

พลวัตในกลุ่ม

คำว่า **พลวัตในกลุ่ม** แปลมาจากภาษาอังกฤษที่ว่า **Group Dynamics** คือการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม พลวัตต่าง ๆ ในกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มโดยส่วนรวม นอกจากนี้ยังรวมถึงกระบวนการเปิดความหมายของพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มโดยอาศัยประสบการณ์ของคนในกลุ่ม โดยทั่วไปแล้วพลวัตในกลุ่มจะอธิบายหรือตอบคำถามที่ว่า ทำไมจึงเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นในกลุ่ม ทำไมสมาชิกในกลุ่มจึงต้องแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ทำไมสมาชิกในกลุ่มจึงมีความประพฤติเช่นนั้น นอกจากนี้แล้วพลวัตในกลุ่มยังช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกัน วิธีการเลือกจุดมุ่งหมายของกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่ม การวางแผนการปฏิบัติงานของกลุ่ม การดำเนินงานตามแผนการ การเสนอแนะและการประเมินผลวิธีการดำเนินงานของกลุ่ม

การศึกษาหรือพลวัตในกลุ่ม จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงพลังที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และจะทำให้สามารถหาวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ นอกจากนี้ยังทำให้สามารถรับรู้คือปัญหาของกลุ่มอย่างรวดเร็ว สามารถวินิจฉัยความบกพร่องของกลุ่มได้ พลวัตในกลุ่มจะช่วยให้นักทุกคนมีความคุ้นเคยกับเรื่องความเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิก ซึ่งมีความจำเป็นต่อการรับผิดชอบต่อกัน และช่วยให้บุคคลสามารถฝึกฝนทั้งตนเองและผู้อื่นให้เป็นผู้นำและสมาชิกที่เป็นประโยชน์ต่อกันได้ ประการสุดท้ายพลวัตแห่งกลุ่มจะช่วยให้สามารถวัดและประเมินความก้าวหน้าของกลุ่ม

ในสังคมของมนุษย์นั้น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกหน่วยงาน เช่น การทำงานของคณะครูในโรงเรียน การทำงานของลูกจ้างในบริษัท เป็นต้น ก่อนปี ค.ศ. 1953 เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกลุ่มนั้นมักจะเน้นเรื่องการจัดการ การบริหาร และโครงการกิจกรรมมากกว่าการที่จะเน้นเรื่องกระบวนการ

การกลุ่ม การที่กิจกรรมต่าง ๆ นั้นส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการยึดผู้นำเป็นศูนย์กลาง (Leader - Centered) ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มย่อมมีความสำคัญน้อยกว่าผู้นำ ด้วยเหตุดังกล่าวแล้วการทำงานจะสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ ซึ่งจะต้องสั่งการให้มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์

ในระหว่างปี ค.ศ. 1936 - 1946 มีแนวโน้มที่สำคัญบางประการเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา กล่าวคือได้มีการศึกษาเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) เรื่องผู้นำและเรื่องสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น นอกจากนี้ได้มีการปรับปรุงวิธีการฝึกการเป็นผู้นำมากขึ้นเช่นกัน

สำหรับความเข้าใจในเรื่องการทำงานกลุ่มในลักษณะที่ผู้นำและสมาชิกในกลุ่มมีอันตรกิริยาต่อกัน (Interaction) นั้น ปรากฏขึ้นในประมาณปี ค.ศ. 1947 แนวคิดที่สำคัญที่เกิดขึ้นคือการทำงานกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ เพราะทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในตัวสมาชิก ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ดังนั้นในปีเดียวกันนี้จึงเกิดมีหน่วยงานแรกที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่ม ชื่อ National Training Laboratory on Group Development ที่เมือง Bethel มลรัฐ Maine หน่วยงานนี้ทำงานเกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาที่จับเป็นในการทำงานกลุ่ม จนกระทั่งปัจจุบันนี้การศึกษารื่องกลุ่มจึงขยายกว้างขวางไปในลักษณะต่าง ๆ

ในการศึกษาพลวัตในกลุ่มนั้น ผู้ที่ทำการศึกษาก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของกลุ่มได้โดยการเรียนรู้ถึงพลังต่าง ๆ ภายในกลุ่ม และมีการวิเคราะห์พลังต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ตลอดจนมีการประเมินผลสิ่งเหล่านั้นด้วย พลังต่าง ๆ ภายในกลุ่มที่สำคัญประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. **องค์ประกอบส่วนบุคคล (Personal Factors)** องค์ประกอบด้านนี้ หมายถึงมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self concepts) ความสามารถของบุคคลในการที่จะเข้าใจตน

เองและผู้อื่น แรงจูงใจ แรงขับ ความสนใจ และความต้องการของตนเอง องค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการมีอันตรกิริยากับบุคคลอื่น ๆ

บุคคลในกลุ่มแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มแตกต่างกันไปตามลักษณะบุคลิกภาพ ตัวอย่างเช่น บางคนจะมีอิทธิพลในทางลบ (Negative) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลิกภาพของเขาเป็นไปในลักษณะก้าวร้าวไม่ยอมร่วมกับคนอื่น ชอบต่อต้าน ชอบเป็นชนชั้นแต่ผู้เดียว กลุ่มที่มีบุคคลลักษณะเช่นนี้ย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ในทางตรงข้าม บางคนก็มีลักษณะในด้านนิมิต (Positive) กล่าวคือ เป็นผู้ที่ยินดีช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้ชอบวิพากษ์ มีคุณธรรมสูง ให้การสนับสนุนผู้อื่น เป็นผู้รอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น กลุ่มที่มีสมาชิกลักษณะดังกล่าวย่อมจะมีผลดีต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่ม ทำให้กลุ่มดำเนินงานไปได้ด้วยดี

2. ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับวิธีดำเนินการของกลุ่ม (Experience, Knowledge and Skill in Group Procedures) ประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มในอดีตทั้งในด้านดีและไม่ดี จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในกลุ่มต่างกันไป ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่ได้รับความสำเร็จเมื่อทำงานเป็นกลุ่มก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกลุ่มในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่ชอบประสบการณ์สำเร็จหรือมักจะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานกลุ่ม ก็มักจะมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความร่วมมือในการทำงาน สำหรับความรู้ของบุคคลแต่ละคนก็มีส่วนสำคัญต่อพัฒนาการของกลุ่มไม่น้อยไปกว่าเรื่องประสบการณ์ของบุคคลดังกล่าวแล้ว กล่าวคือถ้าบุคคลมีความรู้ในเรื่องที่กลุ่มต้องการ หรือในด้านที่กำลังทำงานในกลุ่ม บุคคลนั้นย่อมจะมีความมั่นใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานไปได้ได้อย่างดี แต่ถ้าบุคคลไม่มีความรู้ ก็จะมีผลทำให้เขารู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน และอาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มต่อไป

สำหรับเรื่องทักษะของสมาชิกในกลุ่ม อาจกล่าวได้ว่า มี 2 ประเภทด้วยกัน ทักษะประการแรกคือ ทักษะในการ

ทำงานหรือกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ทักษะในการพูด การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น สำหรับทักษะอีกประเภทหนึ่งนั่นคือ ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการรับฟัง การแสดงความคิดเห็น การลดความเครียดภายในกลุ่ม การประนีประนอม การรวบรวมและสรุปความคิดเห็น เป็นต้น ถ้าบุคคลมีทักษะทั้งสองประเภทก็ย่อมช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกลุ่ม

3. จุดมุ่งหมาย (Goal or Purpose) ในการทำงานกลุ่มทุกชนิด กลุ่มจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพราะจุดมุ่งหมายจะทำให้สมาชิกรู้ทิศทางของการทำงาน ปกติครั้งที่การทำงานกลุ่มขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือสมาชิกไม่ยอมรับในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มอย่างแน่นอน กลุ่มที่มีลักษณะดังกล่าวแล้วมักจะไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน สมาชิกจะทอดถอนใจความพยายาม รู้สึกว่าเสียเวลาในการทำงาน โดยปกติแล้วสมาชิกจะพยายามดำเนินการในกลุ่มต่อไป เมื่อมองเห็นความก้าวหน้าของกลุ่ม ซึ่งจะพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

ภายในกลุ่มจะมีจุดมุ่งหมาย 2 ประเภทด้วยกันคือ จุดมุ่งหมายของบุคคลและจุดมุ่งหมายของกลุ่ม จุดมุ่งหมายของบุคคลนั้นถ้าไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มย่อมจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน หรือในบางกรณีในกลุ่มใหญ่จะมีสมาชิกแตกแยกออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมองเห็นวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้จะทำให้บุคคลเกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง ซึ่งคิดว่าจะมีส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความขัดแย้งภายในกลุ่ม เกิดความเป็นปฏิปักษ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม เกิดความเครียดภายในกลุ่ม ผลเสียก็จะตามมาอย่างแน่นอน ดังนั้นถ้าผู้นำกลุ่มสามารถประนีประนอมบุคคลในกลุ่มได้ดี ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนปรับจุดมุ่งหมายของตนเองให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ ย่อมจะขจัดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว

4. องค์ประกอบด้านเกียรติยศ (Prestige)

Factors) องค์ประกอบด้านนี้เป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งในกลุ่ม บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการในด้านเกียรติยศ แต่มีสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่น่าสนใจคือ บุคคลแต่ละคน ไม่อยากจะแตกต่างจากบุคคลอื่นมากเกินไปหรือไม่อยากจะทำอะไรที่คนอื่นมากเกินไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วจึงได้ข้อสรุปที่สำคัญคือ การตัดสินใจอะไรก็ตามภายในกลุ่ม ความคิดเห็นส่วนใหญ่ย่อมจะมีความสำคัญ เพราะจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจ ได้รับการยกย่องมีความสุข และยังชี้ให้เห็นถึงค่านิยม และมาตรฐานต่าง ๆ ของบุคคลด้วย นอกจากนี้แล้วกลุ่มใดที่มีเกียรติยศ ย่อมจะมีอิทธิพลในการกล่อมเกลาการตัดสินใจของกลุ่มด้วย

5. ขนาดของกลุ่ม (Size) ขนาดของกลุ่มเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพิจารณาธรรมชาติของกลุ่ม และอันตรกิริยาของกลุ่ม การที่กลุ่มมีขนาดแตกต่างกันจะทำให้แผนแบบของอันตรกิริยาแตกต่างกันไปด้วย ในกลุ่มที่มีสมาชิกใหญ่มากเกินความจำเป็น ย่อมจะทำให้การทำงานล่าช้า สมาชิกในกลุ่มดังกล่าวแล้วจะมีบทบาทต่างกันไป เช่น สมาชิกบางคนอาจจะรับผิดชอบงานเกือบทั้งหมด ในขณะที่สมาชิกบางคนอาจจะไม่มีหน้าที่อะไรเลย หรือในบางกรณีสมาชิกจะต้องทำงานซ้ำซ้อนกัน สมาชิกหลายคนจะมีความคับข้องใจเนื่องจากไม่มีงานทำ ไม่มีโอกาสใช้ทักษะที่ตนเองมีอยู่

สำหรับขนาดของกลุ่มโดยทั่วไปนั้นไม่ควรเกิน 15 คน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มจะใหญ่หรือเล็กนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นของกลุ่ม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น แหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือในกลุ่ม ระดับวุฒิภาวะของบุคคลในกลุ่มภารกิจของกลุ่ม เป็นต้น

6. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ (Physical Setting) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสำคัญ เพราะเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมบรรยากาศของกลุ่ม โดย

ทั่วไป กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีการเตรียมสภาพแวดล้อมแตกต่างกันไปสำหรับการศึกษาด้านพลวัตแห่งกลุ่ม การจัดโต๊ะและเก้าอี้ อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกแตกต่างได้ เช่น การจัดเก้าอี้ที่ห่างกัน ขาดเป็นช่วง ๆ คนจะรวมกันเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มเล็ก ความคิดของกลุ่มอาจจะเกิดจากกลุ่มเล็ก ๆ เหล่านี้ ซึ่งอาจจะไม่ค่อยตรงกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการสื่อสารในกลุ่มไม่มีจุดศูนย์กลางที่กลุ่ม ถ้ามีการจัดโต๊ะประชุมเป็นวงกลม จุดศูนย์กลางของการสนทนา หรืออภิปรายจะอยู่ที่ส่วนรวมไม่อยู่ที่ผู้นำ ดังนั้นสมาชิกจะหันไปพูดคุย ซักถามขอความคิดเห็นต่าง ๆ จากเพื่อนได้

บรรยากาศทางด้านสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะความสำเร็จของกลุ่ม พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมามักจะสอดคล้องกับลักษณะบรรยากาศภายในกลุ่ม และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การรับรู้สภาพแวดล้อมของสมาชิกนั้น ย่อมจะมีอิทธิพลต่อการมีอันตรกิริยากับบุคคลอื่นสำหรับสมาชิกในกลุ่มนั้น เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ย่อมจะทำให้มีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์ของแต่ละบุคคล การรับรู้นี้อาจจะเปลี่ยนวิถีทางในการคิด การปฏิบัติ และการมองเห็นทัศนคติของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาพลวัตแห่งกลุ่ม มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนเพิ่มการรับรู้ที่รวดเร็วต่อเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นภายในกลุ่ม และช่วยให้แต่ละคนสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นสมาชิก หรือเป็นผู้นำของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนได้แสดงความสามารถทั้งหลายของตนเองให้ปรากฏในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มได้รับประโยชน์จากความสามารถของแต่ละคนในการพัฒนากลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย
3. ช่วยให้ผู้นำกลุ่มรับรู้และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการที่จะช่วยกลุ่มให้พัฒนาและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

กมลเพชร นิตร์สุกุล