พร้อมที่จะเปิดโอกาสให้คนอื่น ๆ ได้ใช้ประโยชน์ได้ในภายหลัง

3. อำนาจหรือพลัง ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกัน ซึ่งอำนาจหรือพลังนี้จะไม่มีทางเกิดขึ้นได้โดยหากต่างคนต่างอยู่หรือไม่มีการรวมตัวที่เหนียวแน่นพอ พลังหรืออำนาจนี้อาจจะไม่ส่งผลแก่ตัวสมาชิกเหมือนกับผลที่ได้ใน 2 ประการแรก แต่จะมีผลประโยชน์ต่อสมาชิกโดยทางอ้อม เพราะจะทำให้คนอื่น ๆ ที่อยู่นอกกลุ่มให้ความสนใจ เปิดโอกาส ไม่กล้าที่จะเอาใจเอาเปรียบกลุ่มหรือสมาชิก เช่น พ่อค้าเกรงใจ กลุ่มเกษตรกรที่เข้มแข็ง นักการเมืองรวมตัวเป็นพรรคเพื่อคอยปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและคนอื่น ๆ และการให้ความสนใจนับถือของกลุ่ม

จากผลประโยชน์ที่ 3 ข้อที่กล่าวมานี้ทำให้สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีความรู้ ความสามารถ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และเพื่อป้องกันไม่ให้คนมาเอาใจเอาเปรียบ

จากลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่ม สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มมีความจำเป็น และมีความสำคัญในการขบวนการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพ โดยมีความสำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพลัง และอำนาจ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เพื่อสร้างพลังให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่มให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ประเภทของกลุ่ม

กล่าวถึงการแบ่งกลุ่มไว้ดังนี้

1. กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) ซึ่งทุกฝ่ายในกลุ่มประเทศนี้ค่อนข้างมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์แบ่งความรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างมีขนาดใหญ่กว่า กลุ่มที่มีพิธีการมากกว่าธรรมดา ถือหลักการติดต่อกันในสังคมเป็นส่วนใหญ่ หรือพูดง่าย ๆ กลุ่มประเภทนี้จัดตั้งขึ้นมากเพื่อที่จะปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและนับเป็นกลุ่มที่มีเสถียรภาพมั่นคง ตัวอย่างที่เห็นได้ง่ายของกลุ่มประเภทนี้คือ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งมีระเบียบวินัย และสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน เป็นต้น ในบางครั้งเราเรียกกลุ่มประเภทนี้ว่ากลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) อย่างไรก็ตามกลุ่มที่เป็นทางการนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 กลุ่มชนิดถาวร ซึ่งกลุ่มชนิดนี้เป็นหัวใจสำคัญของสังคม หรือองค์กรต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารชั้นสูงแผนกต่าง ๆ ของห้างร้าน บริษัท คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาตำบล สภาตำบล กลุ่มสหกรณ์ชาวนา เป็นต้น

1.2 กลุ่มชนิดชั่วคราว ซึ่งได้แก่คณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมาทำงานใดงานหนึ่งในช่วงระยะเวลาจำกัด ผลงานสำเร็จคณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งก็หมดภาระหน้าที่แล้วก็เลิกไป เช่น คณะทำงานจัดงานปีใหม่ หรือคณะกรรมการจัดงานเป็นต้น

2. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) กลุ่มนี้เกิดขึ้นได้โดยสมาชิกมารวมตัวกันเองตามธรรมชาติ หรือเรียกว่ากลุ่มธรรมชาติ นั่นเอง กลุ่มนี้มีขนาดค่อนข้างเล็กกว่า มีการติดต่อกันแบบเผชิญหน้า หรือการสนทนาคู่กันโดยตรง ตัวอย่างของกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มเพื่อนเล่น กลุ่มสนทนากร กลุ่มทำงานระหว่างเพื่อนฝูง กลุ่มทำงานระหว่างเพื่อนฝูงและครอบครัว เป็นต้น กลุ่มประเภทนี้บางครั้งเรียกกันว่า กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) ก็มี อย่างไรก็ตาม กลุ่มเหล่านี้พอนานเข้าก็อาจมีโอกาสพัฒนาไปสู่กลุ่มที่เป็นทางการต่อไปได้ (พัฒน์ บุญยรัตพันธ์, อ้างถึงใน อาร์ม หุ่นศิริ, 2545, น. 21)

3.5 การเกิดขึ้นของกลุ่ม (Group Formation)

การเกิดขึ้นของกลุ่ม โดยทั่วไปคนที่รวมกันเป็นกลุ่มก็เพราะเขารู้ว่า กลุ่มจะสามารถสนองความต้องการบางอย่างหรือหลายอย่างให้แก่เขาได้ แต่ถ้าจะแยกออกเป็นเหตุผลแล้วก็มีอยู่หลายประเภท ดังนี้คือ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, อ้างถึงใน อาร์ม หุ่นศิริ, 2545, น. 22)

1. บุคคลนั้นอาจดึงเข้ากลุ่มโดยบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นอยู่แล้วโดยคนที่ถูกดึงจะคาดไว้ล่วงหน้าว่าการที่เขาได้เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นจะได้รับผลดี

2. บุคคลนั้นรู้ว่าจุดมุ่งหมายของกลุ่มมีผลที่คุ้มค่า และเขารู้สึกว่าการที่เขาเข้าร่วมกลุ่มนั้น จะช่วยให้เขาสามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามจุดหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้นอันนี้แสดงว่าความต้องการของบุคคลนี้สอดคล้องกัน

3. บุคคลนั้นเข้าร่วมกลุ่มเพราะเขาพอใจที่จะได้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

4. กิจกรรมของกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจ ให้บุคคลนั้นเข้ามาเข้าร่วมเป็นสมาชิก เช่น เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมว่ายน้ำ ก็เพราะเขาอยากว่ายน้ำให้เป็น หรือให้เก่งขึ้น

5. บุคคลนั้น ๆ อาจเข้าร่วมกลุ่มด้วยเป้าหมายทางอ้อม เช่น นักธุรกิจเข้าร่วมกลุ่มอาหารกลางวัน ไม่ใช่เพื่อการสังสรรค์อย่างที่ป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่เพื่อการติดต่อทางธุรกิจเป็นสำคัญ

3.6 ประสิทธิภาพของกลุ่ม

การที่กลุ่มจะมีการพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองมากยิ่งขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เลื่อมโทรม จนกลุ่มแตกสลายขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มมีประสิทธิภาพหรือไม่ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพคือ กลุ่มที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่ม และความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้สำเร็จ ช่วยให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (พนม ลิ้มอารีย์, อ้างถึงใน อาร์ม หุ่นศิริ, 2545, น. 23)

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและการเกิดประสิทธิภาพของกลุ่มคือ

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน ถ้าสมาชิกส่วนใหญ่มีเป้าหมายที่ตรงกับเป้าหมายกลุ่ม จะเกิดการร่วมมือ ยอมรับ เต็มใจที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายส่วนตัวที่ขัดแย้งกับเป้าหมายกลุ่ม จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มด้อยลง

2. ลักษณะงาน ถ้าสามารถแบ่งงานของกลุ่มเป็นสัดส่วนได้ และมอบหมายงานนั้น ๆ ได้ตรงกับความสามารถและความสามารถของสมาชิก โดยมีระบบเชื่อมโยงการทำงานนั้นอย่างมีขั้นตอนขณะมีผลต่อความรู้สึกที่ดีของบุคคลในกลุ่มสูง

แต่ถ้าสมาชิกต้องทำงานนั้นด้วยการตัดสินใจร่วมกัน บางครั้งก็เกิดผลดีถ้าตกลงกันได้

แต่ในหลาย ๆ ครั้งก็อาจตกลงกันยากก่อให้เกิดผลเสีย ในกรณีนี้การเพิ่มประสิทธิภาพในการรู้จักทำงานกลุ่ม จะมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานของบุคคล

3. การสื่อความหมายและโครงสร้างกลุ่ม กลุ่มที่สถานภาพของบุคคล (Status) ต่างกันมาก คนมีสถานภาพสูงกว่ามักจะเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม ทั้งการสื่อความหมายและการเป็นศูนย์กลางของความคิดและการตัดสินใจของสมาชิก ถ้าบุคคลนั้นเป็นผลมีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แต่ถ้าบุคคลนั้นขาดความรู้ ขาดความสามารถและด้อยประสิทธิภาพงานของกลุ่มก็จะด้อยหรือเสียไป ช้าในกรณีเช่นนี้ การให้บุคคลได้มีโอกาสสื่อสาร ร่วมพิจารณา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจจะเกิดประสิทธิภาพสูงกว่า

4. ลักษณะของสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีสมาชิกที่มีทัศนคติคล้ายคลึงกันมากจะมีข้อดีในบรรยากาศกลุ่ม แต่อาจขาดการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน กลุ่มที่มีบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันจะมีความสามารถปัญหาได้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง

การที่องค์กรจะตั้งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อการทำงานบางอย่าง ผู้นำหรือหัวหน้าจึงมีความจำเป็นต้องทราบวัตถุประสงค์ของงานว่าเป็นแบบใด และต้องทราบคุณสมบัติของสมาชิกในกลุ่มด้วยเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพ

5. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่ใหญ่สมาชิกมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม น้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้ความกระตือรือร้นของบุคคลเสียไป

6. ความรู้สึกของบุคคลในกลุ่ม ถ้าสมาชิกในกลุ่มสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันการทำงาน การร่วมมือก็เกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกขัดแย้งกันเป็นส่วนตัว กลุ่มจะขาดความสามารถในการตัดสินใจเพราะความขัดแย้งส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความร่วมมือภายในกลุ่ม

7. ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลมากทั้งต่อประสิทธิภาพ ผลงานและบรรยากาศของกลุ่มถ้าผู้นำมีทั้งความสามารถในการทำงาน (กำหนดเป้าหมาย วางแผน มอบหมายติดตามประเมินผลได้ดี) มีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมกลุ่ม (เข้าใจมนุษย์รู้จักเรื่องของจิตใจ การจูงใจ การรักษาสัมพันธภาพ งานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง แต่ถ้าผู้นำเอาแต่ใจตนเองขาดประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มจะด้อย)

3.7 ประโยชน์ของกลุ่ม ในงานพัฒนาชุมชน

ในด้านของกลุ่มในงานพัฒนาชุมชน กลุ่มมีประโยชน์ต่องานพัฒนาชุมชน ในลักษณะดังต่อไปนี้คือ (จิรพรรณ กาจนจิตรา, อ้างถึงใน อาร์ม หรุ่นศิริ, 2545, น. 24)

1. กลุ่มมีอิทธิพลต่อบุคคล สามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติ และท่าทีของชาวบ้านให้คล้อยตามหรือปฏิบัติได้

2. กลุ่มช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เมื่อรวมกลุ่มกันแล้วเปิดโอกาสให้คนได้อภิปราย ถกเถียงถึงปัญหา ตลอดจนเสนอความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การหาความเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้ง่าย

3. การทำสนทนากลุ่มช่วยให้ประหยัดเวลาแรงงาน นอกจากนั้นการรวมกลุ่มกันก็ก่อให้เกิดพลังหรืออำนาจหรือพลังในการต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น ชาวนาคนเดียวไม่สามารถต่อรองราคาข้าวที่พ่อค้าคนกลางกดไว้ แต่หากรวมตัวกันหลาย ๆ คน ก็อาจจะทำได้โดยการจัดตั้งสหกรณ์ผู้ผลิตและจัดการเรื่องตลาดเอง แต่สหกรณ์ท้องถิ่นในชนบทเวลานี้มักไม่นิยมรวมกลุ่มกัน จึงทำให้ขาดกลุ่มอำนาจงานพัฒนาชุมชนจึงไม่เน้นการรวมกลุ่ม พยายามสร้างกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นในท้องถิ่นชนบท เช่น กลุ่มสหกรณ์กลุ่มผู้เลี้ยงโค กลุ่มผู้เลี้ยงสุกร

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การรวมกลุ่มหมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันมีสิ่งที่ตั้งเป้าหมาย การกระทำให้สำเร็จร่วมกันเกิดทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึกร่วมกัน และก่อให้เกิดพลังและอำนาจในการต่อรองในเรื่องต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544, น. 16) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบและความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน ซึ่งแบบแผนของการจัดสวัสดิการชุมชน โดยองค์กรในชุมชนอาจจำแนกได้ดังนี้ (1) การเริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่สวัสดิการ (2) การเริ่มต้นจากหน่วยผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ และ (3) การเริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้ว นำไปสู่การจัดสวัสดิการ

เพ็ญศิริ พันพา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบบุญนิยม การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ศึกษาเฉพาะกรณี สาธารณโภคีศรีระอโคก ชุมชนศรีระอโคก จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า พัฒนาการของชุมชนมีจุดเริ่มต้นมาจากการเผยแพร่แนวคิดทางศาสนา ต่อมาจึงพัฒนาเป็นชุมชนที่สมาชิกผู้เลื่อมใสศรัทธามาอาศัยอยู่ร่วมกัน เกิดกิจกรรมการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชน ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนแห่งนี้สามารถพัฒนากองทุนจนสามารถพึ่งตนเองได้ พบว่า มีพุทธศาสนาเป็นปัจจัยหลักที่เชื่อมโยงระหว่างการนำเอาภูมิปัญญาชาวบ้านกับเทคโนโลยีท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการผลิตอย่างเหมาะสม โดยใช้ทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาบริหารจัดการ เป็นฐานปัจจัยการผลิต เน้นการเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้หลักการ บุญนิยม เป็นการตอบแทน นอกจากนี้การที่คนในชุมชนมีวิถีการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย บริโภคอย่างพอดี เป็นหลักการที่นำไปสู่การเกิดผลผลิตส่วนเกินและการสะสมทุน ทำให้กองทุนเติบโตและนำมาจัดมาจัดเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตให้แก่สมาชิก

พงศ์ธร จันทรศมี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาลักษณะการทำงานขององค์กรเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนโชนบูรพา พบว่า เครือข่ายมีการทำงานหลายกิจกรรมและมีกิจกรรมที่น่าสนใจ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมออมทรัพย์ กิจกรรมหุ้นข้าวสาร กิจกรรมศูนย์กระจายสินค้า แต่ในนี้ที่จะกล่าวเฉพาะกิจกรรมออมทรัพย์ กิจกรรมการออมทรัพย์ การทำงานออมทรัพย์ของเครือข่ายเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสมาชิก โดยพบว่าสมาชิกที่มีส่วนร่วม

มากเป็นสมาชิกที่คาดหวังในการกู้เงินและมีกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย แต่ยังมีข้อขัดแย้งในเรื่องความล่าช้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกที่ไม่ต่อเนื่อง

พรทิพย์ หาผล (2544, น. 43) ได้กล่าวว่า ความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาในชุมชน มีสาเหตุที่ทำให้ชุมชนมีความสามารถในการจัดการคือ

- 1) ชุมชนเกิดการรับรู้สภาพปัญหา มีการคิด ตัดสินใจ กำหนดแนวทางแก้ไข
- 2) กระบวนการกลุ่มชุมชนรู้จักวิเคราะห์และหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา
- 3) กระบวนการมีส่วนร่วม ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลขั้นตอน ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้และรับผลการปฏิบัตินั้นร่วมกัน
- 4) กระบวนการเรียนรู้ จากพัฒนาการทำให้ทราบว่าชุมชนเกิดปัญหาหลายด้าน และใช้ปัญหานั้นมาเป็นบทเรียน ในการวางแผนป้องกัน

เงื่อนไขที่ทำให้ชุมชนมีความสามารถในการจัดการป้าชายเลน ประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกชุมชน

- 1) ปัจจัยภายในชุมชนที่สำคัญได้แก่
 - 1.1) ความสัมพันธ์ของชุมชนเป็นระบบเครือข่ายเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันร่วมมือกันทำกิจกรรม
 - 1.2) ความผูกพันของวิถีการดำรงชีวิตชุมชนกับป้าชายเลน
 - 1.3) การรับรู้และตระหนักต่อปัญหาการทำลายป้าชายเลน
 - 1.4) สมาชิกในชุมชนได้รับผลกระทบและเห็นความสำคัญพร้อมที่จะเข้าร่วมเพราะเป็นผู้รับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 1.5) ลักษณะของผู้นำชุมชนที่หลากหลายประกอบด้วย พระสงฆ์ ผู้อาวุโส กลุ่มแกนนำ ผู้นำชุมชนที่มีความรู้ ประสบการณ์ เห็นและให้ความสำคัญต่อปัญหาและการแก้ไขมีความเสียสละเกิดการยอมรับในการทำงานจากสมาชิก พร้อมที่จะประสานการดำเนินงานร่วมกับชุมชน
 - 1.6) กลุ่มและองค์กรในชุมชน เพื่อแก้ปัญหาในชุมชน รวมถึงกิจกรรมที่เกิดจากองค์กรชุมชน ทำให้ชุมชนได้รับบทเรียนนำไปสู่การเรียนรู้กลวิธีในการจัดการกับปัญหา
- 2) ปัจจัยภายนอกชุมชนได้แก่
 - 2.1) กฎหมายและนโยบายของรัฐ ที่ให้ความสำคัญในการให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการป้าชายเลนมากขึ้น

2.2) การสนับสนุนช่วยเหลือ จากเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชน ด้านงบประมาณ และความรู้ทางวิชาการเพื่อเสริมการเรียนรู้ของชุมชนให้มีศักยภาพในการจัดการปายายเลน

สิน สือสวน (2530, น. 137) สรุปบทเรียนการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรประชาชนในเมือง กรณีสหกรณ์เครดิตยูเนียนชุมชนหลังบ้านมิ่งคศิลา เสนอว่าผู้นำ คือตัวแปรสำคัญในการก่อตั้ง และพัฒนาองค์กรประชาชน ทั้งในการกำหนด ลักษณะ และทิศทางของกลุ่มเป็นตัวการที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องหรือล้มลุกคลุกคลาน และการพัฒนาองค์กรประชาชนในเมืองยังจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกด้านการให้การศึกษานำเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม และการช่วยเหลือทางการเงิน หรือสิ่งของเพื่อสนับสนุนกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อกระบวนการพัฒนากระบวนการกลุ่มต่อไป

เจตนาถ แซ่เจี๋ย (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประเภทและวิธีการจัดสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายออมทรัพย์ หลักสี่-ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาองค์กรชุมชนในเขตเมืองว่า การก่อตั้งและพัฒนาองค์กรนั้นต้องดูจากความพร้อมความต้องการของชุมชนเป็นพื้นฐาน มิใช่มุ่งที่แผนงานของหน่วยงานภายนอก และจำเป็นต้องมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กรให้เป็นเอกภาพตั้งแต่ต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่สนองปัญหา และประโยชน์ของคนในชุมชนมากกว่า การตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จของกิจกรรมขององค์กร โดยวิธีการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯ จะเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิก ทั้งการระดมทุนจากสมาชิกโดยการออมทรัพย์รายบุคคล และการนำผลกำไรจากการดำเนินการของกลุ่มมาสมทบเป็นทุน สำหรับจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกทั้งรายบุคคลและสมาชิกกลุ่ม จากการศึกษาพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯในระดับปานกลาง

สงกรานต์ สืบศิริพูนชัย (2548, น. 40) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จันทบุรี : กรณีศึกษา กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จันทบุรี เขตท่าใหม่ 2 อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า เป็นการประยุกต์เอาธรรมะเข้ามาจากชื่อของ กลุ่มของครูชบที่ว่า “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ครบวงจรรชีวิต” กับกลุ่มของพระอาจารย์สุบินปณฺโฑ ที่ว่า “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ครบวงจรรชีวิต” ความต่างอยู่ที่พระอาจารย์สุบินเห็นว่า “คำว่าออม” เวลาไปชี้แจงแก่ชาวบ้านแล้วจะเอาธรรมะสอดแทรกได้ยาก แต่ถ้าใช้คำว่าสะสมแล้วจะสามารถยกตัวอย่างจากแมลงผึ้งบ้าง หรือมดปลวกบ้างที่ค่อย ๆ สะสมน้ำหวานจากดอกไม้จนได้เป็นรังใหญ่ หรือมดปลวกที่ค่อย ๆ คาบดินที่ละเอียดมาสร้างเป็นจอมปลวกได้ และยังไปสอดคล้องกับหลักที่ว่า ออย่าหมิ่นเงินน้อย อย่างนอนคอยวาสนา หรือ น้ำในโองหรือยาหยอดตาในขวด หยดลงทีละนิดก็หมดได้ เป็นต้น

ส่วน คำว่า “สะสมทรัพย์” คือ เหมือนชะลอน้ำหรือฝายแก้ว เป็นการกั้นเก็บน้ำ ให้น้ำไหลช้าลงใช้ประโยชน์จากน้ำได้ในระยะยาว มีน้ำใช้ในฤดูแล้ง และสามารถมีน้ำใช้พอทั้งตลอดทั้งปี เหมือนโครงการแก้มลิง ตามพระราชดำริของพระเจ้าอยู่หัวหรือในหลวง ส่วน “ออมทรัพย์” คือการประหยัดคอดออมลดรายจ่าย

ส่วนธรรมะในเรื่อง “สัจจะ” ในหลักธรรมได้กล่าวถึง คำว่าสัจจะ คือความจริงและเป็นความจริงใจที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง นับว่าเป็นธรรมะพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ คำทำยที่ว่า “ทรัพย์” นั้น โดยความเข้าใจทรัพย์คือวัตถุสิ่งของที่มีมูลค่าเป็นเงิน แต่ทรัพย์ที่มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีมีความหมายว่า เครื่องปลื้มใจ ดังจะเห็นได้ว่า บางคนยอมทำงานบางอย่างก็เพื่อให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ บางคนเสียสละแม้จะทำแบบปิดทองหลังพระ ก็เพราะมีความอิจฉาจากการให้ เป็นต้น ดังนั้น การสะสมทรัพย์นั้นจึงไม่ใช่การสะสม “เงิน” แต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสะสมความภาคภูมิใจ สะสมบุญ สะสมความดีงาม เป็นต้น กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์นั้นเมื่อมีการทำดีแล้ว กลุ่มจะไม่ทอดทิ้งจะช่วยเหลืออุ้มชูกันจะให้โอกาสแก่คนทุกคน นอกจากนี้ยังเป็นคุณธรรมที่กินได้ตั้งแต่ในครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน (ได้ประโยชน์ตั้งแต่แรกเกิดจนตาย) คือครบวงจรชีวิตจากวิธีการจัดสวัสดิการของกลุ่มนั่นเอง ซึ่งให้เห็นว่า เมื่อมีการสะสมกันมาถึงระดับหนึ่งแล้วเงินปันผลของกลุ่มก็จะสามารถนำไปสู่กองทุนสวัสดิการ ดังนั้น คนแก่ที่ไม่สามารถเลี้ยงชีพได้แล้วไม่มีญาติพี่น้องแล้ว ก็สามารถอยู่ในกลุ่มได้โดยอาศัยเงินปันผลที่ได้ตอนสิ้นปีสะสมกลับเข้าไปในกลุ่มอีกได้ และคนแก่คนนั้นก็ยังได้รับการดูแลจากกลุ่มคือกองทุนสวัสดิการ เมื่อเจ็บป่วยก็มีค่ารักษาพยาบาลจนถึงวันตาย ก็มีคนที่คอยช่วยเหลือทำฌาปนกิจศพ และคืนเงินครบทุกบาท

Reeder (1995) ได้ศึกษาการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) เขาพบว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นั้น ผู้อื่นมักเข้าใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจจริงและมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นผู้นำการศึกษา (Education) เป็นเครื่องชี้วัดถึงความสามารถของการเป็นผู้นำ จากผลการศึกษาเขาพบว่าการศึกษาเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในกลุ่มของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคล เพราะฉะนั้นจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าการศึกษาเป็นเครื่องชี้ถึงความคาดหวังและความผูกพันระหว่างการศึกษากับการดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำจะลดลง เพราะฉะนั้นจึง สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ

บทบาทด้านการประสานงาน

ผลงานที่เกี่ยวข้องบทบาทผู้นำด้านการประสานงานมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปรีชา คุณินทร์พันธ์ (2547) ในงานวิจัยเรื่อง “พะเยาท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์กับความเป็นท้องถิ่น: หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์กับการท่องเที่ยว” จากการศึกษา พบว่า ผู้นำกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จจะแสดงบทบาทการติดต่อประสานงานกับข้าราชการในระดับอำเภอและจังหวัด จนได้รับการสนับสนุนทางการเงิน การฝึกอบรม และการจัดจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2540) ในงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน” ศึกษาองค์กรชาวบ้านที่มีการรวมตัวกันและพัฒนาความเข้มแข็งมาอย่างยาวนานจำนวน 9 องค์กรพบว่า ผู้นำจะมีบทบาทในด้านการประสานงานกับหน่วยงานรัฐ และองค์กรเอกชน ได้แก่ การเจรจาต่อรองกับภายนอก การระดมทุนการบริหารและการร่วมคิดค้นกิจกรรมแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยของวราพร เจริญประเสริฐ (2542) ในงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาการทำงานของผู้นำท้องถิ่น กรณีศึกษากำนันสมร สุขศรี ตำบลขามเปี้ย อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี” โดยศึกษาถึงบทบาทของผู้นำในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น จากการศึกษาพบว่า ผู้นำเห็นว่าการประสานงานที่ดีประกอบด้วย การประสานคน ประสานงาน และประสานใจ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน โดยนำหลักการสื่อสารสองทาง หลักประชาธิปไตย การประสานงานทุกระดับ และการประสานในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาใช้ในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

นอกจากนี้ ศิริพงษ์ รัตนบุรี (2547) ในงานวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของโครงการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ : ศึกษากรณีกลุ่มดอกไม้ไยบัว ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” อัครพล วรรณสุทธะ (2543) ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง: ศึกษากรณีเปรียบเทียบบ้านศิลารัศมีกับบ้านถิ่นสำราญ อ. พิบูลมังสาหาร จ. อุบลราชธานี” และวรางคณา วงศ์มหาชัย (2535) ในงานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิอีสาน” จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า นอกจากบทบาทด้านการติดต่อประสานงานกับภายนอกกลุ่มแล้ว ผู้นำกลุ่มยังต้องมีบทบาทการประสานงานภายในกลุ่มด้วย

บทบาทด้านการวางแผน

บทบาทผู้นำด้านการวางแผนมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สุदारัตน์ นิราพาธ (2546) ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการพัฒนางานสาธารณสุขของผู้บริหารเครือข่ายบริการโรงพยาบาลภูกระดึง จังหวัดเลย” จากการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูกระดึงใช้

บทบาทด้านการวางแผนในการบริหารจัดการองค์กร โดยผู้บริหารมีการพัฒนาและปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ เช่น มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการต่อไป และมีการกำหนดเป้าหมายในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ศรีเสน่ห์ (2542) ในงานวิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี” พบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการทำงานและนำไปชี้แจงเพื่อให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติและวางคณา วงศ์มหาชัย (2535) ในงานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิอิสาน” โดยศึกษาบทบาทของผู้นำที่แตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนากลุ่ม พบว่า ผู้นำแสดงบทบาทด้านการวางแผนต่างกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนากลุ่ม กล่าวคือ 1) ขั้นการก่อตัวของกลุ่ม บทบาทที่ชัดเจนได้แก่ เป็นผู้วางแผนในการรวมกลุ่ม ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในโครงสร้างที่กำหนด 2) ขั้นการดำเนินการของกลุ่ม บทบาทที่ชัดเจน ได้แก่ เป็นผู้วางระเบียบแบบแผนดำเนินการและจัดสรรทรัพยากรบุคคลกรให้เหมาะสมกับกิจกรรม บทบาทผู้ติดตามและประเมินผล ติดตามดูแลให้การดำเนินการของกลุ่มเป็นไปตามแผนและบรรลุผลสำเร็จ บทบาทผู้ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่ม ตัดสินไกล่เกลี่ยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น 3) ขั้นการพัฒนาขยายการเจริญเติบโตของกลุ่ม บทบาทที่ชัดเจน ได้แก่ เป็นผู้ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ และการดำเนินการของกลุ่มให้สอดคล้องกับสถานการณ์

บทบาทด้านการจูงใจ

บทบาทผู้นำด้านการจูงใจมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) ในงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย” จากการศึกษาพบว่าในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำควรให้บำเหน็จความชอบ ได้แก่ คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล และการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอกาสในการไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ดูงาน วิจัยในประเทศหรือต่างประเทศมากยิ่งขึ้น การให้ความเป็นธรรมในเรื่องการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของ James Stacy Adams ที่กล่าวว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเป็นธรรมเกิดจากรางวัลที่ได้รับก็จะพยายามมากขึ้น

ปราณี โรจนวิโรจน์ (2541) ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศด้านการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลทั่วไปดีเด่น กระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา” พบว่า ผู้นำใช้บทบาทการจูงใจโดยใช้วิธีการดังนี้ 1) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม ได้แก่ การยกย่องชมเชยต่อหน้าอย่างเปิดเผย และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การให้ผลตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้างและรางวัล การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และการให้รางวัลดีเด่น และ 2) การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม โดยผู้นำจะใช้ระบบตรวจสอบที่มีมารยาท ไม่ทำให้ผู้ที่ถูกตำหนิต่อว่า รู้สึกเสียหน้า ยึดหลักการ “ชนะ-ชนะ” ในการบริหารความขัดแย้ง สุदारัตน์ นิราพาธ (2546) ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการพัฒนางานสาธารณสุขของผู้บริหารเครือข่ายบริการโรงพยาบาลภูกระดึง จังหวัดเลย” พบว่า ผู้นำจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามโดยการให้รางวัล แต่หากผู้ใต้บังคับบัญชามีการต่อต้านก็จะใช้วิธีการบังคับ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของปราณี โรจนวิโรจน์ ที่เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดจะใช้การลงโทษแบบประนีประนอม

บทบาทด้านการให้คำแนะนำปรึกษา

บทบาทผู้นำด้านการให้คำแนะนำปรึกษามีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สุदारัตน์ นิราพาธ (2546) ในงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการพัฒนางานสาธารณสุขของผู้บริหารเครือข่ายบริการโรงพยาบาลภูกระดึง จังหวัดเลย” พบว่า ผู้นำใช้บทบาทด้านการให้คำแนะนำปรึกษา ได้แก่ การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ โดยการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน ส่งผลให้การบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดุษฎี โยเหลาอ้อมเดือน สดมณีและยุธนา ไชยจุฑาล (2545) ในงานวิจัยเรื่อง “องค์กรประชาชนและศักยภาพในการพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรในชุมชน” พบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากลุ่ม โดยบทบาทผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่เด่นที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ วรวงคณา วงศ์มหาชัย (2535) ในงานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิอีสาน” โดยศึกษาบทบาทของผู้ที่แตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนากลุ่มพบว่า ผู้นำแสดงบทบาทด้านการให้คำแนะนำปรึกษาแตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนากลุ่ม กล่าวคือขั้นตอนการดำเนินการของกลุ่ม ผู้นำใช้บทบาทผู้ให้การศึกษา และในขั้นการพัฒนาขยายการเจริญเติบโตของกลุ่ม ผู้นำใช้บทบาทผู้ติดตามและประเมินผล ติดตามดูแลให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขการดำเนินการของกลุ่ม และบทบาทผู้ให้การศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลแนวคิดทฤษฎีจากหนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำเป็นแนวทางเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้ศึกษามุ่งจะศึกษาและอธิบายพัฒนาการของเครือข่ายที่เกิดจากการรวมกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในลักษณะของเครือข่าย ซึ่งจะมีคณะกรรมการบริหารเครือข่ายที่ได้จากตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ และเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการบริหารเครือข่ายให้สามารถเติบโตมีพัฒนาการ และมีบทบาทในการจัดสวัสดิการให้สนองตอบกับความต้องการของสมาชิกได้ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือการสร้างความกินดีอยู่ดีให้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม โดยผู้ศึกษาให้ความสำคัญในการศึกษาออกเป็น 4 ด้านกล่าวคือ ผู้นำทางความคิดและจิตวิญญาณ ผู้นำทางปฏิบัติ ผู้นำจัดกระบวนการรู้ และผู้นำส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่ม ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม

ในการวิจัยดังกล่าว ยังไม่มีผู้ได้เจาะลึกในบทบาทของผู้นำกลุ่มสักจะสะสมทรัพย์ในวัดโขมง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวต่อไปนี้ ด้านการกู่ยืม ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านสุขภาพอนามัย อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเครือข่าย

ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

