

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสัมพัทธ์กับวิวัฒนาการของกลุ่มของชุมชนอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเสนอเป็น ประเด็นดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน
 - 2.1 ความหมายของชุมชน
 - 2.2 องค์ประกอบความเข้มแข็งของชุมชน
 - 2.3 วิวัฒนาการของชุมชน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม
 - 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม
 - 3.2 ประเภทของกลุ่ม
 - 3.3 ประโยชน์ของกลุ่ม
 - 3.4 การพัฒนากลุ่ม
 - 3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม
 - 3.6 คุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ
 - 3.7 กระบวนการกลุ่ม
 - 3.8 การดำรงอยู่ของกลุ่ม

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการ

การวิจัยนี้ให้ความสำคัญต่อวิวัฒนาการของกลุ่ม ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องศึกษาให้เกิดความชัดเจนในการวิจัยคือทฤษฎีว่าด้วยศักยภาพของวิวัฒนาการ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอเนื้อหาทฤษฎีว่าด้วยศักยภาพของวิวัฒนาการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ (สนธยา พลศรี, 2547: 166-168)

1) วิวัฒนาการทั่วไป เป็นวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติ มีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตที่นักทฤษฎีวิวัฒนาการคนก่อนๆ เสนอไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมของมนุษย์เริ่มต้นจากวัฒนธรรมดั้งเดิมยุคก่อนอารยธรรม มาสู่ยุคอารยธรรม ยุคอุตสาหกรรมและยุคภาวะทันสมัยในปัจจุบันตามลำดับ ซึ่งเป็นความเจริญก้าวหน้าทางสังคมโดยทั่วไป ส่วนวิวัฒนาการเฉพาะนั้นเป็นวิวัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และมีส่วนสัมพันธ์กับวิวัฒนาการโดยทั่วไปในรูปของความสัมพันธ์ผกผันที่ตรงข้ามกัน

2) กระบวนการวิวัฒนาการเฉพาะ มีหลักการว่าด้วยความอึดตัว ซึ่งเกิดขึ้นในตอนท้ายของการปรับตัว เป็นสิ่งจำกัดการขยายตัว กล่าวคือ กระบวนการวิวัฒนาการเฉพาะเป็นการปรับตัวของระบบให้เข้ากับภาวะแวดล้อมได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงขั้นสูงสุดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อีกต่อไป ดังนั้นถ้าหากวัฒนธรรมแบบต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ดีอย่างเต็มที่แล้ว กระบวนการวิวัฒนาการก็จะหยุดนิ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอีก แต่ในความเป็นจริงวิวัฒนาการทั้งจากอดีตและปัจจุบันยังคงเกิดขึ้นและคงจะมีต่อไปในอนาคต เนื่องจากการปรับตัวโดยส่วนรวมไม่สามารถกระทำได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่นั่นเอง

3) กระบวนการวิวัฒนาการมีการครอบงำวัฒนธรรมที่ด้อยกว่า โดยวัฒนธรรมที่สูงกว่าทำให้วัฒนธรรมที่ด้อยกว่าได้ปรับปรุงวัฒนธรรมของตนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แต่ถ้าวัฒนธรรมนั้นอ่อนแอมากเกินไปก็จะถูกครอบงำจนสูญสิ้นไป

4) วัฒนธรรมที่ยังพัฒนาไม่เต็มที่จะมีศักยภาพสูงกว่าวัฒนธรรมที่พัฒนาเต็มที่แล้ว ทิศทางของวิวัฒนาการ จึงเป็นแบบสลับไปสลับมามากกว่าที่จะเป็นแบบเส้นตรงสายเดียวในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้จากการเคลื่อนย้ายแหล่งอารยธรรมของโลกจากดินแดนแถบเมโสโปเตเมียไปสู่ดินแดนต่างๆ เช่น บาบิโลเนีย อียิปต์ เป็นต้น ในช่วงระยะเวลาต่อมาเกิดความอึดตัว จึงวิวัฒนาการเชิงซ้าลง ส่งผลให้วัฒนธรรมของอาณาจักรโรมันได้เจริญก้าวหน้าแทนที่ แล้วสลายตัวลงอีก จนกระทั่งปัจจุบันคือยุโรปตะวันตกและอเมริกาเหนือ กำลังเป็นบริเวณที่มีระดับวิวัฒนาการเจริญก้าวหน้าและทันสมัยมากที่สุดของโลก แต่เมื่อถึงจุดอึดตัวก็จะมีสังคมอื่นเจริญก้าวหน้าแทนที่ เช่นเดียวกันกับกระบวนการวิวัฒนาการของแต่ละสังคม ซึ่งอาจจะมีคามเจริญและเสื่อมโทรมตามความสามารถในการปรับตัวในแต่ละยุคแต่ละสมัย

จากแนวคิดวิวัฒนาการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการวิวัฒนาการทางสังคมของมนุษย์เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาอธิบายวิวัฒนาการของกลุ่มแปรรูปส้มแขกในพื้นที่อำเภอสะบ้าย้อยที่มีลำดับขั้นการวิวัฒนาการมาเป็นลำดับขั้นเริ่มตั้งแต่ การนำผลส้มแขกจากป่ามาประกอบเป็นอาหารเมื่อนำมาใช้ประโยชน์กันมากขึ้นจึงมีหันมาปลูกส้มแขกในพื้นที่ของตนเองแทนที่ต้นส้มแขกในป่าและมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มในการแปรรูปส้มแขก พร้อมกับมีการพัฒนารูปแบบการปลูกและการตลาดเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

การวิจัยนี้มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในเขตเทศบาลตำบลสะบ้าย้อย ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมานำเสนอในที่นี้ด้วยได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ความหมายของชุมชนและวิวัฒนาการของชุมชนที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

2.1 ความหมายของชุมชน

ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อาศัยอยู่รวมกัน ในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพากัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน (สนธยา พลศรี, 2547: 22) นอกจากนี้รวมถึงการที่มีกลุ่มคนได้มาอยู่รวมกันในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งพร้อมกับการทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง และมีความผูกพันกับแหล่งที่อยู่อาศัยของตนเองแล้วมีความผูกพันกันในทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนาเดียวกัน จนสามารถบ่งบอกลักษณะสำคัญของชุมชนได้ (กฐิน ศรีมงคล, 2542: 19)

จากความหมายของชุมชนข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ชุมชนมีความหมายมากกว่าการที่ปัจเจกบุคคลมาอยู่รวมกัน แต่ได้มีการสร้างความสัมพันธ์ วางระเบียบบรรทัดฐานของการอยู่รวมกัน ชุมชนเป็นกลุ่มคนที่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้

2.2 องค์ประกอบความเข้มแข็งของชุมชน

สำนักมาตรฐานการศึกษาสถาบันราชภัฏและสำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 74-75) ได้นำเสนอถึงตัวแบบการพัฒนาของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่สามารถจะช่วยสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะการพิจารณาประเด็นหลักต่อไปนี้

1) ประเด็นเกี่ยวกับคน จะเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชน เพราะเมื่อคนมีความเจริญทางปัญญาที่สามารถจะสร้างความเจริญได้เอง นับได้ว่าเป็นความเข้มแข็งของทั้งคนและของท้องถิ่น ตรงข้ามถ้าไม่มีการพัฒนาคนในท้องถิ่นจะทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งที่ไม่ยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นกุศโลบายของการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2) ประเด็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนา โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาคนเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนมากที่สุด จนก่อให้เกิดความเข้มแข็ง มีคุณธรรมและศิลปอย่างยั่งยืนในตนเอง จากนั้นจะเป็นการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่แล้วด้วยการป้องกันปัจจัยนำเข้าไป รวมถึงการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นใกล้ตัวเพื่อทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองมากที่สุดและสามารถที่จะวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมกับผลผลิตที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้หลักการพัฒนาจะต้องพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น เพื่อให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดปัญญาสามารถที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ยั่งยืนด้วย การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของไทยที่ดั้งเดิม รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานด้านเวลาด้วยการเชื่อมสภาพท้องถิ่นปัจจุบันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการพัฒนา เนื่องจากถ้าทุกหน่วยงานของราชการและเอกชนสามารถประสานงาน ให้ความร่วมมือกันได้อย่างดี จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

3) ประเด็นวิธีการพัฒนา เป็นการพัฒนามุ่งที่ตัวคนเป็นสำคัญ กระบวนการที่นำมาใช้ในการพัฒนาคน ได้แก่ วิธีการให้การศึกษอบรมวิธีการทำงานกับกลุ่มคน ส่วนวิธีการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่นักพัฒนาและผู้พัฒนาจะต้องร่วมกันวางแผน และปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และวิธีการทำงานกับหน่วยงานเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานเข้ามาช่วยท้องถิ่นในส่วนตัวเพื่อให้ท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2544 : 63-88) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของชุมชน และกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งไว้ ดังนี้

1) อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ร่วม กล่าวคือ การมีรากฐานทางวัฒนธรรมอันเป็นทุนทางสังคมดั้งเดิมของชุมชน และอุดมการณ์ร่วมจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยยึดเหนี่ยวคนในชุมชนและความเป็นชุมชน นอกจากนี้การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายคุณภาพชีวิตที่ดีหรือค่านิยมสุภาพดีจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดสำนึกและร่วมในกิจกรรม

2) การจัดองค์กรและการบริหารจัดการความเข้มแข็งของชุมชนส่วนหนึ่งสะท้อนให้เห็นภาพความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ซึ่งประเด็นสำคัญของความเข้มแข็งนี้ก็คือ การจัด

องค์กรต้องก่อให้เกิดความร่วมมือและเกิดกิจกรรม ซึ่งหมายถึงรูปแบบการจัดองค์กรที่เหมาะสมมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ การประสานเครือข่ายเพื่อกระจายภาระงานพัฒนาไปสู่กลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย หรือกิจกรรมที่กระทำร่วมกันมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีโดยสามารถระดมทรัพยากรทั้งคน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

3) การมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เป็นภาพของควมมีชีวิตชีวาของชุมชนและแสดงถึงการขยายกิจกรรม หรือเครือข่ายสมาชิก รวมทั้งความสามารถให้เข้าร่วมอย่างหลากหลายมากขึ้น ทั้งกิจกรรม กลุ่มคนและองค์กร นอกจากนี้ยังแสดงถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกิจกรรมใหม่ๆ ให้เกิดมีขึ้นในชุมชน ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์แก่นุชนหรือคนรุ่นถัดไปในการรับช่วงต่อภาระงานของชุมชน

4) ชุมชนต้องให้ความสำคัญกับทุน ทั้งที่เป็นทุนในเชิงกายภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้นำด้านต่างๆ ที่มีอยู่ และมีความหลากหลายในชุมชน ทั้งที่เป็นผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนบุคคลที่มีศักยภาพและมีสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในฐานะความเป็นพลเมือง รวมทั้งทุนที่เป็นตัวเงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านที่เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ วิถีชีวิต การปฏิบัติและร้อยรัดผู้คนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5) เครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งก็คือทุนเพื่อน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือนี้จะทำให้มีความหลากหลายทั้งกิจกรรม โดยที่องค์กรหรือกลุ่มคนที่เข้าร่วมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกชุมชน และการพัฒนากิจกรรมสาธารณะร่วมกัน นอกจากนั้นเครือข่ายความร่วมมือยังช่วยในการประสานผลประโยชน์แก่ชุมชน เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

6) สิทธิและอำนาจต่อรองทางการเมือง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความเป็นชุมชน เป็นอำนาจสาธารณะที่ก่อให้เกิดสิทธิตามมภายในชุมชน อำนาจสาธารณะที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและชุมชนนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมกลไกตลาด การเงิน กฎหมาย การปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชน

7) เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก ซึ่งแสดงถึงสถานภาพหรือศักยภาพของชุมชนจนเป็นที่ยอมรับจากภายนอก และสิ่งนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถและศักยภาพของชุมชนมากขึ้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งมีหลายด้านด้วยกัน เช่น ทุน เทคโนโลยี การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ การร่วมมือ การประสานงาน การมีอุดมการณ์และ

วิสัยทัศน์ ร่วมกับการมีคุณธรรมและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยที่ดีงาม ทุกองค์ประกอบเหล่านี้ ส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

2.3 วิวัฒนาการของชุมชน

ชุมชนเป็นการรวมตัวกันตามธรรมชาติมีลักษณะเป็นเครือญาติที่มีความรัก ความสามัคคี ความสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกันเพราะผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นล้วนแต่ถือว่าเป็นของชุมชน ส่วนผู้อาวุโสจะเป็นเสาหลักหรือเป็นที่พึ่งของสมาชิกในชุมชน ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นการรวมตัวกันตามธรรมชาตินั่นเอง (ไพพรรณ เกียรติโชติชัย, 2541: 193) ต่อมาเมื่อชุมชนมีการพัฒนา มีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนหรือองค์กรต่างๆ จากภายนอกมากขึ้น จึงทำให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ส่งผลให้ชุมชนแบบเครือญาติหรือชุมชนแบบชาวบ้านค่อยๆ เปลี่ยนไป เป็นชุมชนแบบอุตสาหกรรมที่มีความเจริญและแพร่กระจายของระบบข้อมูลข่าวสารไปทั่วโลก จึงทำให้เกิดชุมชนยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) โดยที่ชุมชนในลักษณะเช่นนี้ มีการประสานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันด้วยระบบสื่อสาร เช่น ชุมชนทางอากาศ ชุมชนอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

การวิวัฒนาการทางสังคมและวัฒนธรรมมาจากกฎแห่งการเลือกสรรทางธรรมชาติ และการทดแทนเพื่อให้เกิดความสมดุล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในแง่ของวิวัฒนาการ คือ การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่มีความก้าวหน้าพัฒนาไปตามกาลเวลา และเงื่อนไขอื่นๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบที่มีลักษณะเรียบง่าย มีความสลับซับซ้อนน้อย ไปสู่ระบบที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาศัยภูมิปัญญา องค์กรความรู้ วิธีคิดหรือศาสตร์สาขาต่างๆ มาเป็นตัวกำหนดหรือเหตุบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการของสังคมและวัฒนธรรม (ประจิตร มหาหิง, 2540: 101 อ้างถึงใน สมพร วัฒนกุล, 2547: 101) สถานการณ์เหล่านี้จัดเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรในช่วงเวลาที่ผ่านไป หลายชั่วอายุของสิ่งมีชีวิตแต่ละชนิด ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม หรืออีกนัยหนึ่งหลักสำคัญของกระบวนการวิวัฒนาการ คือ การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีความหมายตรงกับสังขธรรมประการหนึ่งของโลก คือ อนิจจัง ดังที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสไว้นานกว่าสองพันห้าร้อยปีมาแล้ว (วิสุทธิ ไบไม่มี, 2545: 24)

สรุปวิวัฒนาการของชุมชนก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป ชุมชนแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาชุมชนนั้น ไม่ว่าจะ

ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม โดยพิจารณาตามระดับของการพัฒนาที่เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) ชุมชนด้อยพัฒนา เป็นชุมชนที่สมาชิกยังไม่พร้อมในการพัฒนา ด้อยการศึกษา ล้าหลังในการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่อยู่นอกเหนือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติต่างคนต่างอยู่ ขาดความสัมพันธ์ และการโต้ตอบกันทางสังคม มุ่งผลประโยชน์ของตนเป็นสำคัญแม้กระทั่งชุมชนเมืองสมัยใหม่ในปัจจุบันก็ตาม การพัฒนาชุมชนแบบนี้ต้องใช้บุคลากร ทรัพยากรเทคนิควิธีการ และระยะเวลาเป็นอย่างมาก

2) ชุมชนพร้อมพัฒนา เป็นชุมชนที่มีความพร้อมพื้นฐานในการพัฒนา เช่น มีการศึกษาสูงยอมรับในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เชื่อในเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางสังคมและการโต้ตอบต่อกัน ส่วนสภาพทางสังคมมีผู้นำ มีกลุ่มและองค์กรเพื่อทำกิจการร่วมกัน มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน เป็นต้น ชุมชนแบบนี้จัดเป็นชุมชนที่พร้อมจะพัฒนาหน่วยงานหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการพัฒนาได้ง่ายและรวดเร็ว

3) ชุมชนกำลังพัฒนา เป็นชุมชนที่สมาชิกร่วมมือร่วมใจผนึกกำลังกันเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาชุมชนของตนโดยบุคคล กลุ่มองค์กรในชุมชนและนอกชุมชน ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ด้วยเทคนิค วิธีการและกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับชุมชน หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการพัฒนาจึงมีความรู้ความเข้าใจในศักยภาพของชุมชนและวิธีการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี ชุมชนจึงประสบความสำเร็จในการพัฒนา

4) ชุมชนเร่งพัฒนา เป็นชุมชนที่ต่อเนื่องจากชุมชนกำลังพัฒนา ปัจจัยการพัฒนา ทั้งบุคคล ทรัพยากร ผู้นำ กลุ่มและองค์กร เทคนิควิธีการ มีความรู้ความเข้าใจ ผนึกกำลังกันพัฒนาชุมชนจนเกิดความรู้และประสบการณ์ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่มีผลกระทบในทางเสียหายต่อชุมชน

5) ชุมชนพัฒนา เป็นชุมชนที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถดำรงลักษณะดังกล่าวไว้ได้ตลอดไป ด้วยศักยภาพภายในชุมชนเอง เป็นชุมชนเข้มแข็ง ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่นๆ ต่อไป จัดเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน คือ ไม่มีการสิ้นสุด มีขบวนการสืบทอดการพัฒนาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่งอย่างเหมาะสมและไม่ขาดสาย

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับกลุ่มจำแนกออกเป็นดังนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ การพัฒนาชุมชนและกระบวนการกลุ่ม ประเภทของกลุ่ม ประโยชน์ของกลุ่ม การพัฒนากลุ่ม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม คุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ และกระบวนการกลุ่ม

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาชุมชนและกระบวนการกลุ่ม

การศึกษากระบวนการและวิวัฒนาการกลุ่มการแปรรูปส้มแขกครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการพัฒนาที่รวมถึงการแพร่กระจายเพื่ออธิบายกระบวนการกลุ่มการแปรรูปส้มแขกได้ดังนี้

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (อ้างใน สนธยา พลศรี, 2547: 219-221) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาและนักวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนของไทยได้เสนอว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สังคมพัฒนาได้มี 6 ประการ ดังนี้

1) ทรัพยากรธรรมชาติ (Nature Resource) หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เช่น ดิน น้ำ แร่ธาตุ ป่า เพชร เป็นต้น ทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนา เพราะสามารถนำไปใช้เป็นทุนในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนให้สูงขึ้นได้ สังคมใดมีทรัพยากรธรรมชาติมากก็สามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก

2) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) สังคมใดมีมนุษย์ในวัยแรงงานมากสังคมนั้นสามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก เพราะเป็นแรงงานที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้มากที่สุด

3) องค์กรทางสังคม (Social Organization) หมายถึง กลุ่มคนประเภทต่างๆ ในสังคม ต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีหน้าที่ มีแบบแผนพฤติกรรมภายใต้กฎระเบียบทางวัฒนธรรม เช่น กลุ่มทางสังคม ครอบครัว ชุมชน กลุ่มสมาคมต่างๆ สังคมมนุษย์ เป็นต้น องค์กรทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาก คือ กลุ่มสมาคมต่างๆ ที่ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมเฉพาะอย่างหรือหลายอย่าง เพราะองค์กรทางสังคมเหล่านี้จะช่วยให้เกิดพลังหรือศักยภาพในการพัฒนาสังคม สามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาที่ต้องใช้คนเป็นจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากร่วมช่วยกันคิด ร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ

4) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถรวมคนในรูปกลุ่ม และองค์กรต่างๆ ได้ ทำให้เกิดศักยภาพในการพัฒนามากขึ้น และผู้นำสามารถทำให้คน กลุ่ม และองค์กร อุทิศตนให้กับกิจกรรมการพัฒนาอย่างเต็มที่ ดังนั้นหากสังคมใดมีผู้นำประเภทต่างๆ มาก ก็สามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก

5) การติดต่อกับโลกภายนอก (Contact) หมายถึง การที่คนในชุมชนติดต่อกับคนในชุมชนอื่นๆ เพราะการติดต่อระหว่างชุมชนทำให้เกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ การรับเอาความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยี จากชุมชนที่เจริญก้าวหน้ามาใช้ในชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้นหากชุมชนใดมีการติดต่อกับโลกภายนอกมากก็สามารถที่จะยกระดับการพัฒนาได้มาก

6) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การได้รับการศึกษาของประชาชน โดยเฉพาะการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต เช่น การฝึกอาชีพในด้านต่างๆ ซึ่งจัดเป็นการให้การศึกษาแก่ชุมชนรูปแบบหนึ่ง เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม ผู้นำในสังคม และสามารถทำให้เกิดการติดต่อกับชุมชนภายนอกมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงสามารถพัฒนาสังคมได้มาก

สรุปได้ว่า ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมพัฒนามี 6 ประการ คือ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อกับโลกภายนอกและการฝึกอบรมปัจจัยทั้งหมดนี้ได้ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนาชุมชนตามศักยภาพการพัฒนาอาจนำไปสู่การรวมกลุ่มอาชีพที่ยั่งยืนในอนาคตต่อไป

หลักการรวมกลุ่ม

การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันทางจิตวิทยาและเป็นที่ยอมรับในหมู่สมาชิกของกลุ่มหรือต่อคณะ และเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นองค์ภาวะอย่างหนึ่งทั้งต่อสมาชิกด้วยกันเองและกลุ่มอื่นๆ เพราะกลุ่มจะพัฒนาเอกลักษณ์ที่เป็นแบบฉบับของกลุ่มร่วมกันขึ้นมา โดยที่ พัทน์ บุญยรัตน์ (2549: 124-143 อ้างถึงใน มยุรา ปะลาวัน, 2550: 15-17) ได้อธิบายหลักการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่จัดเป็นพื้นฐานของการก่อสร้างกลุ่มและเครือข่ายซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ว่าด้วยการจัดตั้งกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งเพราะหากได้ดำเนินการจัดตั้งให้ถูกวิธีทุกขั้นตอน แต่เริ่มแรกก็จะทำให้กลุ่มมีคุณค่าและเจริญก้าวหน้าไปสู่ขั้นตอนอื่นได้ง่ายขึ้น ในการจัดตั้งกลุ่มมีหลักเกณฑ์ที่ควรปฏิบัติคือ การค้นหาผู้นำหรือหน่วยนำของหมู่บ้าน

จากนั้นค้นหาความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อนำมากำหนดความต้องการร่วมของกลุ่ม แต่ต้องเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจรวมถึงการสร้างความสำเร็จและความภาคภูมิใจต่อกลุ่มเกิดความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่มีการขัดแย้ง การที่กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยกันคิด ช่วยกันทำ จนทำให้งานกลุ่มสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นอกจากนี้การจัดตั้งกลุ่มบางกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงว่าต้องเป็นเพศเดียวกัน มีวัยใกล้เคียงกัน และมีความสามารถและความสามารถในการทำงานใกล้เคียงกันและเข้าใจง่ายในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 ว่าด้วยการเคลื่อนไหวของกลุ่มมีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักพัฒนาจะต้องใช้ความอดทนในการทำความเข้าใจกับสมาชิกทุกคนของกลุ่มให้ตระหนักและซาบซึ้งในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมผนึกกำลังอย่างมีระเบียบแบบแผน อันนำไปสู่การสร้างพลังการต่อสู้หรือพลังการต่อรองในโอกาสต่อไป ซึ่งในการเคลื่อนไหวกิจกรรมของกลุ่มนั้น มีหลักเกณฑ์ที่ควรยึดถือคือ การส่งเสริมการประชุมพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติความคิด ส่งเสริมการมีระเบียบวินัย ส่งเสริมการสร้างกิจกรรม ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้นและหาแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยพยายามส่งเสริมให้มีความผูกพันระหว่างสมาชิก ส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ในกลุ่ม และรู้จักรับผิดชอบร่วมกันกับกลุ่ม ซึ่งนอกจากการส่งเสริมที่กล่าวมาข้างต้นแล้วเพื่อที่จะให้กลุ่มมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนควรจะต้องมีการส่งเสริมเกี่ยวกับองค์ความรู้ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม รวมถึงการส่งเสริมให้มีการร่วมรับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เสมอภาค หากขาดประโยชน์ร่วมกันหรือขัดผลประโยชน์กัน กลุ่มก็จะแตกความสามัคคีและสลายตัวในที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ว่าด้วยการเจริญเติบโตของกลุ่ม เริ่มจากการทำให้กลุ่มเล็กๆ มาสนธิเข้าเป็นกลุ่มใหญ่กลุ่มเดียว จากนั้นเอาตัวแทนหรือผู้นำของแต่ละกลุ่มมารวมกันเป็นหน่วยนำกลุ่มเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มเล็ก รวมถึงเป็นการแลกเปลี่ยนและอาศัยความรู้ ทักษะ ตลอดจนความต้องการระหว่างกลุ่มที่มีต่อกัน ซึ่งการประสานผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มเช่นนี้ก็เพื่อช่วยให้กลุ่มเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกัน เกาะติดกัน เพราะเกิดผลประโยชน์ในกิจกรรมร่วมกัน แต่ละกลุ่มมีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ดำเนินการ เมื่อกลุ่มมีการรวมตัวอย่างเข้มแข็งแล้วก็ต้องมีการสร้างพลังร่วมในการดำเนินการด้วยการส่งเสริมให้กลุ่มเกิดการร่วมทุน ร่วมวิชาการ ร่วมจัดการ ร่วมกำลังคน ร่วมกำลังวัสดุ ซึ่งถ้ากลุ่มได้ร่วมกันมากเท่าไรพลังมหาศาลก็จะเกิดขึ้นเท่านั้น และเป็นการลดความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายเมื่อกลุ่มเกิดเอกภาพในการรวมกลุ่มมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมก็จะส่งผลให้กลุ่มมีพลังต่อรองในการรักษาผลประโยชน์และดำรงกลุ่มไว้

สรุปแล้วการจัดตั้งกลุ่มนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่สามประการ คือ ผู้นำกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มและสถานการณ์ ซึ่งถ้าหากมีครบส่วนประกอบทุกชนิดแล้วก็ย่อมจะเกิดกลุ่มขึ้นได้ นักพัฒนาจะต้องดำเนินการในขั้นนี้ให้รอบคอบ เพราะมีฉะนั้นแล้ว อาจจะนำกลุ่มยุบสลายไปในภายหลัง ซึ่งอาจจะทำให้เสียกำลังใจที่จะจัดการกลุ่มต่อไปได้ ส่วนการเคลื่อนไหวของกลุ่มนั้น ประกอบด้วย ระเบียบวินัย วัตถุประสงค์ร่วมหรือผลประโยชน์ร่วมและกิจกรรมต่างๆ สุดท้ายการเจริญเติบโตของกลุ่มนั้นนักพัฒนาจะต้องพยายามเอากลุ่มต่างๆ หลายกลุ่มให้มาสนธิให้เข้ากัน เพื่อทำให้กลุ่มขยายตัวไปสู่ความเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

3.2 ประเภทของกลุ่ม

การจำแนกประเภทของกลุ่มนั้นมีระบบการจำแนกได้หลายรูปแบบด้วยกันเริ่มตั้งแต่การจำแนกกลุ่มตามลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบที่แน่นอนในการอยู่ร่วมกันซึ่งเรียกกลุ่มรูปแบบนี้ว่า กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) ต่อมาเมื่อมีการขยายเป็นกลุ่มขนาดใหญ่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ไม่คุ้นเคยใกล้ชิดกันเท่าที่ควร สมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นทางการมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มพ่อค้า กลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มให้บริการกิจกรรมบางอย่าง กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและการตลาด กลุ่มสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งเรียกว่ากลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) (กรมการพัฒนาชุมชน, 2545: 91)

ณรงค์ เส็งประชา (2543: 44-45) ได้มีการแบ่งกลุ่มโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม คือ ความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิตั้งแต่ความสัมพันธ์แบบทุติยภูมิซึ่งประกอบด้วยกลุ่ม 2 ประเภท คือ กลุ่มการทำงานอาชีพ (Task Oriented) เป็นกลุ่มที่มีผู้คนมารวมตัวกันเพื่อประกอบกิจกรรมหรืองานอาชีพ เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการ เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มผู้เลี้ยงสุกร เป็นต้น และกลุ่มทางสังคม (Social Oriented) ได้แก่ กลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อคบหาสมาคมเพื่อการสังสรรค์สัมพันธ์แบบเป็นกันเอง เพื่อผลทางจิตใจ การกระชับความสัมพันธ์ การผูกมิตร เช่น กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มนักเรียนร่วมรุ่น กลุ่มทางสังคมในท้องถิ่น เป็นต้น เช่นเดียวกับการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มสตรีทอผ้าบ้านแพรกหา ตำบลแพรกหา อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากเกิดจากความผูกพันแบบเครือญาติ ความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น (สุภรัตน์ เหมทานนท์, 2543: 68-69)

นอกจากนี้ วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ (2549: 6) ได้พิจารณาความเป็นแบบแผนของกลุ่ม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะสำคัญคือ กลุ่มแบบรูปนัย (Formal Groups) หมายถึงมีลักษณะเป็นทางการที่มีกฎเกณฑ์ของกลุ่มที่แน่นอน สัมพันธภาพในกลุ่มเป็นไปตามนโยบาย

ที่กำหนด และกลุ่มแบบอรูปนัย (Informal Groups) หมายถึงกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะไม่เน้นการควบคุมกันทางสังคม เป็นกลุ่มที่ไม่มีรูปแบบการติดต่อที่ชัดเจน แต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ไมตรีจิตกันมากกว่า เช่นเดียวกับรูปแบบการรวมกลุ่มของเกษตรกรเลี้ยงโคตำบลนาหว้า อำเภอนะงั่ว จังหวัดสงขลา ที่ก่อตั้งกลุ่มจากปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของชุมชนมีอิทธิพลเป็นอย่างมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีที่สาธารณะประโยชน์ การมีแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์และมีที่ตั้งอยู่ใกล้ตลาดใหญ่ (รุ่งเรือง จอมศรี, 2524: 112-115)

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคนอื่นๆ (2543: 265-266 อ้างถึงใน พัฒน์ บุญยรัตน์, 149-150) แบ่งประเภทของกลุ่มเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1) กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) กลุ่มประเภทนี้ค่อนข้างจะมีระเบียบแบบแผน ที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์แบ่งความรับผิดชอบกันเป็นส่วน เป็นกลุ่มที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่กว่า มีพิธีการมากกว่า ถือหลักการติดต่อกันทางสังคมเป็นใหญ่หรือพูดง่าย ๆ กลุ่มประเภทนี้จัดตั้งขึ้นมา ก็เพื่อที่จะปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความชำนาญงานพิเศษ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และนับเป็นกลุ่มที่มีเสถียรภาพมั่นคง เช่น หน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งมีระเบียบวินัยและสายบังคับบัญชาที่แน่นอน เป็นต้น

2) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) กลุ่มนี้เกิดขึ้นได้โดยสมาชิกมารวมกันเองตามธรรมชาติหรือที่เรียกกันว่ากลุ่มธรรมชาตินั่นเอง กลุ่มนี้มีขนาดค่อนข้างเล็กกว่าจึงมีความสะดวกและอิสระต่อการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม แต่มีข้อเสียคือไม่มีการกำหนดองค์การอย่างแน่ชัด ไม่มีการกำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบที่แน่ชัด

สรุปได้ว่ากลุ่มที่เป็นทางการจะเป็นกลุ่มที่มีกฎเกณฑ์ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นส่วน เป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงและถาวร ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นกลุ่มที่ไม่มีกฎระเบียบ และไม่มีความมั่นคงถาวรในกลุ่ม

3.3 ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

จากนิยามและลักษณะของการรวมกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ นั้นสามารถก่อให้เกิดคุณประโยชน์หลายประการ ดังนี้ (ณรงค์ เส็งประชา, 2543: 93)

1) กลุ่มจะมีบทบาทเป็นศูนย์รวมความร่วมมือ ร่วมใจและการสร้างสรรค์ความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ การร่วมมือในกระบวนการพัฒนาชุมชน จะช่วยให้บุคคลทำงานร่วมกันได้ และทำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและชุมชนของตน

2) ด้านสังคมและนันทนาการ การรวมกลุ่มจะก่อให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่เหงา คลายความเครียดได้ มีการพักผ่อนหย่อนใจ และมีนันทนาการร่วมกัน สามารถใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ได้

3) ด้านวัฒนธรรม กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ให้แก่สมาชิกกลุ่มและชุมชน

4) การรวมกลุ่มเป็นพลังต่อรอง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ด้านเศรษฐกิจ การรวมกลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหมภายในหมู่บ้านหรือระดับหมู่บ้านกับหมู่บ้าน หรือระดับตำบลกับ ตำบลก็สามารถตรึงราคาของผลผลิตใหม่ได้ เป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง สวจน ช้างฉัตร (2541: 114) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่มดังนี้

1) การทำงานร่วมกันทำให้สมาชิกเชื่อและมั่นใจว่า เข้าเป็นสมาชิกที่มีค่าของกลุ่ม ทำให้เกิดความพึงพอใจทางด้านสังคมและพัฒนาความมีชื่อเสียงและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)

2) เมื่อกลุ่มสามารถปฏิบัติงานก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ สมาชิกจะเกิดความพึงพอใจมากขึ้น การทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจึงเริ่มพัฒนาไปตามลำดับจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม เพราะการบรรลุจุดประสงค์ก็คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Goal Attainment Is Effective Performance)

3) ผู้จัดการหรือหัวหน้าที่เข้าใจการทำงานของกลุ่มจะสามารถเปลี่ยนลักษณะของกลุ่มให้เกิดพลังงานทางบวกเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

4) การตัดสินใจของกลุ่มทำให้สมาชิกกลุ่มร่วมมือในการแก้ปัญหา และสนับสนุนการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

5) กลุ่มสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าการทำงานของแต่ละบุคคล เพราะจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สรุปได้ว่าประโยชน์ของกลุ่มมีหลายประการ เช่น เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ สนุกสนานเพลิดเพลินมีการนันทนาการร่วมกันมีพลังในการต่อรองและสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ร่วมกันพร้อมทั้งการปฏิบัติงานทำให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 การพัฒนาทีม

การจัดตั้งทีมหรือการรวมกลุ่มของประชาชนทั่วไปนั้นการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบหรือหลักเกณฑ์ในการรวมกลุ่มว่ามีแบบแผนอย่างไร มีแนวคิดหรือหลักการอะไรบ้าง ดังนั้นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มจึงมี

ความสำคัญต่อการที่จะพัฒนากลุ่มไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดและรูปแบบของการพัฒนากลุ่มไว้ ดังนี้ (ณรงค์ เสียงประชา, 2543: 89-94 และอมรา รัตตากร, 2542: 100-103)

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อตัว (Forming) เป็นขั้นแรกในการเกิดกลุ่มและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขั้นนี้เป็นขั้นที่สมาชิกสามารถรวมกลุ่มกันแต่คนต่างก็มีความรู้สึกว่าเป็นศูนย์กลางหรือคนสำคัญ สภาพของกลุ่มยังรวมกันไม่ติด ยังไม่มีหัวหน้าหรือผู้นำเกิดขึ้น ทุกคนยังสงวนท่าที และเมื่อสมาชิกเข้าร่วมกันครั้งหรือสองครั้ง เขาจะถามตัวเองว่า กลุ่มจะให้อะไรฉันบ้าง ฉันจะได้รับการตอบสนองความต้องการหรือไม่ในกรณีที่ฉันทำงานที่กลุ่มต้องการ ในขั้นก่อตัวคนเริ่มเปรียบเทียบตัวเองกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม จะสนใจการสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการพยายามค้นหาว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ยอมรับ เกิดการเรียนรู้ว่าคนอื่น ๆ รับรู้งานของกลุ่มอย่างไร ทุกคนพยายามที่จะแสดงให้คนอื่นรู้จักและยอมรับ บางทีอาจเรียกว่าระยะที่มีการแข่งขัน ขั้นนี้อาจเป็นเวลาทีสมาชิกบางคนเริ่มอิงหรือขึ้นอยู่กับสมาชิกที่มีอำนาจมากกว่ามีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ในงานมากกว่า สมาชิกจะเกิดความประทับใจในปรัชญาของกลุ่ม ตลอดจนเป้าหมายและนโยบายในขั้นนี้จึงเป็นขั้นที่แต่ละคนศึกษาข้อมูล เรียนรู้บทบาท ความคาดหวัง เป้าหมาย มีการต่อรองและเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากมุมมองของแต่ละบุคคล สำหรับกลุ่มที่มีบุคคลจากวัฒนธรรมที่หลากหลายจะมีความยากในการรวมตัวกันมากกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกมาจากวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ (Storming Stage) เป็นระยะที่คนยังไม่ยอมตกลงกันได้ คอยจับผิดและคอยโต้แย้งโต้เถียงกัน ความรู้สึกของสมาชิกจะเกิดความคับข้องใจหรือขัดแย้งในใจ เพราะไม่รู้ว่ากลุ่มจะเอาอย่างไรดี ถ้าไม่มีผู้นำต่างก็พยายามจะเป็นผู้นำ ถ้าได้ผู้นำแล้วก็มักจะดำเนินเป็นปฏิบัติและคอยจับผิดผู้นำ ซึ่งงานจะยังไม่สำเร็จลงได้บางทีอาจจะเรียกว่าระยะแห่ง ความขัดแย้งหรือความคับข้องใจ ขั้นนี้เป็นขั้นที่มีอารมณ์อย่างมาก ความตึงเครียดจะเกิดขึ้นกับสมาชิกทั้งด้านงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจมีการต่อสู้กันหรือขัดขวางกัน มีการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับงานของกลุ่มหรือกำหนดการ การกระทำ ความขัดแย้งอาจพัฒนาขึ้นเนื่องจากบุคคลต้องการนำเสนอสิ่งที่ตนเองชอบโดยการชักจูงหรือบีบบังคับคนอื่นให้เห็นด้วย

จากความขัดแย้งดังกล่าวเป็นผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกลุ่มกล่าวคือ เมื่อมีการทำความชัดเจนของงานให้ปรากฏ สมาชิกเริ่มต้นกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของกันแต่ละคน มีการพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงอุปสรรคต่าง ๆ ให้กลายเป็นความสำเร็จของงาน มีการใช้ความพยายามในการหาวิธีการที่จะให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มในขณะเดียวกันกับความล้มเหลวของขั้นนี้จะทำให้ความเชื่อถือนั้นหายไป แต่ถ้าขั้นนี้ประสบความสำเร็จก็จะกลายเป็นรากฐานที่แข็งแรงต่อประสิทธิภาพของกลุ่มในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างบรรทัดฐานหรือระยะยินยอม (Norming) เป็นระยะที่สมาชิกเริ่มแก้ไขข้อบกพร่องในทางลบของตนเอง และเป็นขั้นตอนที่สร้างความแข็งแกร่งให้แก่กลุ่ม โดยการรวบรวมงานและเรื่องราวต่างๆ ในการทำงานเข้าด้วยกัน ในขั้นนี้กฎเกณฑ์สำคัญคือความร่วมมือ โดยที่สมาชิกของกลุ่มจะร่วมมือกันในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของการทำงาน เริ่มสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีแนวโน้มที่จะทำงานโดยใช้กฎการประพฤติปฏิบัติกลุ่มจะเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งเหมือนค้นพบบรรทัดฐาน (Norms) ของกลุ่มขึ้นแล้ว ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้สมาชิกทุกคนพยายามปฏิบัติตามมากขึ้น บางทีอาจเรียกระยะที่กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว เกิดการผสมผสานกลมกลืน สมาชิกจะมีการพัฒนาความรู้สึกใกล้ชิด มีความคาดหวังร่วมกัน เริ่มสร้างความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม สร้างความเห็นพ้องต่อบรรทัดฐานในการทำงานและการกระทำระหว่างกัน บทบาทของสมาชิกชัดเจนขึ้น ถ้าผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งไม่ดีหรืออ่อนแอ ผู้นำที่ไม่เป็นทางการจะปรากฏขึ้น

ขั้นที่ 4 ขั้นดำเนินการ (Performing) เป็นระยะที่สมาชิกร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดี สามารถดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม มีผลงานของกลุ่มออกมา กลุ่มจะมีวุฒิภาวะดีขึ้น มีการจัดการและทำหน้าที่ได้ดีขึ้น สมาชิกของกลุ่มมีความสามารถที่จะสร้างสรรค์ สมาชิกจะยึดพลังและเป้าหมายของกลุ่มเป็นสำคัญ สามารถเผชิญกับงานที่ซับซ้อนและความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น กลุ่มจะทำงานด้วยการทุ่มเท มีความเปิดเผย ชัดเจนและมีโครงสร้างที่มั่นคง สมาชิกถูกกระตุ้นด้วยเป้าหมายของกลุ่มบางทีเรียกว่าระยะที่มีผลงานและยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง สิ่งท้าทายอย่างแรกของกลุ่ม คือ การจัดการทำงานอย่างต่อเนื่องและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานร่วมกัน ในขั้นนี้เป็นช่วงมุ่งการทำงาน บรรทัดฐานจะเป็นเครื่องสนับสนุนการทำงานของกลุ่ม กลุ่มที่มีการทำงานเต็มที่และอุทิศตัวเองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จและยึดบรรทัดฐานกลุ่มเป็นแนวทางในการดำเนินการจะเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 สลายตัว (Adjourning) เป็นขั้นที่งานประสบความสำเร็จและไม่ต้องการทำต่อ ในขั้นนี้สมาชิกของกลุ่มเตรียมการสลายกลุ่ม การสลายกลุ่มจะเกิดขึ้นเสมอสำหรับกลุ่มชั่วคราว เช่น คณะกรรมการ กลุ่มงานหรือโครงการ โดยทั่วไปแล้วกลุ่มจะสลายเมื่อเป้าหมายที่สำคัญประสบความสำเร็จ สมาชิกจะได้รับการยกย่องในความร่วมมือและผลงานที่ปรากฏ ระยะนี้เป็นระยะอารมณ์ ดังนั้นการสลายตัวของกลุ่มจะต้องคำนึงถึงอารมณ์ของบุคคลเพราะการที่สมาชิกได้ทำงานร่วมกันมาระยะหนึ่ง ถ้าสลายกลุ่มเล็กความสัมพันธ์จะนำความปวดร้าวมาสู่สมาชิก สมาชิกมักมีความปรารถนาว่าพวกเขาจะได้ทำงานร่วมกันอีกในอนาคตถ้ามีความต้องการและโอกาสเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามสำหรับกลุ่มถาวรจะไม่มีการยกเว้นเมื่อต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกลุ่มหรือมีการรวมองค์การต่างๆ เข้าด้วยกัน

สรุปการพัฒนากลุ่มมี 5 ขั้นตอน ขั้นแรกเป็นขั้นก่อตัวเป็นขั้นตอนของการค้นหา พฤติกรรมระหว่างบุคคลเกิดการเรียนรู้กันและกัน ขั้นที่ 2 ขั้นผู้นำสมาชิกเริ่มกำหนดรูปแบบ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลแต่ละคนถ้าหากขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จกลุ่มจะมีรากฐาน ที่เข้มแข็ง ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างบรรทัดฐานในขั้นนี้สมาชิกจะรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ขั้นที่ 4 ขั้น ดำเนินการกลุ่มมีโครงสร้างที่ชัดเจนที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และขั้นที่ 5) ขั้นสลายตัวเป็นขั้นที่กลุ่ม ทำงานจนประสบความสำเร็จแต่ถ้าหากเป็นกลุ่มที่ถาวรจะไม่มีขั้นตอนนี้

จากขั้นตอนของการพัฒนาคนที่กล่าวมาข้างต้น นันทิยา หุตานุกัตร (2546: 156-161) กล่าวถึงกลยุทธ์การพัฒนาคนไว้ดังนี้

1) ใช้ระบบเครือข่ายเป็นฐานการตั้งกลุ่มเมื่อเริ่มแรกโดยเฉพาะเครือข่ายของผู้นำ เนื่องจากระบบเครือข่ายเป็นโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อสังคมชนบทไทย

2) สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำธุรกิจของเกษตรกร โดยปกติเกษตรกรจะ ทำงานของตนตามลำพังในครอบครัว เกษตรกรจะเป็นผู้ผลิตและมีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ก่อนข้างน้อย ถึงแม้ว่าเกษตรกรจะเข้ามาเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกร แต่ เกษตรกรจะไม่ค่อยมีประสบการณ์การทำธุรกิจด้วยตัวเอง ดังนั้นควรสร้างความเชื่อมั่นแก่ เกษตรกรเพื่อรวมตัวกันทำธุรกิจของตนเอง

3) สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและพันธะผูกพันผ่านการถือหุ้น กลยุทธ์ข้อนี้สร้าง สายใยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างคนและองค์กร โดยสร้างให้ผู้นำและสมาชิกเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการ มีพันธะผูกพัน มีความสนใจและมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นมากขึ้นและ ยังทำให้เกิดระบบการตรวจสอบการเงินของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำของกลุ่มจะต้องลงทุนให้หุ้นมากกว่า สมาชิกเพราะทำให้สมาชิกมีความเชื่อผู้นำมากขึ้น

4) สรรหาผู้นำที่ฉลาด เสียสละ และทำงานหนักได้ สมาชิกคาดหวังให้ผู้นำต้องดี และเก่ง ผู้นำที่ดีจะสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในการควบคุมการเงิน และผู้นำที่เก่งจะทำให้สมาชิก มั่นใจว่า ผู้นำสามารถทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยความฉลาดของผู้นำเองและ ความฉลาดในการให้ผู้อื่นทำงานให้แก่กลุ่ม

5) ตัดสินใจโดยคณะกรรมการในการบริหารธุรกิจ ซึ่งนอกจากการทำหน้าที่ การบริหารแล้ว คณะกรรมการยังทำหน้าที่ต่างๆ ของกลุ่มด้วย โดยนัยนี้คณะกรรมการจึงเป็น พนักงานของกลุ่มอีกฐานะ ข้อดีของการมีคณะกรรมการก็คือ เป็นการประกันความรอบคอบใน การตัดสินใจดำเนินการใดๆ เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำธุรกิจของกลุ่ม เป็นการระดม พลังสมองของผู้นำทั้งหมดในการจัดการทางธุรกิจ เพราะเขามีประสบการณ์และทักษะการบริหาร

จัดการน้อย เป็นการถ่วงดุลอำนาจระหว่างผู้นำด้วยกัน และเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานส่วนรวมและการทำงานอาชีพเกษตรของผู้นำ

6) อาศัยจุดแข็งทดแทนจุดอ่อนซึ่งกันและกันของทีมผู้นำ โดยที่การเข้ากันได้ของทีมผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มซึ่งอาจจะปรากฏในหลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งคือ การทดแทนจุดอ่อนของคนหนึ่งด้วยจุดแข็งอีกคนหนึ่ง

7) สร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาผู้นำใหม่ กลยุทธ์การสร้างและพัฒนาผู้นำใหม่เป็นการรองรับการขยายงานและการแทนที่ผู้นำสูงอายุในอนาคต นอกจากนี้กิจการเมื่อมีความซับซ้อนมากขึ้นและเข้าสู่การแข่งขันที่สูงขึ้น กลุ่มต้องการเยาวชนในหมู่บ้านที่มีการศึกษาสูงมาทำงานให้แก่กลุ่ม

8) จัดสรรผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นธรรมแก่สมาชิกและผู้นำกลุ่ม ทั้งรูปแบบของรายได้ เงินปันผล การเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และการได้รับสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล ฌาปนกิจ เป็นต้น

9) ตั้งกฎระเบียบและบังคับใช้ตามความเหมาะสมของธุรกิจ ผลจากการวิจัยพบว่าการตั้งกฎระเบียบและบังคับใช้เป็นไปตามความเหมาะสมของธุรกิจของกลุ่ม

10) สร้างเครือข่ายพันธมิตร ให้เป็นพลังการช่วยเหลือเกื้อกูลการสร้างเครือข่ายพันธมิตร เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรธุรกิจชุมชน เครือข่ายนี้มีได้มั่งเพียงผลประโยชน์ร่วมกันทางธุรกิจเท่านั้น

สรุปได้ว่ากลยุทธ์การพัฒนากลุ่มใช้ระบบเครือข่ายในการจัดตั้งกลุ่มเริ่มแรกเนื่องจากโครงสร้างทางสังคมมีอิทธิพลต่อสังคมชนบทไทย กล่าวคือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำธุรกิจของเกษตรกร สร้างความรู้สึกรับผิดชอบโดยการถือหุ้นควรเน้นคุณภาพของผู้นำควรเป็นคนฉลาดและมีความพร้อมในทุกด้านตลอดถึงคณะกรรมการกลุ่มควรทำงานที่เข้ากันได้ดีจะทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของกลุ่มแปรรูปส้มแขกในเขตพื้นที่อำเภอสะบ้าย้อยที่เริ่มก่อตั้งกลุ่มจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติและบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งผลให้การดำเนินการของกลุ่มสามารถต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนกิจการกลุ่มแปรรูปส้มมีการพัฒนาเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม มีบางกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ขณะที่บางกลุ่มล้มเหลว ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการเป็นตัวบ่งชี้ ดังที่ ณรงค์ เส็งประชา (2543: 94-96) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความต้องการ และ

ความสนใจร่วมกันอย่างจริงจังของสมาชิก มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นต่อกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อกัน ผู้นำกลุ่มมีความสามารถในการบริหารงาน และมีความสามัคคีของสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งหากสมาชิกกลุ่มมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันก็จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับการวิจัยของ วรลักษณ์ จันทรรัตน์ (2549: 98-99) พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จของการจัดกิจการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรน้ำตกทรายขาว ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกได้ 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านผู้นำและสมาชิกกลุ่ม ปัจจัยด้านโครงสร้างกลุ่ม และปัจจัยด้านทุนและทรัพยากร

สำหรับปัจจัยที่ทำให้กลุ่มไม่ประสบผลสำเร็จ นั้นเกิดจากปัจจัยการจัดตั้งกลุ่มไม่ได้เกิดจากความคิดริเริ่ม ความสนใจ และความต้องการ อันแท้จริงของสมาชิกกลุ่ม หากแต่เกิดจากเจ้าหน้าที่ไปจัดตั้ง ในช่วงการดำเนินงานหากเจ้าหน้าที่ไม่มาคอยติดตามผลและคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำแล้ว กลุ่มมักไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ต่อมาคือตัวผู้นำกลุ่มและผู้บริหารกลุ่มไม่ได้รับความศรัทธา และความไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่ม ก็จะไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม ในที่สุดก็จะประสบผลล้มเหลว สุดท้ายเกิดจากกฎระเบียบของกลุ่มบางประการไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดในความคล่องตัวของกลุ่ม เช่นการจำหน่ายผลผลิตของกลุ่มต้องขายตามราคาที่กำหนด เนื่องจากผู้ซื้อต้องการจะซื้อราคาถูกกว่า หากสมาชิกกลุ่มต้องการจะใช้เงินด่วนก็ไม่สามารถจะจำหน่ายสินค้านั้นๆ ได้ ด้วยเหตุนี้สมาชิกกลุ่มบางรายจึงไม่ยอมอยู่ในกลุ่ม เป็นต้น

จากประเด็นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มจึงเกิดจากความต้องการที่แท้จริง ความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม มีผลประโยชน์เกิดขึ้นกับกลุ่ม รวมทั้งบทบาทและความสามารถของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการของกลุ่มแปรรูปส้มแขกในอำเภอสะบ้าย้อยที่มีปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ และความสำคัญของสมาชิก ส่วนปัจจัยที่ทำให้กลุ่มไม่ประสบผลสำเร็จนั้นคือกลุ่มไม่ได้เกิดความต้องการที่แท้จริงของสมาชิก ผู้นำกลุ่มไม่ได้รับความศรัทธา ความไม่พร้อมของสมาชิก

3.6 คุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

อมรา รัตตากร (2542: 111-112) กล่าวว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะทำให้งานต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ลักษณะขององค์กร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากร เทคโนโลยี การจัดการ สถานที่ทำงาน ระบบการให้รางวัล โครงสร้างและขนาดขององค์กร
- 2) ธรรมชาติของงาน เช่น ความยากง่ายของงานและองค์ประกอบทางสังคม

3) ความร่วมมือระหว่างบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพภูมิศาสตร์ ความสามารถและสภาพจิตใจ

4) คุณสมบัติพื้นฐานของสมาชิก ซึ่งได้แก่ ความต้องการควบคุม ความต้องการมีส่วนร่วม ความต้องการเพื่อน ตลอดจนจำนวนสมาชิกในกลุ่ม ดังระบุในตารางที่ 1

ตาราง 1 คุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะ	กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ	กลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ
1. บรรยากาศและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	- ใกล้ชิดและมีลักษณะเป็นมิตร	- เป็นทางการและระมัดระวัง
2. ความร่วมมือของสมาชิก	- ทุกคนให้ความร่วมมืออย่างทัดเทียมกัน	- บางคนให้ความร่วมมือมากกว่าคนอื่น
3. ความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม	- ยอมรับอย่างเต็มที่และทุกกรณี	- ไม่ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์
4. รับฟังแลกเปลี่ยนข้อมูลและตั้งใจฟังซึ่งกันและกัน	- สมาชิกรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	- ไม่รับฟังและไม่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
5. การจัดการความขัดแย้ง	- ตระหนักและนำมาพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงการทำงานของกลุ่ม	- เพิกเฉยไม่นำมาพิจารณาเพื่อรักษาความเป็นพวกพ้องหรือความเป็นมิตร
6. การตัดสินใจ	- ตัดสินใจโดยมติเอกฉันท์	- ตัดสินใจโดยอหัตถ์นิยม
7. ประเมินการปฏิบัติงาน	- ตรงไปตรงมายุติธรรมสมาชิกได้ข้อมูลป้อนกลับไปปรับปรุงตนเอง	- มีการวิพากษ์วิจารณ์และมุ่งด้านตัวบุคคลมากกว่างาน
8. การแสดงความรู้สึก	- สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอิสระได้รับการสนับสนุนเปิดเผยความรู้สึกทุกเรื่องไม่เฉพาะงาน	- สมาชิกมีความรู้สึกไม่อิสระ ต่างซ่อนเร้นความรู้สึกแท้จริง

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ	กลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ
9. การแบ่งงาน	- มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกมีการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ	- การกำหนดงานเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม
10. ภาวะผู้นำ	- ตระหนักถึงการดำเนินงานของกลุ่ม มีการให้คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุง	- ขาดแคลนภาวะผู้นำและถูกรอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
11. ความใส่ใจเรื่องกระบวนการ	- กระบวนการทำงานของกลุ่ม	- ไม่ใส่ใจการดำเนินงานของกลุ่ม

ที่มา: อมรา รัตตการ (2542: 112)

จากตาราง 1 แสดงรายละเอียดของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพนั้นสามารถจัดกลุ่มคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ด้านสมาชิกประกอบด้วย บรรยากาศและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความร่วมมือของสมาชิก ความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม ต่อมาได้แก่ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้ง การตัดสินใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแบ่งงานและความใส่ใจเรื่องกระบวนการ โดยที่กลุ่มใดมีบรรยากาศการดำเนินงานที่ศทางบวกหรือทิศทางที่ดีก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ตรงข้ามถ้ากลุ่มใดมีบรรยากาศทางลบหรือทางไม่ดีก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มด้อยลง ซึ่งรายละเอียดแสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกลุ่มแสดงดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อเปรียบเทียบของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพมากกับประสิทธิภาพน้อย

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพมาก	กลุ่มที่มีประสิทธิภาพน้อย
1. เป้าหมายของสมาชิกกับกลุ่มเข้ากันได้ เป้าหมายมีลักษณะเอื้อต่อการร่วมมือกัน	1. สมาชิกถูกสั่งให้ทำเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกแข่งขัน
2. มีการสื่อสารสองทางในบรรยากาศที่เปิดเผย สื่อทั้งความคิดและความรู้สึก	2. สื่อสารทางเดียว สื่อเฉพาะความคิดเท่านั้น ละเลยความรู้สึก
3. สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ	3. ผู้นำมอบหมายให้สมาชิกมีส่วนร่วมไม่เท่าเทียมกัน
4. มีการกระจายอำนาจให้เท่าเทียมกัน ที่มาของอำนาจคือความสามารถและข้อมูล	4. ที่มาของอำนาจคือตำแหน่ง ทุกคนต้องเชื่อฟังผู้มีตำแหน่ง
5. ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เสี่ยงส่วนใหญ่เป็นมติที่กลุ่มต้องการ	5. ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดคือผู้ที่ตัดสินใจ ไม่มีการอภิปรายกลุ่ม สมาชิกมีส่วนเกี่ยวข้องน้อยมาก
6. ความขัดแย้งและการตัดสินใจกับสิ่งที่ช่วยในการปรับปรุงงานกลุ่ม	6. หลีกเลี่ยงการขัดแย้งและการถกเถียงหรือเก็บเอาไว้
7. ความเหนียวแน่นในกลุ่มเกิดจากการที่มีการยอมรับ การสนับสนุน การเชื่อฟัง ความรักและการถือปฏิบัติเป็นพวกเดียวกัน	7. ไม่สนใจความเหนียวแน่นในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มทำหน้าที่ตามสั่ง ใช้กำลังบังคับให้ทำตาม
8. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของกลุ่มและการตัดสินใจที่จะทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รักษากลุ่มให้อยู่ต่อไปและพัฒนากลุ่มบางครั้ง	8. ผู้มีอำนาจสูงสุดเป็นผู้ประเมินและตัดสินใจทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนากลุ่ม
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่กลุ่มสนับสนุน	9. ส่งเสริมให้สมาชิกเป็นคนที่ต้องอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ เป็นคนอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ อยู่เฉยๆ ทำตามสั่ง

ที่มา: ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 208)

สรุปคุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะเป็นมิตรกัน สมาชิกรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจโดยมติเอกฉันท์ตรงไปตรงมายุติธรรมมีการกำหนดงานอย่างชัดเจน ส่วนกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพสมาชิกมักจะมีอาการหวาดระแวงซึ่งกันและกัน ไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริง ขาดภาวะผู้นำไม่ใส่ใจทุกเรื่อง ไม่สนใจการดำเนินงานกลุ่ม เพราะฉะนั้นการที่จะสังเกตว่ากลุ่มนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่มีข้อแตกต่างที่เห็นชัดเจนทำให้สามารถประเมินกลุ่มได้ว่ามีศักยภาพหรือไม่

3.7 กระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่ม หมายถึง กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกให้คนในชุมชน หรือกลุ่มเป้าหมายเห็นความสำคัญในการร่วมมือกันแก้ปัญหาด้วยตนเอง พึ่งพาอาศัยกันเอง ตลอดจนการกำหนดประเด็นที่จำเป็นต้องหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก ขั้นตอนการทำงานเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในการดำเนินงานของกลุ่มมีหลายขั้นตอน ดังนี้ (ดิเรก สาระวดี, 2540: 136-139)

1) ขั้นตอนการเตรียมกลุ่ม (Group Preparation Stage) เป็นการนำเอาข้อมูลของชุมชน ศักยภาพและปัญหาของกลุ่มเป้าหมายตลอดจนผลการวิเคราะห์เบื้องต้นโดยนักวิจัยหรือคณะทำงานมานำเสนอและวิเคราะห์ร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ประสานงาน และชาวบ้านเพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเงื่อนไขความสามารถของชุมชน

2) ขั้นตอนการเรียนรู้ (Group Learning Stage) เป็นการนำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ กับกลุ่ม ทั้งการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับกลุ่มอื่นๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การให้การศึกษาแก่ชาวบ้าน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคคลหรือวิทยากรที่มีความรู้และเป็นนักปฏิบัติ ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและให้ข้อคิดแก่ชาวบ้าน เป็นการเปิดโลกทัศน์และสร้างแนวคิดทางเลือกใหม่แก่ชาวบ้าน รวมทั้งการปรับปรุงเทคโนโลยีอันนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมในที่สุด วิธีการเรียนรู้จากวิทยากรท้องถิ่นที่ผ่านมามีความน่าสนใจกว่าสำหรับชาวบ้านและชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้จากนักวิชาการ

3) ขั้นตอนดำเนินกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรม (Action Group) จะต้องมีการบริหารจัดการกลุ่มอย่างเหมาะสม สมาชิกและกรรมการจะต้องได้รับประโยชน์อย่างยุติธรรม กลุ่มกิจกรรมหลายกลุ่มมีโครงสร้างการทำงานเกี่ยวข้องกันระหว่างความสัมพันธ์ของกระบวนการกับการพัฒนา กลุ่ม โดยการพัฒนากลุ่มให้เจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ ดังนี้

3.1) คนเกิดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มเป็นอย่างมาก อาจจะเป็นเพราะแรงกระตุ้นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การชักชวนของผู้นำ หรือความต้องการของตนเองพร้อมที่จะร่วมงานของกลุ่ม

แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงานเป็นกลุ่ม จึงทำให้ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มต่ำ

3.2) แรงจูงใจในการรวมกลุ่มลดลง เนื่องจากความผิดหวังหรือมีปัญหาอุปสรรคในการปรับตัว เริ่มมีความรู้เกี่ยวกับคนและกิจกรรมหรืองานของกลุ่มมากขึ้น ในบางครั้งแม้ว่าความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มจะเพิ่มขึ้น แต่การอุทิศตัวเองให้กับกลุ่มของสมาชิกบางส่วนกลับลดลง

3.3) ความสามารถของคนในกลุ่มทั้งด้านปรับตัวในการเข้ากับคนและความรู้ความสามารถในเรื่องงานหรือกิจกรรมจะมากขึ้นจากการได้รับความรู้ใหม่ๆ จากการพยายามเพิ่มผลผลิตให้สูงสุดทำให้บางคนก็อุทิศตนเพื่อกลุ่มมากขึ้น แต่คนที่ไม่มั่นใจในตนเองก็อาจจะอุทิศตนน้อยลง

สรุปได้ว่า กระบวนการกลุ่มคือกระบวนการพัฒนาจิตสำนึกให้คนในชุมชนซึ่งมีหลายขั้นตอนด้วยกันตั้งแต่ การเตรียมกลุ่ม ขึ้นกลุ่มเรียนรู้ ขึ้นดำเนินกิจกรรมกลุ่ม และถ้าต้องการให้กลุ่มพัฒนาได้ดีนั้นจะประกอบด้วยการมีระเบียบวินัย มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีกิจกรรมที่ตอบสนองผลประโยชน์ของสมาชิก และขั้นตอนการพัฒนากรูมนั้น มีเป้าหมายสำคัญคือ การที่ทำให้กลุ่มสามารถสร้างกิจกรรมเครือข่าย ให้สามารถพึ่งพากันระหว่างกลุ่มต่างๆ ได้ตลอดมีพลังต่อรองทำให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริง

3.8 การดำรงอยู่ของกลุ่ม

การเกิดขึ้นของการรวมกลุ่มระดับชาวบ้านนั้นเป็นผลมาจากความต้องการภายในตัวชุมชน โดยประชาชนต้องรวมตัวกันขึ้นมา ไม่มีการบังคับหรือการร่วมกันแสวงหาทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาของตัวเองร่วมกันแล้วตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่ถูกต้อง ความเป็นกลุ่มจึงจะเกิดและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนของทั้งกลุ่มและชุมชน โดยที่การดำรงอยู่ของกลุ่มต้องมีองค์ประกอบด้านการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมของกลุ่มทั้งภายในและภายนอกชุมชน ด้านสวัสดิการสังคมภายในกลุ่ม ด้านการตลาดและทุน ด้านการผลิต ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและต้องมีการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง กลุ่มจึงสามารถดำรงอยู่ได้ (บงกช หงส์คำมี, 2537: 88-89 อ้างถึงใน มยุรา ปะลาวัน, 2550: 19-20) นอกจากนี้การที่กลุ่มเกิดขึ้นแล้วสามารถรักษาความเป็นกลุ่มให้คงอยู่ต่อไปได้นั้นจำเป็นต้องมีหลักปฏิบัติร่วมกัน 4 ประการคือ มีจุดประสงค์ร่วมกัน มีความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลในกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิก (อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง, 2526: 67 อ้างถึงใน มยุรา ปะลาวัน, 2550: 19-20) รวมถึงการเปิดโอกาส

ให้สมาชิกของกลุ่มได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกระดับเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมกำหนดทิศทาง เป้าหมายการดำเนินงานของกลุ่ม การมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของกลุ่ม และมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากลุ่มจะได้รับความร่วมมือจากสมาชิกของกลุ่มเป็นอย่างดีก็ยังไม่ใช่เครื่องหมายยืนยันว่ากลุ่มจะดำรงอยู่รอดอย่างยั่งยืน ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถดำรงอยู่รอดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทางกลุ่มจะต้องกลุ่มได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกต่างๆ โดยเป็นการสนับสนุนด้านการตลาด ด้านการฝึกทักษะวิชาความรู้ใหม่ๆ ให้กับสมาชิกของกลุ่ม อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากลุ่มจะได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากหน่วยงานภายนอกแล้วก็ตาม ในส่วนของสมาชิกภายในกลุ่มก็จะต้องมีความรัก ความสามัคคีต่อกัน เพื่อร่วมกันพัฒนากิจกรรมของกลุ่ม (ปรียา เกิดโชคชัย, 2547 อ้างถึงใน มยุรา ปะลาวัน, 2550: 19-20)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การดำรงอยู่ของกลุ่มมีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการในทุกด้านได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการตลาดและทุน ด้านการผลิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และต้องมีการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง กลุ่มจึงสามารถดำรงอยู่ได้