

บทที่ 2

แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “การพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ : ศึกษากรณีศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้ศึกษาได้ทบทวน และรวบรวมแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของกลุ่ม/องค์กรชุมชน/ชุมชน
3. แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
4. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
6. แนวคิดการเสริมพลังอำนาจในตนเอง
7. แนวคิดการมีส่วนร่วม
8. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

ความหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของคำว่ากลุ่ม ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

พัณณ์ บุญรัตนพันธุ์ (2517, น. 148) ได้กล่าวถึงกลุ่ม ในงานพัฒนาชุมชน ว่า หมายถึง มวลชนที่คิดไว้รวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมารวมกันเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมารวมกันแล้วในที่สุดก็สามารถเกิดพลัง ถ้ามีการจัดตั้งและเน้นการแน่นแฟ้น เคลื่อนไหวไปทิศทางที่วางไว้ ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาที่เข้าร่วมมือให้ความสนับสนุนมากยิ่งขึ้น เมื่อประชาชนสนับสนุนมากยิ่งขึ้น กลุ่มก็เคลื่อนไหวมากขึ้น

สิน สีสอน (2530, น. 23) ได้กล่าวว่า กลุ่ม อาจอธิบายในลักษณะที่สำคัญของ องค์กรภาคประชาชนใน 6 ประการ ได้แก่

1. สามารถปกป้องผลประโยชน์ แก้ไขปัญหาและตอบสนองปัญหาและความต้องการของสมาชิกได้ และมีการกระจายผลอย่างเสมอภาค
2. ประชาชนมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอย่างมีจิตสำนึกร่วมกัน
3. องค์กรผู้นำที่ดี สามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม
4. องค์กรมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาคนภายนอก มีบทบาทในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากร และความสามารถของคนในชุมชน
5. องค์กรสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ภายในชุมชน และสภาพแวดล้อมพื้นฐานขององค์กร ให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์
6. องค์กรมีการปรับตัวที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รักษาความมั่นคง และพัฒนาองค์กรให้เจริญต่อไปได้

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (2538, น. 164) ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า กลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งได้สร้างแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันทางกลุ่มหรือต่อคณะ เป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าเป็นองค์ภาวะอย่างหนึ่งทั้งต่อสมาชิกด้วยกันเองและกลุ่มอื่น ๆ เพราะกลุ่มจะพัฒนาแบบฉบับร่วมกันขึ้นมาเป็นของกลุ่ม จนกระทั่งกลายเป็นแบบแผน (Pattern) ของบทบาท (Role) และหน้าที่อันพึงกระทำต่อกันจนเกิดเป็นมาตรฐานที่มีความเกี่ยวข้องกัน

Gibson (1960, อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ทัศนานุตรียะ, 2545, น. 13) ได้กล่าวถึงกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ว่าตั้งขึ้นด้วยสาเหตุหลายประการต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อสนองความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ ซึ่งแยกได้เป็น
 - ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs)
 - ความต้องการทางสังคม (Social needs)
 - ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem needs)
2. การจัดตั้งขึ้นตามลักษณะความคล้ายคลึงกันและสิ่งดึงดูด (Proximity and Attraction) หมายถึง กลุ่มมักจะเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์ได้มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีการจัดตั้งตามลักษณะความคล้ายคลึงกันทางกายภาพของบุคคล หรือตามทัศนคติ หรือแรงจูงใจในบางสิ่งบางอย่างที่เหมือนกันหรือร่วมกัน

3. กลุ่มจัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic Reasons) โดยเชื่อว่า ถ้าหากรวมกันเป็นกลุ่มและจะได้รับประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจจากกิจกรรมที่ทำ

โดยสรุป กลุ่มเป็นการรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสัมผัสกันอยู่เสมอ มีความเข้าใจในกิจกรรมร่วมกัน และมีความรู้สึกว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญคล้าย ๆ กัน การจัดตั้งกลุ่มเป็นไปตามความต้องการของคนที่ต้องอยู่ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

องค์ประกอบของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

พัณณ์ บุญรัตนพันธุ์ (2517, น. 148) อธิบายว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะมีองค์ประกอบที่จะต้องพิจารณาอยู่ 7 ประการ คือ

1. การยึดเหนี่ยวกันและผลผลิตของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกและลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏในกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นความภาคภูมิใจของสมาชิก การยอมรับปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม ความร่วมแรงร่วมใจในการฝ่าฟันอุปสรรค หรือลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นการรวมกันเพื่อความอยู่รอดของกลุ่มและผลงานที่ได้รับการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นผลพลอดได้จากการที่กลุ่มยึดเหนี่ยวกัน นอกจากนี้ (สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, 2541, น. 79) ได้อธิบายถึงความสามัคคีรวมกันของกลุ่ม (Group Cohesiveness) ที่เป็นการยึดเหนี่ยวกัน และการดึงดูดสมาชิกไม่ให้ห่างจากกลุ่มไป มีปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ กลุ่มที่มีความสามัคคีรวมตัวกันสูง มักจะตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่มในแง่ความรักใคร่ได้มากกว่ากลุ่มที่มีความสามัคคีรวมตัวกันน้อย และมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายกลุ่มได้มาก ตรงกันข้าม กลุ่มที่มีความสามัคคีรวมตัวกันมากแต่มีสัมพันธภาพไม่ดี ผลผลิตมักจะไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้นสภาพการที่จำเป็นคือ เป้าหมายกลุ่มต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย หรือฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

2. ขนาดของกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มขนาดเล็กจะมีการยึดเหนี่ยวสูงกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ และกลุ่มขนาดเล็กจะมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ แต่กลุ่มขนาดใหญ่ก็มีข้อดีคือ ยิ่งกลุ่มมีขนาดใหญ่ก็มีแนวความคิดใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ (สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, 2541, น. 79) กล่าวว่าโดยทั่วไป กลุ่มมักจะแยกออกเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก ไม่ว่ากลุ่มจะใหญ่หรือเล็กปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร

ระหว่างสมาชิกต้องสามารถเกิดได้อย่างพอเพียง มิฉะนั้นกลุ่มจะรวมตัวกันไม่ได้ ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่ กลุ่มก็มีแนวโน้มที่จะมีความสามัคคีรวมกันเป็นกลุ่ม (Group Cohesiveness) น้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีรวมกันเป็นกลุ่มก็จะสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ผู้กล่าวถึงจำนวนที่เหมาะสมคือ 5 คน เพราะ (1) ปัญหาการตัดสินใจไม่ได้ จำนวนตัวเลขไม่ตกเลขคี่จะไม่เกิดขึ้น (2) สมาชิกส่วนน้อยจะไม่ถูกทอดทิ้งหากมีการแยกออกเป็นกลุ่มใหญ่ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 3 คน และกลุ่มเล็กซึ่งมีสมาชิก 2 คน (3) กลุ่ม 5 คนนี้จะใหญ่พอที่จะทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทกัน หรือถอนตัวออกจากตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมได้

3. จุดมุ่งหมายของกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายของกลุ่มจะต้องไม่คลุมเครือ และเป็นที่เข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ และในขณะเดียวกันก็นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เป็นผลสำเร็จ เพราะการที่กลุ่มจะดำเนินงานไปได้อย่างดีนั้นสมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องร่วมมือกันอย่างดี และการที่สมาชิกจะให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้มากที่สุด ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มตามที่กำหนด

4. ค่านิยมและปทัสถาน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีค่านิยมบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และสมาชิกทุกคนของกลุ่มจะยอมรับปทัสถานที่ตั้งของกลุ่มยึดถือเป็นระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จากการศึกษาของ Eugene and Drabek (ปริชา เบี้ยมุกดา, 2537, น. 23) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งที่ทำให้กลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ คือ สมาชิกในองค์กรหรือกลุ่มนั้น ๆ มีความเข้าใจและซาบซึ้งถึงวัตถุประสงค์ และหลักการดำเนินงานของกลุ่มอย่างแท้จริง จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายองค์กร และสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ตลอดจนการดำเนินงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ลักษณะสมาชิก หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของสมาชิกที่มารวมกันในแต่ละกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อแบบแผนทางพฤติกรรมกลุ่ม เช่น ลักษณะนิสัยของสมาชิกภายในกลุ่ม ถ้ามีความก้าวร้าว มีความเชื่อมั่นในตนเอง หรือเป็นแบบเผด็จการ ย่อมทำให้การยึดเหนี่ยวของกลุ่มและความเป็นกันเองในกลุ่มน้อยลง พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิด แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้แล้วแต่เหตุการณ์และสถานการณ์ภายในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ (สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ อรรถมานะ, 2541, น. 79) ที่พยายามศึกษาค้นคว้าสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลิกลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) กับทัศนคติและพฤติกรรมกลุ่ม

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ลักษณะที่มีแนวโน้มจะส่งผลดีต่อกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะการ (Traits) ของการเข้าสังคมได้ดี เช่น การชอบแสดงออก (Extrovert) มากกว่าชอบเก็บตัว (Introvert) การช่วยตัวเองได้ และความเป็นอิสระไม่ต้องขึ้นต่อใคร เป็นต้น ตรงกันข้าม ลักษณะการที่จะส่งผลลบต่อกลุ่ม ได้แก่ ความเป็นอัตตนิยม ชอบครอบงำผู้อื่น แม้บุคลิกลักษณะของสมาชิกคนหนึ่ง ๆ อาจไม่มีความสำคัญมากนัก แต่บุคลิกลักษณะของสมาชิกกลุ่มทั้งหมด เมื่อมาอยู่รวมกันย่อมกระทบต่อพฤติกรรมกลุ่มแน่นอน

6. ผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำจะมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลุ่มโดยตรง กลุ่มที่มีประสิทธิภาพย่อมจะมีผู้นำที่ดี ซึ่งจะต้องใช้อำนาจให้ถูกกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรรณ กาญจนจิตรา (2526, น. 126-127, อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ทัศนานุตริยะ, 2545, น. 23) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สามารถสังเกตได้จากคุณภาพของภาวะการนำของผู้นำในองค์กรนั้น โดยที่ผู้นำอาจมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ กระตุ้นเตือนและชักชวนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้โดยอาศัยเหตุผล ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

นอกจากนี้ (สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, 2541, น. 79) ยังอธิบายว่าการที่สมาชิกกลุ่มมารวมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลจะต้องแสดงบทบาทของตนซึ่งจะมีผู้หนึ่งที่เรียกว่า “ผู้นำกลุ่ม” เป็นผู้ที่กลุ่มยอมรับและเชื่อฟังเพราะสมาชิกกลุ่มรับรู้ว่ามีอำนาจและอิทธิพลในการให้รางวัลหรือลงโทษ สำหรับกลุ่มที่ไม่เป็นทางการผู้นำจะเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่เป็นทางการของบรรดาสมาชิกกลุ่ม แต่เขาจะมีลักษณะบางประการที่สามารถเข้ากับสมาชิกกลุ่มได้อย่างดี และสามารถตอบสนองความต้องการทางอารมณ์สังคม (Socio-emotional Needs) ของสมาชิกกลุ่มได้ ซึ่งมีความสำคัญและสามารถช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ บทบาทของผู้นำกลุ่มอาจมีลักษณะสลับซับซ้อน เพราะเขาไม่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ

โดยทั่วไปผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลที่สมาชิกกลุ่มเห็นว่า เขาสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่มได้ ผู้นำจะต้องสามารถรับรู้ เข้าใจ สามารถนิยามอารมณ์ของกลุ่มได้ และสามารถที่จะอธิบายให้ผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มเข้าใจได้เช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม และกับภายนอกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

การเป็นผู้นำที่แท้จริงนอกจากมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำแล้ว ยังต้องพร้อมเสมอที่จะนำกลุ่มไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเพื่อสิ่งที่ดีกว่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้

7. การสื่อสารภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มมีการติดต่อซึ่งกันและกันจากการศึกษาของ Shoemaker (ศักดิ์ ทวีศรี, 2532, น. 14) เสนอว่า การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นบ่อยมากที่สุด เมื่อบุคคลมีความคล้ายคลึงกันหรือ Homophiles ซึ่งหมายถึงระดับที่คู่ของบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยมีคุณสมบัติที่แน่นอนบางอย่างคล้ายกัน เช่น ความเชื่อ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ในสถานการณ์ที่มีการเลือกอย่างอิสระ เมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้ที่เหมือนตนเองมากที่สุด การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลสองคนคล้ายคลึงกัน โดยบุคคลที่มีความหมายทางภาษาร่วมกัน พูดจาภาษาที่ตรงกัน มีบุคลิกภาพและลักษณะทางสังคมที่เหมือนกัน จะมีผลกระทบต่อการรับรู้ สร้างการเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรม โดยกลุ่มจะมีการพัฒนาจนเป็นระเบียบทางสังคม ทำให้แยกกลุ่มออกมาจากการรวมหมู่ของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะมี 1) ระดับความมั่นคงในการจัดระเบียบ 2) ระดับสมาชิกมีบรรทัดฐานเฉพาะอย่างถือร่วมกันและผูกมัด

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพขององค์ประกอบของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ที่เข้าใจร่วมกันไม่คลุมเครือ มีการสื่อสารภายในในกลุ่มที่เป็นไปในลักษณะที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน มีภาวะความเป็นผู้นำมีกฎระเบียบเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามภายในกลุ่ม สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกภายในกลุ่มได้ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันภายในกลุ่ม ซึ่งก็จะช่วยให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็งและนำมาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการได้

หลักการส่งเสริมการรวมกลุ่ม

พัฒน์ บุญรัตนพันธุ์ (2517, อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2542, น. 299-232) อธิบายหลักการส่งเสริมการรวมกลุ่ม ซึ่งจัดเป็นพื้นฐานการส่งเสริมกลุ่มและเครือข่ายไว้ 3 ขั้น 8 ตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดตั้งกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มเป็นขั้นตอนที่สำคัญถ้าหากดำเนินการจัดตั้งกลุ่มให้ถูกวิธีทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกก็จะทำให้กลุ่มมีคุณค่า และเจริญก้าวหน้าไปสู่ขั้นตอนอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้น และมีหลักเกณฑ์ที่ควรยึดถือ 8 ขั้นตอน คือ

1. การค้นหาผู้นำ
 2. การหาความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคคลก่อนนำมากำหนดความต้องการร่วมของกลุ่ม
 3. ความสมัครใจในการเข้าร่วมกลุ่ม รวมถึงการสร้าง ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อกลุ่ม
 4. สิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน จะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
 5. การมีวัยใกล้เคียงกัน ทำให้มีความคิดอ่าน ความสนใจ ความต้องการและความสามารถในการทำงานใกล้เคียงกัน เข้าใจกันง่ายในการทำงาน
 6. การกำหนดเพศ กิจกรรมบางอย่างจำเป็นต้องแบ่งเพศ ในขณะที่บางกิจกรรมอาจร่วมกันทำทั้งชายและหญิง
 7. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การที่กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยกันคิด ช่วยกันทำจนทำให้งานกลุ่มสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
 8. สถานการณ์ที่บีบตัว จะทำให้คนรวมกันเพื่อความอยู่รอด เพื่อผลประโยชน์ฯลฯ ซึ่งตรงกับความต้องการของกลุ่ม หรือสมาชิกที่จะมารวมกัน
- โดยสรุปขั้นที่ 1 การจัดตั้งกลุ่ม มีส่วนประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกัน 3 ประการ คือ เรื่องผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และสถานการณ์กลุ่ม หากมีส่วนประกอบครบย่อมก่อให้เกิดเป็นกลุ่มได้

ขั้นที่ 2 การเคลื่อนไหวของกลุ่ม

หลังจากได้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มอย่างถูกวิธีแล้ว จะต้องมีการส่งเสริมการเคลื่อนไหวกลุ่ม ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญอันจะช่วยผลักดันให้กลุ่มเกิดพลังต่อสู้และพลังต่อรองในโอกาสต่อไป ทั้งมีมีหลักเกณฑ์ที่ควรยึดถือด้วยกัน 8 ตอน คือ

1. ส่งเสริมการประชุมพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้นและหาแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ส่งเสริมแนวความคิดและยกระดับจิตใจของสมาชิกกลุ่ม
3. ส่งเสริมการมีระเบียบวินัย ได้แก่ การมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการรวมกลุ่มและมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติต่อกัน
4. ส่งเสริมสัมพันธภาพบุคคล เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มให้มีความกลมเกลียวแน่นแฟ้น

5. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อทำให้กลุ่มได้เคลื่อนไหวและเป็นการยืดกลุ่มให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

6. ส่งเสริมวิชาการ ควรส่งเสริมทางวิชาการ ความรู้ใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อกัน

7. การส่งผลประโยชน์ร่วม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ การจัดสรรผลประโยชน์ต้องเที่ยงธรรม เสมอภาค หากขาดประโยชน์ร่วมกัน หรือขัดผลประโยชน์กันกลุ่มก็จะแตกความสามัคคีและสลายตัวในที่สุด

8. ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพผูกพัน โดยพยายามส่งเสริมให้มีความผูกพันระหว่างสมาชิก ส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ในกลุ่ม และรู้จักรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม

โดยสรุปแล้วขั้นที่ 2 การเคลื่อนไหวของกลุ่มนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ระเบียบวินัย วัตถุประสงค์ร่วมหรือผลประโยชน์ร่วม และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมกิจกรรมเป็นเครื่องมือที่ดีหรือยืดหยุ่นให้กลุ่มคงอยู่ไม่แตกสลาย และจะส่งเสริมสถานภาพผูกพันของกลุ่มไว้

ขั้นที่ 3 การเจริญเติบโตของกลุ่ม ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. สหพันธ์ในการรวมกลุ่มเป็นการทำให้กลุ่มเล็ก ๆ มาสนธิเป็นกลุ่มใหญ่กลุ่มเดียว

2. สร้างหน่วยนำร่วม โดยการนำเอาตัวแทนหรือผู้นำของแต่ละกลุ่มมารวมกันเป็น “หน่วยนำร่วม” เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มเล็ก ประสานงาน ประสานผลประโยชน์ระหว่างกลุ่ม

3. สร้างผลประโยชน์ร่วม เพื่อช่วยให้กลุ่มเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกันเกาะติดกัน เพราะเกิดผลประโยชน์ในกิจกรรมร่วมกัน แต่ละกลุ่มมีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ดำเนินการ

4. สร้างกิจกรรมพึ่งพาเป็นวิธีการที่กลุ่มจะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยมีหน่วยงานร่วมเป็นตัวกลางช่วยให้กิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกัน พึ่งพากัน แล้วจึงมีผลประโยชน์สูงขึ้น

5. สนธิวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนและอาศัยความรู้ทักษะ ตลอดจนความต้องการระหว่างกลุ่มที่มีต่อกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถและกิจกรรมอื่นใหม่ ๆ

6. สร้างพลังร่วมกันในดำเนินการร่วม โดยการส่งเสริมให้กลุ่มเกิดการร่วมทุน ร่วมวิชาการ ร่วมจัดการ ร่วมกำลังคน ร่วมกำลังวัสดุ ซึ่งถ้ากลุ่มได้มีส่วนร่วมมันมากเท่าไรพลังมหาศาลจะเกิดขึ้นมาเท่านั้น

7. ลดความสิ้นเปลืองร่วม ได้แก่ การลดความสิ้นเปลืองของแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งด้านบริหารและการบริการด้วย เมื่อความสิ้นเปลืองลดลง

8. สร้างพลังต่อรอง คือ อำนาจของกลุ่มในการรักษาผลประโยชน์และดำรงกลุ่มไว้ พลังต่อรองเป็นพลังในการต่อสู้ของชุมชนซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มกันจึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการพัฒนา

โดยสรุปในขั้นที่ 3 การเจริญเติบโตของกลุ่ม จะด้วยสหสัมพันธ์รวมกลุ่ม การลดความสิ้นเปลือง ตลอดจนการสร้างพลัง ถือว่าจำเป็นต่อการทำให้กลุ่มขยายตัวไปสู่ความเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

การดำรงอยู่ของกลุ่ม

จิตติ มงคลชัยอรัญญา (2540, อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2542, น. 235) จำแนกการดำรงอยู่ของกลุ่มออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. การปลูกจิตสำนึก (Concietization) คือ การที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความตระหนักว่ามีปัญหาที่เผชิญอยู่ และสมาชิกมีความประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดไปตามกำลังและความสามารถ ซึ่งถ้าสมาชิกมีจิตสำนึกในเรื่องการที่จะแก้ปัญหาก็จะนำมาสู่การรวมตัว ซึ่งเป็นกระบวนการ (Process) ที่ 2

2. การรวมพลัง (Organization) จะเกิดขึ้นหลังจากสมาชิกได้มีคุณสมบัติดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เกิดความตระหนักอยากแก้ไขปัญหา จึงได้มีการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยน หรือตกลงที่จะดำเนินการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งความเป็นกลุ่มก็จะเริ่มเกิดหลังจากที่สมาชิกได้มีการตัดสินใจร่วมกันว่าจะทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน ในขั้นตอนนี้อาจจะมีการเลือกผู้แทนมาทำหน้าที่ในการประสานความคิด ทำหน้าที่ดำเนินการติดต่อในนามของกลุ่ม และผู้แทนนั้นอาจจะเป็นผู้ที่นำให้สมาชิกทำกิจกรรมในทิศทางที่ได้ตกลงกันได้

3. การส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งจำเป็นในการประยุกต์ใช้จะปรับหรือแก้ปัญหามาของตนเอง กระบวนการทางเทคโนโลยีนี้อาจจะเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกที่ร่วมต่างก็ได้ความรู้มากขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างที่พบเห็นได้บ่อย ๆ คือการรวมตัวกันของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น กลุ่มทำนา กลุ่มปลูกมะม่วง กลุ่มปลูกสับปะรด กลุ่มเลี้ยงไก่ เป็นต้น กระบวนการนี้ออกเหนือจากสมาชิกจะมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ก็อาจจะสามารถเพิ่มพูนความรู้เทคโนโลยี โดยเชิญผู้ที่มีความรู้เหนือกว่า ซึ่งอาจเป็นคนในหมู่บ้านนี้หรือหมู่บ้านใกล้เคียงมาเป็นผู้ให้ความรู้ หรือถ้าจำเป็นก็อาจเชิญวิทยากรที่มาจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

4. การบริหาร-การจัดการ (Management) กระบวนการบริหารจัดการนั้น มีเนื้อหาที่ค่อนข้างกว้าง การบริหารจัดการที่ดีในกลุ่ม จะประกอบด้วย การทำบัญชีเพื่อสร้างหลักฐานให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ การบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือข้อตกลงต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น เช่น บันทึกรายงานการประชุม บันทึกข้อตกลง บันทึกระเบียบที่ได้ตกลงไว้ การกำหนดกฎระเบียบโดยสมาชิกเป็นผู้กำหนด การประสานงานภายในระหว่างผู้แทนกลุ่ม เพื่อเข้าใจบทบาทและติดตามการทำงานตามระบบ ขั้นตอนของกลุ่ม การระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก

5. กระบวนการสนับสนุน (Support) ในกรณีที่กลุ่มได้ผ่านกระบวนการทั้ง 4 มาแล้วสำหรับบุคคลภายนอกที่มีบทบาทในการส่งเสริมในการพัฒนาของกลุ่มนี้ก็น่าที่จะหาวิธีการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ หรือปัจจัยต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการเงินเพื่อที่จะให้กลุ่มนั้นได้มีศักยภาพสูงขึ้น หากจะรอแต่ทรัพยากรภายในแต่อย่างเดียวการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นไปอย่างล่าช้า อาจไม่ทันการ อย่างไรก็ตามการสนับสนุนใด ๆ นั้นต้องตระหนักว่ากลุ่มจะต้องผ่านกระบวนการทั้ง 4 แล้ว ก็เท่ากับว่ากลุ่มได้เตรียมระบบหรือกลไกบางอย่าง ในการที่จะรับการสนับสนุนจากภายนอกและสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ทำลายอุดมการณ์ในการช่วยเหลือตัวเอง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม กลุ่มเป็นการรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามความต้องการของสมาชิกกลุ่ม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่ม เช่น กลุ่มอาชีพที่มีการรวมตัวกันเพื่อจำหน่ายสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้ที่มีความต้องการสินค้า ซึ่งทำให้เกิดรายได้แก่สมาชิกกลุ่มร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของกลุ่ม/องค์กรชุมชน/ชุมชน

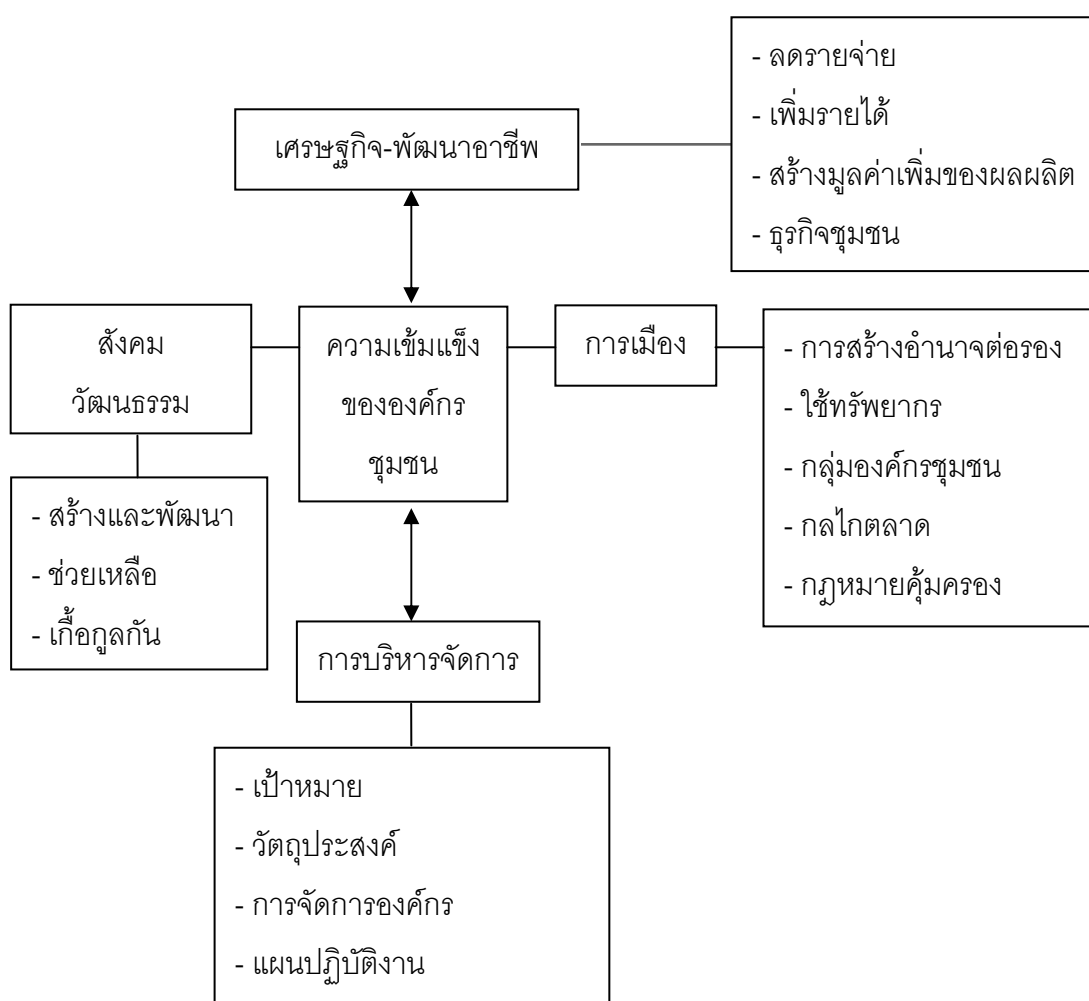
ความเข้มแข็งของกลุ่ม/องค์กรชุมชน

ประเวศ วะสี (2538, อ้างถึงใน ลีลาภรณ์ นาครทรรพ, 2541, น. 237) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนและการสร้างชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า องค์กรชุมชนหรือกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน คือหัวใจการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหัวใจการพัฒนา คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มตั้งแต่เรื่องของจิตสำนึก ความรู้ ทักษะ ไปจนถึงการจัดการ การรวมกลุ่มที่ทำให้เกิดพลังต่อการแก้ไขปัญหา นานาชนิด ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม

สัมพันธ์ เตชะธกิก และคณะ (2540, น. 78-79) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่เข้มแข็งว่าจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่าง ๆ เป็นอย่างดี และได้อธิบายบทสรุปขององค์กรชาวบ้านในการพัฒนาความเข้มแข็ง คือ ต้องทำงาน มีแนวคิดและกิจกรรมทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการบริหารจัดการให้ควบคู่กันไปด้วยทั้ง 4 ด้าน ดังแผนภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1

การพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/ชุมชน



ที่มา: กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา (น. 431), โดย ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2546, กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การดำเนินกิจกรรมพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนดังกล่าวข้างต้นให้มีความสัมพันธ์ที่จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน ต้องดำเนินงานตามแนวคิดกิจกรรมทั้ง 4 เพื่อให้กลุ่ม/องค์กรชุมชนเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

1. ด้านการเมือง องค์กรชุมชนต้องสามารถสร้างอำนาจต่อรองในการใช้ทรัพยากรภาครัฐและภายนอกได้ ต้องศึกษาเรียนรู้กลไกตลาดและต่อรองกับภาครัฐกิจได้ รวมทั้งต้องผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองการรวมตัวกันเป็นองค์การชุมชน แบบไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบของรัฐแต่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล วิชาการ ข้อมูลและเทคโนโลยีต่าง ๆ

2. ด้านเศรษฐกิจ ต้องส่งเสริมกิจกรรมที่ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ มีการแปรรูปผลผลิตเพิ่มมูลค่า และการทำธุรกิจชุมชนที่ชุมชนมีอำนาจ เช่น ร้านค้า การค้าขายผ้าพื้นเมือง แปรรูปวัวควาย เป็นต้น

3. ด้านสังคมวัฒนธรรม ต้องสร้างการรวมกลุ่มที่นำเอาวัฒนธรรมประเพณี การช่วยเหลือเกื้อกูลมาเกาะเกี่ยว การรวมตัวกันให้เหนียวแน่นขึ้น

4. ด้านการบริหารจัดการ ต้องมีการเรียนรู้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์การจัดองค์กร การแบ่งบทบาทหน้าที่และการจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

เพื่อให้การพัฒนากลุ่มเป็นไปอย่างเข้มแข็ง ได้มีการวิเคราะห์ถึงการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน พบ 4 ประเด็น คือ (วิเชียร แสงโชติ ม.ป.ป., อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ทัศนานุตริยะ, 2545, น. 29)

1. ความหมายขององค์กรที่เข้มแข็ง จะต้องมีความชัดเจน จึงสามารถกำหนดทิศทางเป้าหมาย และวิธีการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้

2. เป้าหมายขององค์กร ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน และเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ นำชัย ทุนผล (2536, น. 18) ได้ให้ทัศนะว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนนั้นจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมที่ประชาชนมีอิสรภาพและเต็มใจในการเข้าร่วม มิใช่เข้ามามีส่วนร่วมเพราะเกรงใจหรือการถูกขอร้องจากเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจ ซึ่งมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงอันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความเข้มแข็งขององค์กร เนื่องจากสมาชิกกลุ่มไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างแท้จริง มีผลทำให้การดำเนินงานของกลุ่มพบปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของสมาชิกได้

3. การบริหารจัดการองค์กร การจะเกิดความเข้มแข็งขององค์กร/ชุมชน จะต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์

ต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด และความต้องการของสมาชิก ดังนั้นการจัดการจึงถือเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มอาชีพ การที่กลุ่มจะเกิดการพัฒนามีความเข้มแข็งได้จะต้องมีระบบการจัดการที่ดี เช่น มีการวางแผนและตัดสินใจอย่างใช้ดุลยพินิจ สถิติปัญหา พิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อกลุ่ม อันเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการดำเนินงาน มีความตั้งใจเต็มใจช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของสมาชิกเป็นหลัก มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งต้องมีการคำนึงถึงเรื่องทรัพยากร บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการนับเป็นกระบวนการจัดการของกลุ่มที่จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน กำหนดระเบียบข้อบังคับของกลุ่มร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน เกิดการแบ่งงานกันทำอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับลักษณะกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม จะต้องมีการสร้างความเข้าใจให้สมาชิกกลุ่มเห็นความสำคัญที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มได้

4. กิจกรรมขององค์กร ต้องมีการพัฒนาให้เกิดทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมทุก ๆ ด้าน คือ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง เนื่องจากปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์หนุนเนื่องและเสริมซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับ (สัมพันธ์ เศรษฐกิจ และคณะ, 2540, น. 2) ได้อธิบายว่า โดยทั่วไปกิจกรรมในชุมชนจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเป็นหลัก บางชุมชนอาจมีกิจกรรมทางการเมืองบ้าง ตามสถานการณ์บ้านเมือง กิจกรรมเศรษฐกิจที่นิยมทำกันมาในชนบท เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง สหกรณ์ ปั่นน้ำมัน กิจกรรมด้านการเกษตร เช่น เกษตรผสมผสาน ไร่นาสวนผสม ปศุสัตว์ ข้าว พืชผักปลอดสารพิษ กิจกรรมด้านสังคมวัฒนธรรม เช่น การระดมทุนทอดผ้าป่า บุญประเพณีเดือน 6 สงกรานต์ กิจกรรมด้านการเมือง เช่น ป่าชุมชน การอนุรักษ์และฟื้นฟูผืนน้ำ กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ สมาชิก และชาวบ้านที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชาวบ้าน

สีลาภรณ์ นาคพรทพ (2541, น. 246) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งจากประสบการณ์ของนักพัฒนาชนบท ได้ชี้ว่ามีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม อาจวัดจากระดับขั้นของการพัฒนากลุ่มว่ามีลักษณะเป็น

1.1 กลุ่มสนใจ หมายถึง มีการรวมตัวพูดคุย ถกเถียงถึงปัญหา

1.2 กลุ่มศึกษาเรียนรู้ หมายถึง มีความพยายามในการแสวงหาความรู้ ทั้งโดยการศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ทั้งในและนอกชุมชน เพื่อแก้ปัญหา

1.3 กลุ่มกิจกรรม หมายถึง มีการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน

ในหลายกรณี การรวมกลุ่มของคนในชุมชนอาจเป็นกลุ่มสนใจ ซึ่งเพียงแค่นับหรือระบายปัญหาเท่านั้น โดยไม่หาทางแก้ไขก็ได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ การรวมกลุ่มย่อมจะไม่เข้มแข็งเท่ากับกลุ่มที่ลงมือทำกิจกรรม หรือศึกษาเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา

2. กฎ กติกา กลุ่มที่เข้มแข็งจะมีการกำหนดกฎระเบียบ และกติกา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก จากการสำรวจหมู่บ้านไทยในหลายกรณีพบว่า ชาวบ้านได้ร่วมกันร่างกฎหมายขึ้นไว้ใช้แทนกฎหมายของรัฐ มีการกำหนดค่าปรับ บทลงโทษต่าง ๆ ซึ่งชาวบ้านมักยอมรับปฏิบัติตามโดยตรงควบคู่ไปกับการใช้กฎหมายของรัฐ การวัดความเข้มแข็งของการจัดกลุ่มจากประเด็นกติกาวัดได้จาก

2.1 ชุมชนที่มีกฎ ระเบียบและกติกาเพื่อใช้บังคับสมาชิกในชุมชน

2.2 กระบวนการออกกฎ ระเบียบและกติกา เป็นการลงมติร่วมกันของสมาชิก

2.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกติกาของสมาชิก

3. สมาชิก กลุ่มที่เข้มแข็งจะต้องคำนึงถึงสมาชิกทั้งในด้านจำนวน (ปริมาณ) และคุณภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความเอาใจใส่ ความพร้อมเพรียงในการทำกิจกรรมร่วมกันและความรู้หน้าที่และทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การวัดในเรื่องนี้อาจวัดได้จาก

3.1 จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม

3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ระดับพูดคุยถึงปัญหา ระดับเสนอความคิด ระดับลงมือปฏิบัติ ฯลฯ

3.3 ลักษณะที่หลากหลายของสมาชิก เช่น ในด้านการศึกษา ศาสนา เพศ อายุ โดยทั่วไปมักมีสมาชิกที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ถ้ากลุ่มใดสามารถมีสมาชิกที่มีความหลากหลายมากขึ้นได้ ย่อมแสดงถึงความเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของกลุ่มระหว่างคนที่ต่างเพศ วัย ศาสนา ระดับการศึกษา

4. กรรมการกลุ่ม กรรมการถือเป็น องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ในการช่วยให้กลุ่มมีความเข้มแข็งการวัดเรื่องนี้อาจวัดได้จาก

4.1 สัดส่วนจำนวนกรรมการที่มาร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมต่อจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งเป็นเครื่องสะท้อนถึงความพร้อมเพรียงของกรรมการ

4.2 ความถี่ในการประชุมกรรมการ

4.3 ความรวดเร็วในการเรียกประชุมกรรมการ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ประชุม (ในกรณีเกิดวิกฤตการณ์)

4.4 คุณภาพของการประชุมกรรมการ เช่น มีการจัดทำวาระมีการหาข้อมูลประกอบการลงมติหรือไม่ เป็นต้น

4.5 ความโปร่งใสของกรรมการในการจัดการเรื่องเงิน และกระจายผลประโยชน์แก่สมาชิก

5. กิจกรรม กิจกรรมที่ดำเนินการโดยกลุ่มสามารถช่วยเพิ่มความเข้มแข็งได้ระดับหนึ่ง โดยดูจากประเภทกิจกรรม ได้แก่

5.1 ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ ได้แก่ การรวมกลุ่มเพื่อการผลิต การจำหน่ายการบริโภค (เช่น สหกรณ์ เป็นต้น) การรวมกลุ่มกันเพื่อการระดมทุนของชุมชน

5.2 ด้านสังคม วัฒนธรรม ได้แก่ การสวัสดิการแก่คนด้อยโอกาส และคนทั่วไปในชุมชน (เช่น เด็ก คนชรา เป็นต้น) การจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน

5.3 ด้านการจัดทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรสาธารณะของชุมชน ได้แก่ การทำกิจกรรมในการอนุรักษ์ป่า อนุรักษ์น้ำ ฟื้นฟูคุณภาพดิน และอากาศ การดูแลและจัดการพื้นที่ใช้สอยทรัพยากรสาธารณะและสาธารณูปโภคของชุมชนร่วมกัน (เช่น การสร้างบ่อน้ำประจำหมู่บ้าน เป็นต้น)

6. กองทุนของกลุ่ม ความสามารถระดมทุนภายในของคนในชุมชน เป็นเป็นเครื่องสะท้อนศักยภาพและความเข้มแข็งของกลุ่ม ได้เป็นอย่างดี ในประเด็นนี้ตัวชี้วัด ได้แก่

6.1 ขนาดของกองทุนที่ระดมจากสมาชิก

6.2 ประเภทของกองทุน เช่น กองทุนก้ำไม้ ธนาคารข้าว ธนาคารวัว กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น

6.3 ความสม่ำเสมอในการออม/ฝากเข้ากองทุนสมาชิก

6.4 อัตราการเติบโตของกองทุน

6.5 ประเภทกิจกรรมที่ใช้เงินหรือทรัพยากรจากกองทุนไปทำ เช่น สวัสดิการสมาชิก การให้กู้เพื่อลงทุนประกอบอาชีพ ฯลฯ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์การชุมชนพอสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ทิศทาง เป้าหมาย กฎระเบียบ วิธีการดำเนินงานและการบริหารจัดการให้ชัดเจน กิจกรรมของกลุ่มต้องมีการพัฒนาให้มีการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องโดยมีเงินทุนหรือแหล่งเงินทุนให้การสนับสนุนกลุ่ม และมี

กรรมการที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกกลุ่มมีความพร้อมเพียงในการทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ ความสามารถในการระดมทุนของคนในชุมชน ซึ่งทำให้สะท้อนถึงศักยภาพและความเข้มแข็งของกลุ่มได้

ความเข้มแข็งของชุมชน

กรมการปกครอง (ม.ป.ป., อ้างถึงใน บุษกร สุขแสน, 2549, น. 64) ให้ความหมายชุมชนเข้มแข็งว่า (Community Empowerment) หมายถึง ชุมชนที่มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพปลอดจากยาเสพติดและโรคเอดส์ สิ่งแวดล้อมดี มีกฎและปฏิบัติตามกฎ มีผู้นำผู้ตามที่ดี มีความใฝ่เรียนรู้ร่วมกัน (การไปศึกษาดูงาน) รู้จักการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น มีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรมประสานงานกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอดออมและอดทน การสื่อสาร และความสามารถจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายได้

กรมการพัฒนาชุมชน (2544, น. 11) ชุมชนเข้มแข็ง (Empowerment of Community) หมายถึง ชุมชนที่มีความพร้อมในปัจจุบันที่ส่งเสริมพลังอำนาจของคนในชุมชน ในด้านสถานการณ์ชุมชน มีการเปลี่ยนแปลงในชุมชน มีพหุภาคีสนับสนุน มีการสื่อสารในชุมชน การมีส่วนร่วมในชุมชน มีการเรียนรู้ และมีศักยภาพในชุมชนพึ่งตนเองได้

ตัวอย่าง หรือรูปแบบ (Model) ความเข้มแข็งของชุมชน

โครงการผลิตภัณฑ์ของชุมชนจังหวัดโออิตะ ประเทศญี่ปุ่น เป็นรูปแบบและแนวคิดที่ต้องการให้แต่ละหมู่บ้านมีผลิตภัณฑ์หลักเป็นของตนเอง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ โดยประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างงาน สร้างรายได้ ด้วยการนำทรัพยากรภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาพัฒนาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่น เป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นและมีมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งเป็นแนวคิดของผู้ว่าการของจังหวัดโออิตะ (Oita Prefecture) ชื่อ Morihiko Hiramatsu ที่ได้รับเลือกเป็นผู้ว่าการของจังหวัดโออิตะเป็นครั้งแรกในปี 1979

ผู้ว่า Hiramatsu ได้ตระหนักถึงการพัฒนาของประชาชนชาว Oyama ซึ่งเป็นเมืองชนบท (Machi) เล็ก ๆ แห่งหนึ่งของจังหวัดโออิตะ ที่ทำการพัฒนาบ๊วยดองของหมู่บ้านจนเป็นที่รู้จักทั่วไปของประเทศญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 1961 ชาวเมือง Oyama ได้ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงชีวิตของ

ตนเองจากชาวนาสู่การผลิตบ๊วย (Plum) และลูกเกาลัด (Chestnut) ซึ่งทั้งลูกบ๊วยและลูกเกาลัดต่างเป็นผลไม้พื้นเมืองของเมืองนี้อยู่แล้ว โดยเริ่มจากโครงการพัฒนาของคนในท้องถิ่นที่เรียกว่า NPC (New Plum and Chestnut Movement) เป้าหมายของโครงการนี้คือ ผลิตสินค้าให้มีคุณภาพและขายได้ ซึ่งใช้เวลาในการพัฒนามา 10 ปี ซึ่งปัจจุบันในประเทศญี่ปุ่น เมื่อพูดถึงบ๊วยคงต้องนึกถึงบ๊วยของหมู่บ้าน Oyama เสมอ จากการประสบผลสำเร็จของโครงการ NPC จึงทำให้ผู้ว่า Hiramatsu มองในภาพกว้างคือ ต้องการพัฒนาทั้งจังหวัด ซึ่งก่อให้เกิดโครงการ One Village One Product Movement ในปัจจุบันที่ประเทศญี่ปุ่น โดยโครงการดังกล่าวมีความคิดพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงขบวนการ (Movement) คือ (1) อิสระ สร้างสรรค์ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Independent Creative and Original Ideas) (2) ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง (to Help People Develop Their Local Communities)

จากโครงการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการทำผลิตผลและผลิตภัณฑ์ของชุมชนตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ต่างเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ในการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งคนในชุมชนทุกคนจะต้องเรียนรู้ และเข้าใจที่จะพยายามดำรงชีวิตอย่างเกื้อกูลกัน และมีความเชื่อว่าทุกส่วนมิได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวแต่จะพึ่งพาอาศัยกัน เป็นองค์รวมแห่งชีวิต (Symbiosis) มีการอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลกันระหว่างธรรมชาติและประชาชนคนอื่นหมู่บ้านอื่น ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงบวกโดยไม่จำกัดที่วัย เขตการปกครอง และประเทศ ซึ่งเป็นการใช้พลังในเชิงบวกสู่ก้าวใหม่ของการพัฒนารายได้ ดังคำขวัญที่ว่า “นำจิตวิญญาณของหมู่บ้านสู่มหานคร” แนวคิดที่ต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง หากทุกท้องถิ่นสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร กินคืออยู่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำยที่สุดเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมก็จะเคลื่อนตัวและดีในที่สุด การสร้างรายได้ด้วยการพึ่งตนเองนั้น สิ่งหนึ่งก็คือ แต่ละหมู่บ้านต่างก็มีผลผลิต หรือวัฒนธรรมที่เป็นตนเอง หากนำผลผลิต หรือวัฒนธรรมของแต่ละหมู่บ้านมาทำการพัฒนา หรือเพิ่มมูลค่าเข้าไปแต่ยังไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งการที่จะได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ จนสามารถเข้าสู่มาตรฐานสากล ทำให้สามารถขายได้ทั้งในและต่างประเทศ จะต้องมีการวิจัยที่สนับสนุน 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยภายใน ทุกคนในหมู่บ้านจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันอุทิศพลังกาย พลังใจให้กันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพบนรากฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมนั้น มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งที่นี้รวมถึงกระบวนการคิดด้วย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยว

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งออกมาในรูปของบริการท่องเที่ยวที่ได้ไม่จำเป็นต้องผลิตเป็นสินค้าอย่างเดียว

2. ปัจจัยภายนอก รัฐบาลต้องพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่ การบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางด้านการผลิต ตลอดจนทางด้านการตลาดเพื่อให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการสามารถจำหน่ายได้ทั้งในและต่างประเทศ (โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์, 2549)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง คือชุมชนที่มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง รู้จักการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น มีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มี ตลอดจนมีการสื่อสารในชุมชน การมีส่วนร่วมในชุมชน มีการเรียนรู้ และมีศักยภาพในชุมชนพึ่งตนเองได้ ทุกคนในหมู่บ้านจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันอุทิศพลังกาย พลังใจให้กันและกัน กลุ่มอาชีพเองก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการรวมกลุ่ม มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพบนรากฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมนั้นและเข้าใจที่จะพยายามดำรงชีวิตอย่างเกื้อกูลกัน และมีความเชื่อว่าทุกส่วนไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวแต่จะพึ่งพาอาศัยกันเป็นองค์รวม

3. แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

การปะทะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546, น. 5) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หรือเครือข่ายกลุ่ม คือการที่คนมาพบปะกัน มาประชุมกัน และทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน เพราะมีสิ่งที่ยึดโยงใจระหว่างสมาชิกเข้าด้วยกัน คือ สัมพันธภาพของสมาชิกในเครือข่าย โดยบุคคลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านโอกาสในการสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน

เมื่อคนเราเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งหมายถึงมีบุคคลหลาย ๆ คนมาอยู่ร่วมกันซึ่งทำให้มนุษย์มีความสัมพันธ์กัน และการที่มนุษย์มีความสัมพันธ์กันจะต้องมีปฏิริยาโต้ตอบกันทางสังคม (Social Interaction) พฤติกรรมของคนแต่ละคนต่างมีอิทธิพลต่อกันและกันและมีอิทธิพลต่อคน

คุณสมบัติของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกออกได้ตามลักษณะองค์ประกอบของกลุ่ม ได้แก่

1. สมาชิก
2. ผู้นำ
3. กลุ่ม

ซึ่งประมวลได้ดังนี้ คือ

1. สมาชิกยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ร่วมกันกำหนดขึ้น มีความไว้วางใจกันภายในกลุ่ม สามารถที่จะทำงานเป็นกลุ่ม พยายามให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่เพื่อนสมาชิก ตลอดจนเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิก โดยพยายามปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนจนสุดความสามารถ เพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุอุดมการณ์ที่กำหนดไว้ โดยที่แต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติทุกคนมีความสำคัญต่อกลุ่มเท่าเทียมกัน

2. ผู้นำกลุ่มได้รับการเลือกเฟ้นเป็นอย่างดี มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกร่วมกันมากกว่าแข่งขันกันปฏิบัติงาน ซึ่งคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ คือ อดทนและตั้งใจฟัง ไม่หงุดหงิดในความไม่ค้อยก้วหน้าของกลุ่มเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก ให้โอกาสสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ไม่บังคับให้กลุ่มตัดสินใจตามความคิดเห็นของตน จัดการให้คนอื่นมีโอกาสเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาตนเองบ้าง

3. กลุ่มมีบรรยากาศที่มีลักษณะให้ความสนับสนุนสมาชิก บรรยากาศเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ ตีชม กลุ่มรู้จักเห็นด้วยอย่างสร้างสรรค์และถูกกาลเทศะ ไม่เรียกร้องให้เห็นด้วยในแนวคิดที่คับแคบ สมาชิกมีโอกาสฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน กลุ่มใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้ทุกคนเข้าใจกันดี

การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม (Group Communication)

นวลศิริ เปาโลहितย์ (2521) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มมีการติดต่อกันอย่างน้อยเพียงใด กลุ่มทุกกลุ่มเมื่อตั้งขึ้นมาแล้วมักจะมีแบบแผนการสื่อสารเกิดขึ้น สมาชิกจะได้รับการถ่ายทอดหรือการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้งานของกลุ่มลุล่วงไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

Leavitt (1951, อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโลहितย์, 2521) ได้ศึกษาแนวทางการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มโดยใช้กลุ่ม 5 คนและจัดกลุ่มเป็นรูป วงกลม ลูกโซ่ ตัววาย และล้อรถ ผล

การทดลองพบว่า แนวทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือแนวทางแบบวงกลม และข่าวสารสามารถส่งได้ 2 ทาง จากสมาชิกแต่ละคน และทุกคนก็สามารถรู้ได้ถึงข้อสรุปหรือจุดหมายของการติดต่อได้ด้วยตนเอง คือสมาชิกสามารถติดต่อได้ถึงทั้งหมด

ความร่วมมือในกลุ่ม (Co-operation)

ความร่วมมือเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันโดยวิธีช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือก็คือ พยายามให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้บรรลุถึงเป้าหมายที่แต่ละคนต้องการอย่างเต็มที่ ซึ่งก็คือหลักของการประสานงานที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปคือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการรวมตัวของกลุ่มลักษณะเป็นเครือข่ายเพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาหรือสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การจัดการ ฯลฯ ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังอาจเป็นการร่วมมือระหว่างปัจเจก/กลุ่ม/องค์กรประเภทเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มจึงมีหลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม การเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ซึ่งกรณีกลุ่มอาชีพตามโครงการส่งเสริมเครือข่ายผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน จะทำให้กลุ่มอาชีพที่มารวมตัวกันในชุมชนนั้นมีศักยภาพ มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้ในชุมชน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คือทรัพยากรมนุษย์เพราะถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นการพัฒนากลุ่มอาชีพโดยเฉพาะในชนบทจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะ และสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มอาชีพ (กระทรวงมหาดไทย, 2551)

องค์ประกอบความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์หลักที่ใช้ในการผลิตต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในชุมชน

2. แหล่งทุน กลุ่มจะต้องมีทุนดำเนินการเป็นของตนเอง หากไม่มีทุนดำเนินการกลุ่มจะต้องมีศักยภาพ มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งทุนอื่น ๆ
 3. ผู้นำ กลุ่มจะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโครงการ
 4. ภูมิปัญญา กลุ่มจะต้องมีผลิตภัณฑ์ที่มีภูมิปัญญาของท้องถิ่น แล้วนำมาพัฒนา คัดยออดให้เข้าสู่ตลาดสากลได้
 5. การมีส่วนร่วม การดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม สมาชิกต้องเข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และรับผลประโยชน์
 6. การเรียนรู้ กลุ่มจะต้องมีการเรียนรู้ การบริหารโครงการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดให้สมาชิกได้เรียนรู้ และฝึกทักษะในการดำเนินการเช่นกัน
 7. การพึ่งพา กลุ่มต้องการพึ่งพาทั้งภายในและภายนอก ภายในจะต้องมีการพึ่งพา ในด้านของทุน การจัดกิจกรรม ความร่วมมือของคนในองค์กร การพึ่งพาภายนอกในด้านของ วิชาการ การตลาด
 8. หน่วยงานให้การสนับสนุน / นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้การสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม เพื่อตอบสนองให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล
- โดยสรุป ความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ แหล่งทุน ผู้นำ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ การพึ่งพา หน่วยงานให้การสนับสนุน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

กลุ่มอาชีพ

กรมการพัฒนาชุมชน (2544, น. 61-114) ได้อธิบายความหมายของ กลุ่มอาชีพ ไว้ว่าหมายถึง การประกอบกิจการด้วยหลักสามัคคีธรรมของชุมชนโดยชุมชน ในการผลิตสินค้า การให้บริการและอื่น ๆ เพื่อการเรียนรู้และการพึ่งตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ด้วยการนำทุนของชุมชนมาดำเนินการ โดยใช้รูปแบบการจัดการที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนกลุ่มอาชีพ ดังนี้

นโยบายการส่งเสริมอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. อาชีพที่เป็นอาชีพหลักของราษฎร ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม
2. อาชีพที่เป็นอาชีพรอง ได้แก่ อาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวซึ่งเป็นอาชีพที่หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐเข้าไปช่วยเหลือ สนับสนุนให้ราษฎรในชุมชนมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
3. อาชีพเสริม ได้แก่ หัตถกรรมมุ่งให้ราษฎรในชนบทใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยนำวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาดำเนินการ แล้วนำผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายเป็นการเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว

บทบาทที่สำคัญของกรมการพัฒนาชุมชนในการสนับสนุนอาชีพรองและอาชีพเสริม เน้นให้ราษฎรรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มและพัฒนากลุ่มให้เป็นแกนนำในการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หัตถกรรมและอุตสาหกรรมในครอบครัวเพื่อให้ราษฎรสามารถประกอบอาชีพหัตถกรรมเป็นอาชีพเสริม และอุตสาหกรรมในครอบครัวเป็นอาชีพรอง ปัจจุบันมีนโยบายที่ต้องทำให้ได้คือ

1. ส่งเสริมให้ราษฎรพอมีพอกินในครอบครัว คือ ปลูกพืชผักสวนครัว เป็นการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงการสาธารณสุขมูลฐานทางโภชนาการของกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมอนามัย เน้นการบริโภคอาหารให้พอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีผักมีอาหารบริโภคนภายในครัวเรือนอย่างเพียงพอ แต่ถ้าเหลือจากการบริโภคก็นำไปขายได้
2. ส่งเสริมให้ผลิตเพื่อจำหน่ายเป็นรายได้เพิ่มให้ครอบครัว ในกรณีที่หมู่บ้าน ตำบล นั้นต้องการส่งเสริมอาชีพที่มีแนวโน้มว่าทำแล้วสามารถจำหน่ายได้ มีกำไรเป็นรายได้ของครอบครัวอีกทางหนึ่ง ให้จัดตั้งกลุ่มขึ้นมาในการการบริหารกลุ่มทุกกลุ่มควรมีเงินทุนของตนเองซึ่งจะเรียกว่า “ทุนเรือนหุ้น” ด้วย ในวันก่อตั้งกลุ่มจะต้องมีการเรียกเก็บเงิน 2 ประเภท คือ

2.1 เงินค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม และเงินบำรุงกลุ่มประจำปี เงินจำนวนนี้ให้กันไว้เป็นค่าใช้จ่ายของกลุ่ม

2.2 เงินทุนหรือเงินทุนลงหุ้น เป็นเงินที่สมาชิกทุกคนจะต้องจ่ายเป็นค่าหุ้น อาจจะ เป็นหุ้นละ 100 บาท เงินก้อนนี้เป็นทุนจัดซื้อวัสดุ และอุปกรณ์มาใช้ในการดำเนินงาน สมาชิกมีสิทธิขอค่าหุ้นคืนได้เสมอตามที่ระเบียบของกลุ่มกำหนด

แนวทางการพัฒนาอาชีพ

วัตถุประสงค์

1. ให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพรองประเภทการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตร อุตสาหกรรมแปรรูป และอุตสาหกรรมครัวเรือน

2. พัฒนาอาชีพหลักและอาชีพรองเชิงธุรกิจ

3. ให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นฐานและเป็นแกนกลางของการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

หลักปฏิบัติ

1. ส่งเสริมการผลิตเพื่อการบริโภคและใช้สอยภายในครัวเรือน เช่น การเลี้ยงสัตว์ขนาดเล็กหรือการปลูกพืชผักสวนครัว

2. ส่งเสริมการผลิตเพื่อจำหน่ายเมื่อเหลือจากการบริโภคใช้สอยในครัวเรือนด้วยการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านการผลิต การจัดการ การปรับปรุงคุณภาพและการตลาด

3. สนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อใช้ในการผลิต การจัดการและการตลาดเพื่อดำเนินการในเชิงธุรกิจอย่างต่อเนื่องแบบครบวงจรในการพัฒนาเศรษฐกิจชนบท

4. ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (การกั๊ยมศูนย์สาธิตการตลาด ยุ้งฉาง และธนาคารข้าว) เป็นฐานและแกนกลางของการพัฒนาและส่งเสริมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

แนวทางการดำเนินงาน

1. เพิ่มพูนประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่

1.1 จัดทำเอกสารคู่มือแนวทางการพัฒนาอาชีพและธุรกิจให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ

1.2 ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในด้านความสัมพันธ์ของการพัฒนาอาชีพและธุรกิจกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

2. ปรับปรุงระบบงานของเจ้าหน้าที่

2.1 ส่งเสริมอาชีพรายบุคคลหรือกลุ่ม

2.2 สนับสนุนอาชีพอย่างเป็นวงจร การตลาดนำการผลิต มีทุน การผลิต การตลาด รายได้ มีการออมทรัพย์ โดยการจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

2.3 สนับสนุนให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากทุนของกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากทางราชการ และภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง

2.4 ให้คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทและคณะกรรมการต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกลางในการดำเนินการของกลุ่มอาชีพและกลุ่มออมทรัพย์

2.5 ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพและกลุ่ม
ออมทรัพย์เพื่อการผลิตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. เพิ่มขีดความสามารถของประชาชน

3.1 ให้ความรู้และข้อมูลแก่ประชาชนในอาชีพนั้น ๆ ทุกขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง

3.2 สนับสนุนส่งเสริมการรวมกลุ่ม พัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มให้สามารถ
ช่วยตนเองในการพัฒนาอาชีพและเงินทุน

3.3 เพิ่มขีดความสามารถของคณะกรรมการดำเนินการกลุ่มอาชีพ

3.4 สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์ทั้งในด้านวิชาการและเงินทุน
สร้างความสัมพันธ์เกื้อกูลเพื่อการผลิตและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.5 ปรับปรุงกลไกการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ

4. ระดมความช่วยเหลือสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ

4.1 ประสานงานกับภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเชิงธุรกิจ ของ
กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และกลุ่มอาชีพ

4.2 ขอรับการสนับสนุนจากคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อแก้ไข
ปัญหาเศรษฐกิจจังหวัด (กรอ.จังหวัด) ให้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการผลิตและการจำหน่าย
ผลผลิต

4.3 ประสานงานทุกภาคส่วนราชการเกี่ยวข้องให้การสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์ ทั้ง
ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร

4.4 วิทยากรจากภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการอาชีพที่ประสบ
ความสำเร็จ

4.5 ประสานงานกับธนาคาร สนับสนุนด้านเงินทุน และวิชาการ โดยเฉพาะ
แนวทางการลงทุนและประกอบอาชีพ

ขั้นตอนการรวมกลุ่มอาชีพ

ก. ขั้นตอนการจัดกลุ่มมีขั้นตอนประกอบด้วย

1. สืบหาข้อมูล
2. เผยแพร่ความคิด
3. เจ้าหน้าที่แนะนำขั้นตอนการรวมกลุ่ม/อาชีพ

4. ประชุมราษฎรเผยแพร่หลักการ เป้าหมาย
 5. รวมกลุ่มและเลือกตั้งคณะกรรมการ
 6. ติดตามและประเมินผล
 7. ขยายผลกิจกรรมให้ครบวงจร
- ข. การบริหารกลุ่มและองค์กรมีการบริหารจัดการ ดังนี้
1. มีตำแหน่งกรรมการที่เหมาะสมให้กลุ่ม
 2. ประชุมกรรมการบริหารและสมาชิกสม่ำเสมอ
 3. บริหารการเงินโดยกระตุนทั้งภายในและภายนอก
 4. ประสานงานประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม
 5. หาแหล่งสนับสนุนจากภายนอก
 6. อบรมเพิ่มพูนทักษะอย่างสม่ำเสมอ
 7. กลุ่มมีระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม
 8. จัดการวัสดุ วัสดุดิบ ให้เพียงพอ
 9. การควบคุม การตลาด ให้เพียงพอ
 10. จำหน่ายผลผลิตในรูปกลุ่ม
- ค. ปัจจัยการจูงใจให้สมาชิกร่วมมือ ได้แก่
1. การจัดตั้งกลุ่มถูกต้องตามขั้นตอน
 2. มีคณะกรรมการหรือองค์กรเข้มแข็ง
 3. มีการพบปะประชุมกันอย่างต่อเนื่อง
 4. ผู้นำท้องถิ่นให้การสนับสนุน
 5. มีแหล่งเงินทุนและงบประมาณเพียงพอ
 6. มีตลาดทั้งภายในและภายนอก
 7. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรงเวลา ได้มาตรฐานสินค้าที่กำหนด
 8. ผลผลิตเป็นที่ต้องการของตลาด
 9. ต้นทุนการผลิตต่ำ หาวัสดุดิบได้ในพื้นที่
 10. พัฒนารูปแบบอย่างสม่ำเสมอ
 11. ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
 12. สมาชิกได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
 13. มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการตลาดอย่างถูกต้อง

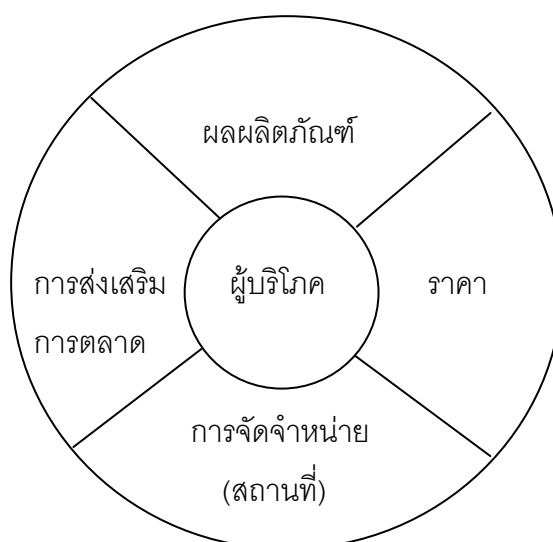
14. กลุ่มมีความชำนาญแต่ดั้งเดิม
15. มีทรัพยากรธรรมชาติอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์ด้านการตลาดกลุ่มอาชีพ

ยุทธวิธีทางการตลาดหรือกลยุทธ์ทางการตลาด มีอยู่หลายวิธีขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานประกอบการว่าควรตัดสินใจใช้กลยุทธ์อะไรจึงจะเหมาะสม สิ่งที่ต้องคำนึง “ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดแต่ได้ผลดีที่สุด”

ภาพที่ 2.2

กลยุทธ์ทางการตลาดกลุ่มอาชีพ



ที่มา: คู่มือการดำเนินงานพัฒนาอาชีพและเงินทุน (น. 112), โดย กรมการพัฒนาชุมชน, 2544, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

1. Product (ผลิตภัณฑ์) ผลิตภัณฑ์ที่นำออกสู่ตลาดต้องมีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ในปัจจุบันจึงมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีการแข่งขันกันมาก

2. Price (ราคา) ราคาคือเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการปรับการดำเนินการทางการตลาดให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การตัดสินใจขึ้นหรือลดราคาที่เหมาะสม มีผลต่อการเพิ่มหรือ

ลดส่วนแบ่งการตลาด เพื่อจูงใจให้ลูกค้ามาซื้อสินค้า ราคากับคุณภาพผลิตภัณฑ์จะต้องควบคู่กันไป คุณภาพ ปริมาณ หีบห่อ ความคงทน ฯลฯ ก็เป็นองค์ประกอบที่ลูกค้าจะต้องพิจารณาตัดสินใจซื้อ

3. Place (สถานที่หรือการจัดจำหน่าย) เมื่อผลิตหรือซื้อมาไว้เพื่อขายก็ต้องจัดจำหน่าย การที่จะจำหน่ายได้ก็ต้องมีตลาดไว้รองรับ และมีผู้บริโภคต้องการ

4. Promotion (การส่งเสริมการตลาด) หรือการส่งเสริมการขาย เป็นกิจกรรมทางการตลาดนอกเหนือไปจากการใช้สื่อโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ โดยการเพิ่มยอดขายให้สูงกว่าเดิมในเวลาปกติ ได้แก่

- การโฆษณา
- สื่อโฆษณา
- อื่น ๆ

การโฆษณา หมายถึง ข่าวสารทางธุรกิจทำเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนอย่างมีประสิทธิภาพ แก่ลูกค้าและกระตุ้นให้ซื้อสินค้า

การโฆษณาจำเป็นต้องอาศัยสื่อ (Media) ดังนี้

1. โทรทัศน์ เป็นสื่อโฆษณาที่ดี ใช้กันมากแต่ผลที่ได้รับอาจจะไม่ดีเท่าที่ควร ค่าใช้จ่ายสูง
2. วิทยุ สามารถจะใช้โฆษณาได้ทั่ว ๆ ไป มีอาณาเขตกว้างขวาง ค่าใช้จ่ายไม่มากนัก
3. หนังสือพิมพ์ แต่ขึ้นอยู่กับผู้อ่านว่ามีรสนิยมมากน้อยแค่ไหน
4. วารสาร โดยปกติจะครอบคลุมอาณาเขตได้กว้างขวาง
5. ป้ายกลางแจ้ง การโฆษณาได้รับผลดีมาก เนื่องจากเป็นจุดสนใจแต่ค่อนข้างมีค่าใช้จ่ายสูง
6. รถยนต์ประจำทาง การโฆษณาโดยใช้รถประจำทาง โดยติดข้างนอกกรอบบริเวณข้าง ๆ และท้ายรถ
7. สมุดหน้าเหลือง
8. ไปรษณีย์ ได้ผลไม่ค่อยจะมากนัก มีขอบเขตกว้างขวาง ค่าใช้จ่ายต่ำ ยืดหยุ่น สามารถจะปรับใช้กับขนาดของกิจการได้

นอกจากโฆษณาแล้ว ก็อาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ ที่อาจจะบังเกิดผลได้ ดังนี้

1. การสร้างภาพพจน์ เช่น การบริจาคเพื่อสาธารณกุศล การสนับสนุนด้านกีฬา การจัดแสดงดนตรี ฯลฯ
2. การจัดแสดง ได้แก่ การจัดแสดงสินค้าในตู้โชว์ โดยรู้จักการจัดวาง สี สัน รูปแบบ วัสดุ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกาตกแต่ง จะช่วยดึงดูดลูกค้าให้เข้าไปซื้อได้
3. โอกาสพิเศษ ครอบรอบของการเปิดกิจการ วันเกิดประธานบริษัท วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว กลุ่มอาชีพมีการรวมตัวกันโดยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการสังคมไม่ว่าจะเป็นกรมการพัฒนาชุมชน หรือศูนย์พัฒนาสังคมฯ ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงาน บทบาทภารกิจคล้ายคลึงกันที่เป็นการตั้งกลุ่มอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เป็นศูนย์ในการฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพหมีพอกินในครอบครัว และเพื่อจำหน่ายเป็นรายได้ ซึ่งกลไกภายในกลุ่มอาศัยการดำเนินการกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการศึกษากลยุทธ์ทางการตลาดของกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาสินค้าและรายได้ภายในกลุ่มอาชีพ

6. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง

แนวคิดการสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ Kieffer (1984, อ้างถึงใน เจียมจิตต์ ธรรมพิชัย, 2549, น. 16) แนวคิดนี้มักถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมากในยุคปัจจุบัน เดิมแนวคิดนี้ได้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา รัฐศาสตร์ทางการเมือง การปกครอง และด้านจริยธรรม กระบวนการสร้างพลังอำนาจในตนเองนี้พัฒนามาจากแนวคิดการเกิดแนวร่วมทางสังคม ซึ่งในทางสังคมวิทยา กล่าวว่า การสร้างพลังอำนาจในตนเองนั้นมีจุดเริ่มต้นจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและความด้อยโอกาส เป็นต้น จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

ความหมาย

สุภารดี มั่นยืน (2541, น. 25) ได้ให้ความหมายของการสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Empowerment) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับตนเองได้ เป็นการแสดงถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งในการดำรงชีวิต ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

Gibson (1991, p. 355, อ้างถึงใน กิตติภา สุวรรณรัตน์, 2545, น. 51) ได้ให้คำจำกัดความของการสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Empowerment) ว่าเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงออกถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริมการพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

อวยพร ตัณมุขกุล (2540, น. 4) ได้ให้ความหมายของการสร้างพลังอำนาจในตนเองว่าเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคล มีพลังในการควบคุมชีวิตตน เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ การส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง แก้ไขปัญหาตนเอง และใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการควบคุมชีวิตตนเอง

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลนั้น จะต้องเริ่มที่การสร้างความรู้สึกของการมีพลังอำนาจในตัวบุคคล (Sense of Personal Power) ก่อน โดยมีวิธีการดังนี้ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, ม.ป.ป., อ้างถึงใน เจียมจิตต์ ธรรมพิชัย, 2549, น. 19)

1. เพิ่มความสามารถในตัวบุคคล (Increasing Self-efficacy) โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของจิตใจเพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้สึกที่ต้องต่อสู้หรือเอาชนะตนเองในการเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ให้แก่บุคคล

2. พัฒนาความรู้สึกในเรื่อกลุ่ม (Developing Group Consciousness) โดยการปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มให้มีความรู้สึกร่วมกันที่จะเปลี่ยนข้อคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การตระหนักถึงโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม จะทำให้บุคคลที่ขาดพลังในตัวเองมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่จะใช้พลังของกลุ่มในการแก้ไขปัญหาให้กับสมาชิกในกลุ่ม

3. ลดการตำหนิตัวเอง (Reducing Self-blame) โดยการปรับเปลี่ยนจุดเน้นจากการมองเฉพาะปัญหาตนเองหรือกล่าวโทษตนเอง ให้เป็นการนำปัญหาตนเองมาพูดคุยในกลุ่ม ให้มีความรับผิดชอบร่วมกันในการมองและแก้ไขปัญหา วิธีนี้จะช่วยให้บุคคลที่มีปัญหารู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ทางลบที่ตนเองประสบอยู่

4. บุคคลรับภาระความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงอนาคต (Assuming Personal Responsibility for Change) เพื่อให้บุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังและรู้สึกถึงพลังอำนาจของตนเองในการมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญห หรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจ

Ress (1988, p. 8, อ้างถึงใน กิตติวิภา สุวรรณรัตน์, 2545, น. 55-56) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า อาจจะใช้เวลาตลอดชีวิต หรืออาจปรากฏในระยะเวลาสั้น ๆ ในรูปแบบของประสบการณ์ด้านการศึกษา หรือการเมือง ซึ่งใช้เวลาเพียงไม่นาน โดยขบวนการนี้อาจไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ดังนั้น การประเมินขบวนการสร้างพลังอำนาจจะต้องทำหลาย ๆ วิธีในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน ซึ่งขั้นตอนการเสริมพลังของเรส ประกอบด้วย

1. เข้าใจประเด็นปัญหา

ความไม่รู้เรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทมีอาชีพ การขาดแคลนข้อมูลทางด้านปัญหาสังคม กล่าวว่าเป็นอีกเหตุหนึ่งของการไร้ซึ่งอำนาจ ผู้ที่มีอำนาจจึงเป็นผู้มีความรู้แจ้งในประเด็นปัญหา

2. ประเมินค่าตนเองและความรู้

ความเชื่อมั่นพลังอำนาจโดยมีการประเมินค่าตนเอง จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลซึ่งไม่เพียงแต่เป็นอดีตชีวิตเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ด้านบริการและความรู้ในการแก้ปัญหา การประเมินค่านอกจากจะนำไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการสร้างความคิดและความหวังอีกด้วย

3. การวิเคราะห์ปัญหา

บุคคลไม่มีอำนาจ ซึ่งหมายถึงคนยากจน ผู้พิการร่างกายหรือทางจิต ผู้ที่ทรمانในความเจ็บป่วย จะเป็นผู้ที่มีปัญหา จึงต้องเป็นผู้ที่ได้รับคำแนะนำจากมืออาชีพ และควรได้รับความเอาใจใส่จากชุมชนหรือบุคคลที่มีอำนาจในการวิเคราะห์ปัญหา

4. พัฒนาความรู้ด้านการเมือง

อิทธิพลของนโยบายทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางด้านวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งในสภาวะแวดล้อมที่คนจะต้องต่อสู้กับชีวิต ชุมชนหรือบุคคลที่จะมีอำนาจจะต้องเป็นชุมชนหรือบุคคลที่มีความรู้ด้านการเมือง

5. พัฒนาแนวการตัดสินใจ

คนที่ทำงานด้านสังคมต้องมีความเชื่อมั่นว่า แม้แต่คนที่ไม่มีความเฉลียวฉลาดก็มีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจ และผู้ไม่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจก็ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันที การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ รวมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจและความคุ้นเคยในการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเสริมสร้างอำนาจและความเข้มแข็งของชุมชน

6. ฝึกประสบการณ์การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

กลุ่มที่สนับสนุนให้มนุษย์ได้ใช้ประสบการณ์ร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการอยู่ร่วมกัน

7. การเรียนรู้และการใช้ภาษา

ภาษา ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อการสื่อสารเท่านั้น แต่ยังชี้ถึงความสัมพันธ์ และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตัวบทกฎหมาย นโยบาย รวมถึงสวัสดิการด้วย ซึ่งช่วยให้คนเข้าใจผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคลและชุมชน จำเป็นต้องให้สมาชิกชุมชนและคนในสังคมได้เรียนรู้การใช้ภาษาเพื่อสื่อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การต่อการการกลับไปสู่สภาวะไร้ซึ่งอำนาจ

การต่อต้านการหวนกลับไปสู่สภาวะไร้อำนาจ มีส่วนสัมพันธ์กับการฝึกปฏิบัติอย่างมาก โดยที่ผู้ดำเนินการหาสาเหตุผลจะกลับไปสู่การเป็นผู้ไร้อำนาจ ดังนั้นนักสวัสดิการสังคมจึงต้องแสดงบทบาทในการปกป้อง การพูดให้เชื่อ การปลุกเร้าเพื่อให้เกิดแรงพลังในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองให้แก่ผู้ใช้บริการ

9. พัฒนาการปฏิบัติและทักษะด้านการเมือง

การเรียนรู้และการฝึกทักษะ ทั้งการสื่อสารและการเมือง เป็นงานสำหรับชุมชนและกลุ่มต่าง ๆ ภายในชุมชน และขบวนการนี้ยังสามารถประเมินค่าได้โดยการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม

10. การประเมินค่า

การทดสอบของการประเมินค่าขึ้นอยู่กับการนำการเสริมพลังไปใช้กับเป้าหมายใด

หลักการสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในพลังอำนาจของตนเอง

อุรา สุวรรณรักษ์ (2542, น. 26-27) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในพลังอำนาจของตนเองดังนี้

1. การให้ความรู้ที่เน้นการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่บุคคล โดยการสนับสนุนให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตนเองและกลุ่มได้
 2. การเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากประสบการณ์ของบุคคล แล้วให้บุคคลคิดวิเคราะห์โดยใช้วิจารณญาณ เพื่อโยงปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลที่เป็นสาเหตุ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมที่บุคคลกระทำอยู่ หรือจะกระทำในอนาคตอย่างถูกต้องเหมาะสม
 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม คือการให้บุคคลได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยในการฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม มีความคิดและการกระทำร่วมกัน ซึ่งการรวมกลุ่มกันนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีพลังสนับสนุนมากพอที่จะกระทำการแก้ไขปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการ
 4. ให้บุคคลได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยการส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเลือกประเด็นในการเรียนรู้ที่เป็นที่สนใจและมีความสำคัญต่อบุคคล การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนา และการประเมินตนเอง
 5. สร้างการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ความรู้สึก และทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือการเปลี่ยนแปลงภายหลังเมื่อได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
 6. การเรียนรู้มีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากบุคคลสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์จริงและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
- โดยสรุป การสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Empowerment) เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับตนเองได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งในการดำรงชีวิต ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร ข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มอาชีพจำเป็นต้องได้รับการเสริมพลังให้คนในสมาชิกกลุ่มและตัวกลุ่มเกิดความเข้มแข็ง ทั้งเป็นการเสริมพลังที่ได้จากหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเองและเกิดจากพลังในการรวมกลุ่มด้วย

7. แนวคิดการมีส่วนร่วม

กระบวนการพัฒนาประเทศในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

WHO/UNICEF (1978, p. 11, อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2543, น. 136) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้เกิดการแสดงออกซึ่งความต้องการของตน การจัดอันดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น โดยเน้นให้อำนาจการตัดสินใจแก่ประชาชน

ทะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ และคณะ (2534, น. 76) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการทำงานที่ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วม คือ การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในลักษณะร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล เป็นกระบวนการที่กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสและใช้โอกาสแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด แก้ไขปัญหาความต้องการของตนโดยรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

YADAV (1980, p. 87, อ้างถึงใน ปรีพัฒน์ สัจจาพันธ์, 2544, น. 33) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและไม่ถูกบังคับ ซึ่งกระบวนการให้ความร่วมมือนั้น ต้องมีความรู้ต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจ
2. การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา
3. การเข้าร่วมในติดตามและประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา
4. การเข้าร่วมในการผลประโยชน์จากการพัฒนา

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล ด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลมัย นิยมในธรรม (2537, น. 35-36) ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือ การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม ร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินการ ร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและร่วมในการออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการคือ มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ร่วมหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา ร่วมในการวางแผน ร่วมในการประชุม ร่วมในกิจกรรม กลุ่ม ร่วมเป็นสมาชิก ร่วมเป็นผู้ประสานงาน เป็นต้น โดยใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์คือ ร่วมในการลงทุน/บริจาคทรัพย์ ร่วมในการออกแรงหรือสละแรงงาน ร่วมในการออกวัสดุ/อุปกรณ์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลคือ ร่วมในการดูแลทำนุ บำรุงรักษาไว้และร่วมในการติดตามประเมินผล

จากลักษณะการมีส่วนร่วมดังกล่าวสรุปได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในเชิงบทบาทหรือตำแหน่งที่ตนเองได้รับ ได้แก่ เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นสมาชิก เป็นผู้เข้าร่วมประชุม เป็นผู้นำ เป็นผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนา เป็นต้น
2. มีส่วนร่วมตามกระบวนการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการคิดได้แก่ มีส่วนในการค้นหาปัญหา สาเหตุ ความต้องการ
 - 2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนได้แก่ ร่วมค้นคว้าสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาและลดปัญหา ร่วมวางแผนนโยบาย ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร ร่วมในการออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
 - 2.3 การมีส่วนร่วมดำเนินการได้แก่ มีส่วนร่วมดำเนินงานตามกิจกรรมที่วางไว้ ส่วนร่วมในการชักชวน ส่วนร่วมในการลงทุนหรือบริจาคเงิน เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วม

WHO/UNICEF (1978, pp. 41-49, อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2543, น. 141) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผลและประการสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

3. การใช้ทรัพยากร โดยประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4. การได้รับประโยชน์ โดยประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่าเทียมกัน

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศท์ (2527, น. 188, อ้างถึงใน ปิยวรรณ กมลวิทย์, 2547, น. 18-19) ได้จำแนกรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรงคือ การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการโดยผ่านองค์กรของตนเองจัดขึ้น

2. ประชาชนมีส่วนร่วมโดยอ้อมคือ การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยผ่านองค์กรที่เป็นตัวแทนของตน เช่น กรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

3. ประชาชนมีส่วนร่วมกับสถาบันหรือหน่วยงาน ที่ไม่ใช่องค์กรตัวแทนประชาชน เช่น การที่หน่วยงานที่ภาครัฐและเอกชน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ตลอดเวลา เป็นต้น

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

สมบุญ อำพนพนารัตน์ (2542, น. 24-25) ได้สรุปเงื่อนไขพื้นฐานการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ประการ คือ

1. ประชาชนต้องมีความสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ต้องมีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินการค้นหาความต้องการ วางแผน จัดการ บริหารองค์การและใช้ทรัพยากร

2. ประชาชนต้องมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมคือ ต้องมีสภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

3. ประชาชนต้องมีความประสงค์จะเข้าร่วมคือ จะต้องเต็มใจเห็นประโยชน์หรือเข้าใจเหตุผลในการเข้าร่วม ซึ่งไม่ใช่เป็นการโน้มน้าวหรือถูกบีบบังคับให้เข้าร่วมโดยไม่มี ความประสงค์

4. ประชาชนจะต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วมคือ ต้องมีโอกาสที่จะเข้าร่วม โดย

กระจายอำนาจให้ประชาชนได้ตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับเหมาะสม และมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะจัดการตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่แท้จริงเกิดจากการร่วมกันกำหนดปัญหา ตัดสินใจหาวิธีในการแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติตามแผนการที่เตรียมไว้ จนกระทั่งมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานสำเร็จลุล่วง ซึ่งกลุ่มอาชีพจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งของสมาชิก ผู้นำ และการสนับสนุนจากหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มอาชีพเกิดความเข้มแข็งขึ้น

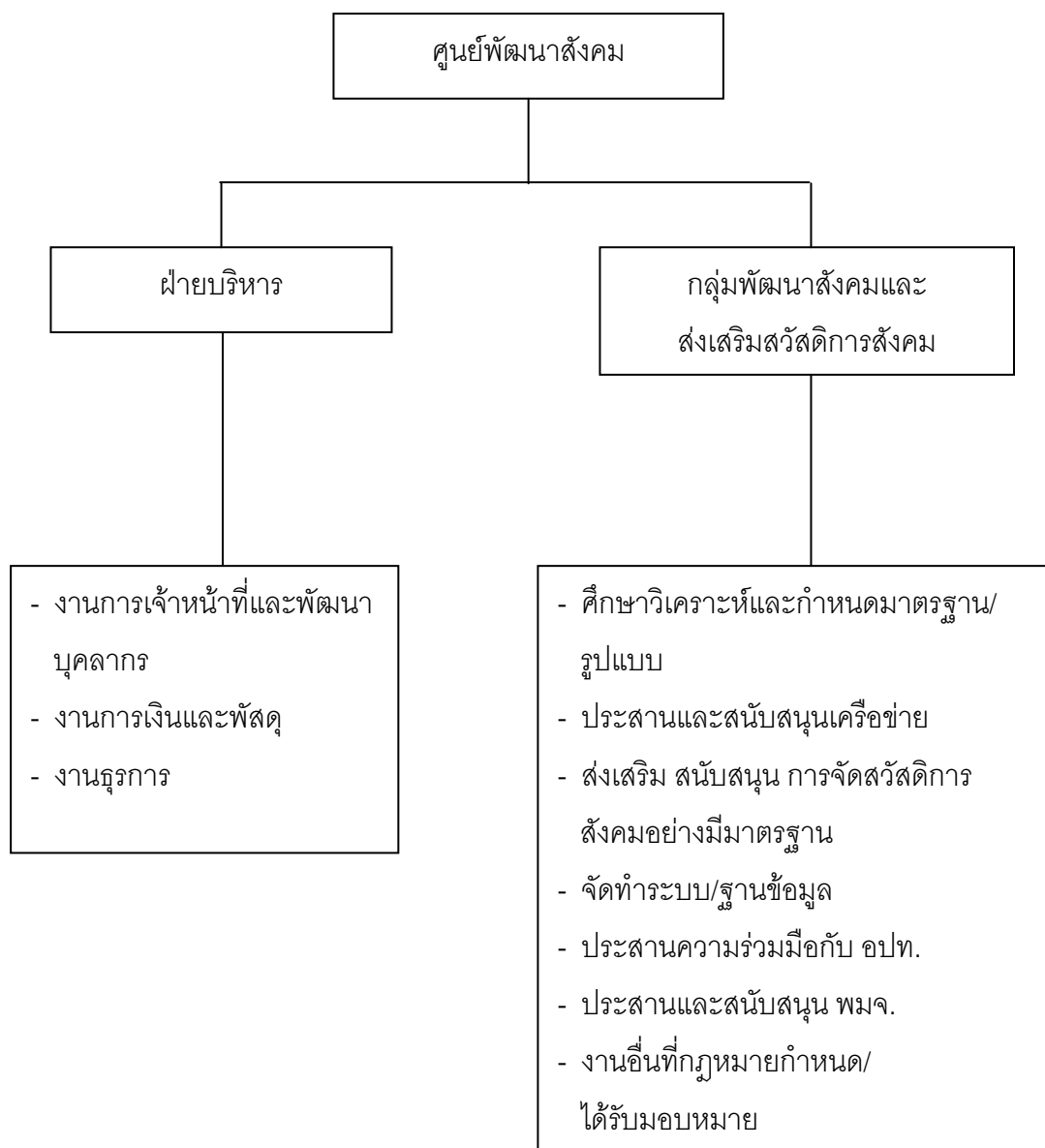
8. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์

ความเป็นมา

ศูนย์พัฒนาสังคมเกิดขึ้นจากการปรับบทบาทภารกิจของนิคมสร้างตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การประสานงานเครือข่ายการส่งเสริมการจัดสวัสดิการในระดับพื้นที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ว่า “เป็นองค์หลักในการพัฒนาสังคม และจัดสวัสดิการครอบคลุมพื้นที่ โดยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมภายใต้ระบบการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเองได้”

ภาพที่ 2.3

โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาสังคม



ที่มา: รายงานการติดตามผลโครงการส่งเสริมความรู้ฟื้นฟูทักษะผู้ประกอบอาชีพของศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ (น. 16), โดย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง. (อัดสำเนา)

ภารกิจและเป้าประสงค์ของศูนย์พัฒนาสังคม

ภารกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดมาตรฐาน/รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดบริการสังคมของหน่วยงานหรือองค์กรรูปแบบต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดบริการสวัสดิการสังคม ทั้งของภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. ให้คำแนะนำ สนับสนุนและประสานเครือข่ายให้เกิดระบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมแก่ประชากรเป้าหมายให้สามารถพึ่งตนเองได้ ภายในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
4. จัดทำระบบข้อมูลและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริการสวัสดิการสังคมในพื้นที่
5. ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดสวัสดิการสังคม
6. ประสานและสนับสนุนการทำงาน ของกรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในด้านการพัฒนาสังคมและการจัดบริการสวัสดิการสังคม
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมและหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

เป้าประสงค์

องค์กรชุมชนและเครือข่าย สามารถสร้างสวัสดิการสังคมและจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งตนเองได้

กลไกการดำเนินงาน

มีผู้ประสานงานอำเภอ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาสังคมในจังหวัดให้ทำหน้าที่เชื่อมเพื่อประสานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และการเป็นเครือข่าย/ร่วมกันแก้ปัญหา

บทเรียนชุมชนสู่การพัฒนา

ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชน องค์กรประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกระทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผลร่วมกัน มีตำบลเป้าหมาย 27 ตำบล มีกลุ่มเป้าหมายที่ทุกภาคส่วนในการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นเด็ก ผู้สูงอายุและคนพิการ มีองค์การสวัสดิการในระดับชุมชนที่พร้อมยกระดับการดำเนินงานมาสู่มาตรฐานและมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมจะร่วมพัฒนาบริการสวัสดิการสังคม 27 แห่ง

เครือข่ายเด็กและเยาวชนเพื่อการเรียนรู้หรือสภาเด็กและเยาวชนในระดับตำบล เป้าหมายเริ่มมีการเคลื่อนไหว มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมจากเด็กและเยาวชน

กระบวนการประเมินศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย และระดับการพัฒนาองค์กร เป้าหมายกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้อง รับรู้ และทราบว่าการพัฒนาสังคมที่ดูเหมือนว่าเป็นนามธรรม สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้ โดยตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงการพึ่งพาตนเองในมิติต่าง ๆ และการช่วยเหลือสังคม

กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาสังคมที่ดำเนินอยู่ บ่งบอกว่าศูนย์พัฒนาสังคม ทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ด้อยโอกาสทั้งระดับปานกลาง และสูงกว่ามาตรฐาน ด้วยการกระตุ้นให้มีการใช้ศักยภาพที่มีอยู่มาช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในชุมชน ในพื้นที่โครงการฯ 23 อำเภอ 27 องค์การบริหารส่วนตำบล 1,500 คน

กิจกรรมจากการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ล้วนเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายซึ่ง จำแนกได้ดังนี้

เด็ก

- ส่งเสริมการพัฒนา EQ และ IQ โดยอบรมทักษะการเรียนรู้ การสอนของครูพี่เลี้ยง
- ส่งเสริมเครือข่ายและเยาวชนเพื่อการเรียนรู้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- การรวมกลุ่มเด็กนักเรียนเพื่อพัฒนาทักษะ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ปลูกนิสัยใน

การช่วยเหลือชุมชนในการจัดสวัสดิการ (อพม.น้อย)/จัดสวัสดิการ

คนพิการ

การรวมกลุ่มจัดการเพื่อคุณภาพชีวิตอาชีพของคนพิการ ฝึกอบรมทักษะอาชีพ จัดสวัสดิการ

ผู้สูงอายุ

- เวิร์กช็อปผู้สูงอายุ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกิจกรรมที่บ้าน เพื่ออาชีพและพัฒนาจิตของผู้สูงอายุ

- การส่งเสริมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของผู้สูงอายุ ได้แก่การพัฒนาวัด การเล่านิทานแก่เด็กเยาวชน

- ฝึกอบรมทักษะอาชีพ จัดสวัสดิการ

องค์กรสวัสดิการสังคม

- สนับสนุนอบรมครูพี่เลี้ยงด้าน EQ และ IQ และการประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายอยู่

- ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุระดับตำบล
- ส่งเสริมชมรมคนพิการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ระดับชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบล

- การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาสังคมและสวัสดิการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล”

- ส่งเสริมสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาแผนงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการปี 2551 ด้านการเน้นหนักโครงการด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาระบบข้อมูลด้านสวัสดิการสังคม/ข้อมูลผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน/ผู้ลงทะเบียนคนจน เช่น โครงการพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ 5 หมู่บ้านจำนวน 825 คน เป็นต้น

โดยสรุป

งานของศูนย์พัฒนาสังคม โดยเนื้อแท้แล้ว คือ งานของทุกคนในสังคม สังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขย่อมเกิดจากการที่คนในสังคมเห็นคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่นในสังคม กระบวนการพัฒนาสังคมเพื่อสันติสุขจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนจากการมีส่วนร่วมทุกคนและทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ศูนย์พัฒนาสังคมทำงานด้วยความเชื่อมั่นว่า “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย คือ หัวใจของการพัฒนาสังคม”

โครงการส่งเสริมเครือข่ายผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์

หลักการและเหตุผล

เมื่อ ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายเด่นชัดที่จะแก้ไขปัญหาโสเภณีให้หมดสิ้นไป จึงมอบหมายให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาเร่ร่อนให้กับกลุ่มสตรีในชนบทที่มีฐานะยากจน ไม่ได้รับการศึกษาต่อ ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้สตรีในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมากได้รับผลกระทบถูกเลิกจ้างว่างงานต้องเดินทางกลับภูมิลำเนา ปัจจุบันกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ขยายความรับผิดชอบในการส่งเสริมอาชีพและ

พัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่ผู้ลงทะเบียนคนจน โครงการการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อป้องกันการล่อลวง และโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท เป็นต้น

ระหว่างปี 2549-ปี 2551 ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และองค์กรภาคีเครือข่าย จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ราษฎรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ในพื้นที่ 23 อำเภอ 30 ตำบล 407 หมู่บ้าน มีราษฎรเข้าร่วมโครงการ จำนวน 52 รุ่น เป้าหมาย 1,108 ครอบครัว ในการปฏิบัติงานในปี 2551 ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการจัดสนับสนุนงบประมาณ ประจำปี 2551 จากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมเครือข่ายผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพแก่ราษฎรกลุ่มเป้าหมายให้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมทั้งสามารถวางแผนด้านการผลิตและแผนการตลาดผลิตภัณฑ์ในรูปแบบเครือข่ายและสามารถพัฒนาสู่ระบบธุรกิจในระดับครอบครัว ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคมในอนาคต

ภาพที่ 2.4

กระบวนการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมเครือข่ายผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ



ที่มา: รายงานการติดตามผลโครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐานผู้ประกอบอาชีพของศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ (น. 16) โดย, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง. (อัดสำเนา)

9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายโรงเรียน เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง ปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มอาชีพประสบผลสำเร็จ โดยผู้ศึกษาได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

สุวรรณ กุดคำ (2546) ศึกษาความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะรูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่ายพ่อแม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายพ่อแม่ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยกันส่งเสริมพัฒนาการศึกษาของบุตรหลานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีลักษณะรูปแบบไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นความผูกพันกันทางสังคมวัฒนธรรมไทย มีความสัมพันธ์แบบเพื่อน แบบพี่น้อง รูปแบบวิธีการทำงานของเครือข่าย พบว่ามีลักษณะเป็นการบริหารโครงการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากทุกห้องทุกระดับชั้น โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน เป็นการดำเนินงานจากระดับล่างสู่บน (Bottom-up) มากกว่าเป็นการดำเนินงานตามที่คุณบริหารกำหนดจากบนสู่ล่าง (Top-down) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย พบว่า เครือข่ายมีความเข้มแข็งเพราะสมาชิกเครือข่ายทุกคนมีส่วนร่วม เครือข่ายมีผู้นำที่เข้มแข็ง เครือข่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เครือข่ายมีพันธกิจร่วมกัน และเครือข่ายมีหน่วยงานรัฐและเอกชนให้การสนับสนุน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง พบว่ากรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ไม่ค่อยมีเวลาทำให้แรงจูงใจในการเข้ามาทำงานมีน้อย การประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นระหว่างครูกับผู้ปกครองยังไม่ทั่วถึง และขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานไม่มีการกำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานเครือข่าย ผู้ปกครองที่ชัดเจน และกฎระเบียบขั้นตอนการทำงานของระบบราชการที่มีขั้นตอนมากเกินไป

ขณะที่ สุลาวัลย์ ทศนานุตรียะ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ : ศึกษากรณีการรวมกลุ่มอาชีพโครงการไทยช่วยไทยสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดอ่างทอง” จากการศึกษาความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ พบว่าปัจจัยที่มีความเข้มแข็งต่อกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย ลักษณะของสมาชิกแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การบริหารจัดการที่เหมาะสม และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมีความเข้มแข็งต่อกลุ่มอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สำหรับปัญหาอุปสรรคในการดำเนิน

กิจกรรมกลุ่มพบว่า ผู้นำขาดการดูแลติดตามการดำเนินกิจกรรม ไม่คำนึงความต้องการของสมาชิก กรรมการเข้าร่วมประชุมไม่สม่ำเสมอ สมาชิกขาดความสามัคคีและขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการสนับสนุนน้อย การบริหารงานไม่เป็นระบบและไม่โปร่งใส

นอกจากนี้ จุฑารัตน์ พูลเกษ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสบความสำเร็จ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ 8 (มีนบุรี) เป็นกลุ่มอาชีพทำศิลปหัตถกรรม ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพมี 5 ด้าน คือ 1) กลุ่มมีกำไร 2) กลุ่มสามารถใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า 3) กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิก 4) กลุ่มมีการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้า 5) สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น/มีอาชีพมั่นคง ซึ่งร้อยละ 56.7 เป็นกลุ่มอาชีพที่ประสบผลสำเร็จ ด้านปัจจัยภายในที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสบผลสำเร็จพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งและหลักการดำเนินงานในระดับสูง หัวหน้ากลุ่มมีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่มอยู่ในระดับมาก การบริหารกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยภายนอก พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐและภาคเอกชนอยู่ในระดับกลาง การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนอยู่ในระดับน้อย จากการหาความสัมพันธ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทุกด้านนั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน บุษราภรณ์ ต่างใจ (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพชาวเขา: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดน่าน สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษากลุ่มอาชีพชาวเขาส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มอาชีพเครื่องเงิน ลักษณะกลุ่มอาชีพชาวเขาที่ประสบความสำเร็จมี 5 ด้าน คือ 1) กลุ่มมีรายได้เพิ่มขึ้น 2) กลุ่มมีกำไร 3) กลุ่มมีสมาชิกและมีเครือข่ายเพิ่มขึ้น 4) กลุ่มมีการผลิตและพัฒนาสินค้าอย่างต่อเนื่อง 5) กลุ่มมีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยภาพรวมพบว่ากลุ่มอาชีพชาวเขาส่วนใหญ่ร้อยละ 72.0 เป็นกลุ่มอาชีพชาวเขาที่ประสบผลสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพชาวเขา ด้านปัจจัยภายในพบว่า สมาชิกกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีความรู้ในวัตถุประสงค์การจัดตั้งและหลักการดำเนินงานกลุ่มในระดับสูง หัวหน้ากลุ่มมีลักษณะความเป็นผู้นำกลุ่ม การบริหารงานกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมกลุ่มจะอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยภายนอกพบว่า กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากรัฐในระดับมาก กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ภาคเอกชน และจากผู้นำชุมชนมีระดับปานกลาง จากการหาความสัมพันธ์พบว่า ด้านปัจจัย

ภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกลุ่มอาชีพชาวเขา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านของ ทรงจิต พูลลาภ (2544) ได้ศึกษาวิจัยศักยภาพและสถานภาพของ ภูมิปัญญาไทยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ผลการศึกษาได้นำเสนอข้อมูลสถานภาพและศักยภาพภูมิปัญญาไทยของท้องถิ่นต่าง ๆ ในระดับอำเภอ รวม 926 อำเภอ พร้อมเสนอภูมิลักษณะของแต่ละจังหวัดและข้อมูลทั่วไปของแต่ละอำเภอเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต พื้นที่ ประชากร ครัวเรือน เขตการปกครอง จำนวนเทศบาล อบต. และจำนวน หมู่บ้าน สถานภาพและศักยภาพของภูมิปัญญาไทยทั้ง 6 สาขา พบว่า ทุกชุมชนท้องถิ่นมี ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ในการผลิตปัจจัยการดำรงชีพอย่างพอเพียงและมีหลายผลิตภัณฑ์จาก ภูมิปัญญาไทย สามารถพัฒนากระบวนการผลิต จนมีคุณภาพเป็นผลิตภัณฑ์สินค้าระดับชาติและนานาชาติ นอกจากภูมิปัญญาไทยได้สร้างปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินวิถีชีวิตในชุมชนท้องถิ่น และยังสามารถผลิตเป็นสินค้าเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ชุมชนให้สูงขึ้น หลายผลิตภัณฑ์ในหลายท้องถิ่น เช่น ผ้า ผ้าไหม อาหารแปรรูปสมุนไพร สามารถ ผลิตและพัฒนาเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงระดับสากล

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สรุปได้ว่า ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ : ศึกษากรณีศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์ที่จะทำให้กลุ่มอาชีพอยู่ได้อย่างมั่นคงได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความเข้มแข็งกลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การบริหารจัดการกลุ่ม และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอก การตลาด ระบบราชการ ระบบคิดชาวบ้าน งบประมาณ/ทรัพยากร

2. ความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม การมีกิจกรรม ต่อเนื่อง มีการกำหนดกฎระเบียบกติกา มีกองทุนกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมทางชุมชนของกลุ่ม

ดังนั้น การศึกษา “การพัฒนาความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพ : กรณีศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 26 จังหวัดบุรีรัมย์” จึงได้มีกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ดังนี้

