

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทและศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่นในตำบลตรอกนอง อำเภอลำดวน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและศักยภาพ

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ได๋มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทเอาไว้ ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524 ได้อธิบายความหมายของ “บทบาท” (role) ไว้ว่า บทบาท คือการทำหน้าที่หรือพฤติกรรมตามที่สังคมกำหนดหรือคาดหวังให้บุคคลกระทำ

สนธยา พลศรี (2556 : หน้า 102) ได้อธิบายบทบาทหรือหน้าที่ (function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังกัดหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยปกติเป็นสิ่งที่สังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติบุคคลในสถานที่หนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสถานอิกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

ประเสริฐ ไซเชื้อ (2554 : หน้า 34) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบทบาท (role behavior) ว่าเป็นการตอบสนองหน้าที่งานต่อบทบาท หรือสภาวะการณ์ของงานและมีอิทธิพลต่อ ความหมายของผู้กำหนดบทบาท พฤติกรรมบทบาทที่บุคคลกระทำจริงอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้น และของผู้กำหนดบทบาท

ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2551 : หน้า 153) ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทไว้ ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้ (role prescriptions) คือ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นระเบียบอย่างชัดเจนว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง

2. บทบาทที่กระทำจริง (role descriptions) คือ บทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ในบทบาทนั้น ๆ

3. บทบาทที่ถูกคาดหวัง (role expectations) คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรกระทำอย่างไร

โดยลักษณะของบทบาทประกอบด้วย ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทในอุดมคติ เป็นบทบาทอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งไว้

2. บทบาทที่ควรกระทำ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3. บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นบทบาท หมายถึงการทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังกัดหนึ่ง ๆ อันเป็นหน้าที่โดยปกติเป็นสิ่งที่สังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “ศักยภาพ” ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

David C. McClelland (สุจิตรา ธนานันท์, 2552 : หน้า 9) ได้ให้คำนิยามว่าศักยภาพหรือ competency คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ

สุจิตรา ธนานันท์ (2552 : หน้า 9) กล่าวว่า ศักยภาพ (competency) คือลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (personal attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

รัฐวารวรรณ โปธิ์ขันธิ์ (2548) กล่าวว่า ศักยภาพคือความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นกระทำการในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนและการปฏิบัติเป็นนิสัย

สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลหรือทัศนคติที่นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่งานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภทของศักยภาพสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน ดังนี้ (สุจิตรา ธนานันท์, 2552 : หน้า 11)

1. ศักยภาพหลักขององค์กร (core competency) ขีดความสามารถที่เป็นแกนหลักขององค์กรเป็นขีดความสามารถที่ทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถและคุณสมบัตินี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่วางไว้ตลอดจนยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยมที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน ยกตัวอย่างเช่น การมุ่งเน้นที่ผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. ศักยภาพของพนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงาน (managerial competency) จะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ลักษณะของขีดความสามารถประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำการจัดลำดับความสำคัญของงาน การบริหารทรัพยากร เป็นต้น

3. ศักยภาพที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน (functional competency) จะมีความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยกตัวอย่างเช่น ทักษะในด้านการนำเสนอ การประสานงาน เป็นต้น

นอกจากนี้สุจิตรา ธนานันท์ (2552 หน้า 13) ได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ของ ศักยภาพ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะ (characteristics) เนื่องจากขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะภายในของ บุคคล (under characteristic) ดังนั้นการจำแนกถึงแนวทางพฤติกรรม การคิดหรือความเห็นใน สถานการณ์หนึ่ง ๆ สามารถกระทำได้โดยการพิจารณาถึงคุณลักษณะของขีดความสามารถใน 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจ (motives) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็น แรงขับให้เลือกพฤติกรรมที่แสดงออก

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล (traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูลหรือ สถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและ การร่วมมือ

1.3 แนวคิดต่อตนเอง (self - concept) เป็นทัศนคติ คุณค่า และความคิดฝันของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.4 ความรู้ (knowledge) เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีเนื้อหาแตกต่างเฉพาะด้านของบุคคล

1.5 ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจ ของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการ รวมถึงการตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

2. ความสามารถเชิงเหตุผล (causal related) เป็นขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่นในแต่ละบุคคลเพื่อ ทำนายถึง ทักษะ พฤติกรรม การกระทำ ตลอดจนนำไปทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำ ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล

3. เกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (criterion reference) เป็นเกณฑ์ที่ใช้กำหนดศักยภาพโดยต้องผ่านการ ทำนายอย่างมีนัยสำคัญ เช่น วิธีการทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาส่วนมากจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่เกณฑ์ ปฏิบัติงานสูงสุด (superior performance) เป็นการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน หรือว่า สามารถปฏิบัติงานให้ดีที่สุดที่สุดในสถานการณ์การทำงาน และเกณฑ์ในอีกลักษณะหนึ่ง ได้แก่ เกณฑ์ของ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (effective performance) ซึ่งเป็นเกณฑ์ของระดับการทำงาน ขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้

4. ศักยภาพเชิงระบบ เป็นขีดความสามารถของการปฏิบัติงานในองค์การที่พิจารณาตาม ความสามารถของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วยขีดความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ศักยภาพตามลักษณะงาน (competency as tasks) เป็นการแสดงถึงขีด ความสามารถจากการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้

4.2 ศักยภาพตามลักษณะของผลลัพธ์ (competency as results) ลักษณะของขีด ความสามารถที่สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะ รวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม

4.3 ศักยภาพตามผลของการกระทำ (competency as output) ศักยภาพในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของผู้มารับบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของการให้บริการ

จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองต่อความต้องการ

4.4 ศักยภาพตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (competency as knowledge skill and attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้นสามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงาน

5. ศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ (competency as attribute bundle) กระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำการจูงใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่าบทบาทและศักยภาพ หมายถึงการทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถตามที่กำหนด โดยงานวิจัยเรื่องบทบาทและศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่นในตำบลตรอกนอง อำเภอคลองจังหวัดจันทบุรี ได้นำแนวคิดบทบาทและศักยภาพมาทำการศึกษาถึงการทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในกลุ่ม/องค์กรท้องถิ่นหรือสังกัดหนึ่ง ๆ อันเป็นหน้าที่โดยปกติเป็นสิ่งที่สังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

กลุ่มถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการทำงานพัฒนาชุมชน เพราะการรวมกลุ่มหรือการเกิดขึ้นของกระบวนการรวมกลุ่มย่อมสะท้อนการรวมพลังของชุมชน ซึ่งการรวมพลังดังกล่าวจำเป็นเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในกรณีที่ต้องเรียกร้องหรือต่อรองกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเพื่อผลประโยชน์ของชุมชน กลุ่มจึงเป็นศูนย์กลาง เป็นหน่วยเชื่อมประสานระหว่างปัจเจกบุคคลในชุมชนซึ่งมีศักยภาพและคุณภาพในตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นการมีกลุ่มที่เข้มแข็ง มีกระบวนการในการพัฒนากลุ่มที่ดีให้มีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับเป็นองค์กรชุมชนได้ย่อมเป็นปัจจัยชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนประการหนึ่ง

1. ความหมายของกลุ่ม

ความหมายเกี่ยวกับกลุ่มนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

จิตติ มงคลอรุณญา (2540 : หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายคำว่า กลุ่มในงานพัฒนาชุมชนไว้ว่า กลุ่มเป็นการร่วมพลังของคนจำนวนหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ หรือร่วมกันกระทำการใดสิ่งหนึ่ง (หรือหลายสิ่ง) เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ตามที่ต้องการ โดยอาจจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อต่อรองเรียกร้อง ขอรับความช่วยเหลือจากภายนอกและเพื่อต่อรองดำเนินการด้วยตนเองให้มากที่สุดเพื่อการแก้ไขปัญหาของตนซึ่งตามหลักการพัฒนาแล้ว การรวมพลังที่เหมาะสมในการพัฒนาจะอยู่ในรูปแบบหลังมากกว่า เพราะสามารถนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในที่สุด การมีประสบการณ์ด้วย

ตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นทำให้สามารถแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้ แม้ว่าปัญหานั้น จะมีความยากลำบากในการแก้ไขมากกว่าเดิมก็ตาม

ปรีชาติ วลัยเสถียร (2552 : หน้า 125) ได้กล่าวถึง การรวมกลุ่ม หมายถึงการรวมตัวของคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปแล้วมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง มีบรรทัดฐานร่วมกันและมีเอกลักษณ์เดียวกัน คนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในกลุ่มของตนเองว่าพวกเขามีข้อตกลงกันและกันในอันที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชอบ เข้มกลัด (อ้างถึงในปรีชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552 : หน้า 125) กล่าวถึงกลุ่มว่า กลุ่มมีฐานะเป็นองค์กรประชาชนเพราะกลุ่มเกิดจากการที่ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบอยู่ในลักษณะที่ตนเองรู้สึกว่าคุณตนเป็นผู้เสียเปรียบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองก็ตามและคิดว่าถ้าหากมีการปรับปรุงแก้ไขในระดับ (degree) ของความเสียเปรียบดังกล่าวนี้ให้ลดน้อยลงด้วยวิธีการรวมกลุ่มกันขึ้นตามกิจกรรมที่ตนต้องการ ก็จะทำให้มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองดังกล่าว

การให้ความหมายของกลุ่มดังกล่าวข้างต้นสะท้อนกลุ่มในลักษณะของความเป็นองค์กรชุมชนที่เกิดจากการร่วมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำกิจกรรมชุมชนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่ากลุ่มเป็นองค์กรประชาชนในหลายลักษณะ (สนยา พลศรี, 2556 : หน้า 65) ดังนี้

1. เป็นการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น สหกรณ์ประเภทต่าง ๆ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กลุ่มพลังต่าง ๆ กลุ่มการกีฬาและการนันทนาการ กลุ่มวัฒนธรรม เป็นต้น

2. เป็นศูนย์รวมของกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งในชุมชนมีหลายกิจกรรม เช่น ร้านค้าชุมชนซึ่งเป็นที่จำหน่ายสินค้าของสมาชิกและแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก ธนาคารหมู่บ้านที่รวมกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้าด้วยกัน เป็นต้น

3. เป็นการรวมกลุ่มเพื่อรณรงค์และแสดงให้เห็นถึงความต้องการของกลุ่ม เช่น การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับโครงการบางอย่างของรัฐบาลหรือเอกชน การต่อต้านไม่ให้ยาเสพติดแพร่หลายเข้ามาในชุมชน เป็นต้น

4. เป็นการรวมกลุ่มเพื่อเป็นตัวแทนของคนในชุมชน เพื่อต่อรองหรือเรียกร้องสิทธิบางอย่าง เช่น การเวนคืนที่ดิน การจ่ายเงินชดเชยหรือเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์บางอย่างในชุมชน เป็นต้น

5. การรวมกลุ่มเป็นองค์กรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของกลุ่มและสมาชิก ตามที่สมาชิกได้ร่วมกันกำหนดขึ้น เช่น ประชาคมหมู่บ้าน องค์กรศาสนาต่าง ๆ กลุ่มบำเพ็ญประโยชน์ กลุ่มนันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น

6. กลุ่มมีโครงสร้างการบริหารมีการจัดระเบียบ มีผู้นำ มีการจัดระบบการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งขององค์กร ดังนั้นองค์กรการบริหารส่วนตำบล เทศบาลและกลุ่มในชุมชนที่มีลักษณะดังกล่าวจึงมีฐานะเป็นองค์กรหนึ่งของชุมชน

7. เป็นการรวมกลุ่มเพื่อขยายองค์กรในลักษณะของเครือข่าย ซึ่งทำให้กลุ่มไปร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ ทำให้กลุ่มและองค์กรขยายใหญ่ขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และระดับประเทศ เครือข่ายเกษตรกรรม เครือข่าย

ผลิตภัณฑ์ชุมชน เครือข่ายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เครือข่ายผู้บริหารองค์กรท้องถิ่นในจังหวัดต่าง ๆ เป็นต้น

ขณะที่พัฒนา บุนยรัตพันธุ์ (2549 : หน้า 77) ได้อธิบายกลุ่มในมิติของงานพัฒนาชุมชนว่า หมายถึง มวลชนที่คิดได้รวมกันได้ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปและมารวมกันเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อรวมกันแล้วในที่สุดก็เกิดพลังขึ้น ถ้ามีการจัดตั้งและวิธีการดำเนินงานที่แน่นแฟ้นและเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่วางไว้ เมื่อประชาชนเกิดความเชื่อถือ ก็จะทำให้การสนับสนุนและเมื่อประชาชนสนับสนุนมากขึ้น กลุ่มก็เคลื่อนไหวมากขึ้น ทำให้กลุ่มนั้นขยายผลได้กว้างขวาง เมื่อกลุ่มขยายผลกว้างขึ้นพลังกลุ่มและขีดความสามารถของกลุ่มจะสูงขึ้น กลุ่มอื่น ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติในชุมชนก็จะเข้ามารวมหรือสนธิเข้าด้วยกัน ทำนองเดียวกัน แม่เหล็กซึ่งเมื่ออุณหภูมิของแม่เหล็กเรียงไปทิศเดียวกันก็จะเกิดเป็นพลังแม่เหล็กดูดเหล็กต่าง ๆ ได้ และอุณหภูมิของแม่เหล็กจะทำให้เหล็กที่ถูกกลายเป็นแม่เหล็กไปด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่แข็งแกร่งจะช่วยกลุ่มที่อ่อนแอ การมารวมกันไม่เพียงแต่มารวมกันเฉย ๆ แต่มุ่งให้ต่างคนต่างได้รับความพอใจ ต่างมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการมารวมกัน มุ่งบรรลุถึงจุดประสงค์นั้นและมีความปรารถนาจะร่วมกันในอันที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนให้หมดสิ้นไปโดยคำนึงถึงขีดความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่ากลุ่มคือการรวมตัวกันของคนในชุมชนโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อต่อรอง เรียกร้อง หรือสร้างพลัง ซึ่งสะท้อนความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มดังกล่าวเมื่อมีขนาดใหญ่ขึ้นย่อมสามารถก่อตั้งองค์กรที่สามารถกำหนดบทบาท การขับเคลื่อนงานในชุมชนและนำไปสู่การทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของกลุ่ม

สำหรับกระบวนการพัฒนาชุมชนการให้ความสำคัญกับการร่วมกลุ่มถือว่ามีสำคัญ เพราะงานพัฒนาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและต้องการองค์ความรู้ที่หลากหลาย ดังนั้นการรวมกลุ่มเพื่อทำงานพัฒนาชุมชนจึงมีความสำคัญ คือ (สนธยา พลศรี, 2556 : หน้า 68)

1. เป็นศูนย์กลางในการรวมพลังของชุมชน เพราะกลุ่มเป็นที่รวมของสมาชิกที่เป็นคนในชุมชนจึงสามารถระดมพลังของคนในชุมชนมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้
2. กลุ่มมีพลังและศักยภาพ สามารถดำเนินงานด้วยสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต้องพึ่งพาคนภายนอกชุมชน สามารถกำหนดเป้าหมายของกลุ่มได้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทหรือสภาพของชุมชน
3. เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหาและการพัฒนาชุมชน เพราะปัญหาบางอย่างของสมาชิกและชุมชนอาจจะเกินขีดความสามารถที่จะแก้ไขได้โดยตัวบุคคลที่เผชิญปัญหาอยู่เพียงลำพัง การรวมกันเป็นกลุ่มจะทำให้มีพลังเพียงพอที่จะแก้ปัญหาและดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้
4. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชน เพราะกลุ่มมีผู้นำ มีสมาชิกมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน มีกิจกรรม มีวัตถุประสงค์ มีความพร้อมในการพัฒนาสมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ
5. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อพัฒนาชุมชน เพราะกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกของชุมชนที่เชื่อมโยงคนในชุมชนไว้ด้วยกันสามารถรวมพลังของบุคคลให้เป็นพลังของกลุ่มและเป็นพลัง

ของชุมชน มีการบริหารจัดการมีกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อพัฒนาชุมชนร่วมกันของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี

6. เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ เพราะกลุ่มมีพลังเพียงพอต่อการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาชุมชน ทั้งการศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การจัดลำดับปัญหาและความต้องการของชุมชน การวางแผนและโครงการ การดำเนินงานพัฒนา การติดตามประเมินผล และการทบทวนปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาชุมชน

7. เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เพราะกลุ่มมีความพร้อมในด้านบุคลากรและอื่นๆ กลุ่มจึงสามารถหนุนเสริมเทคนิควิธีการในงานพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดีทั้งในการให้การศึกษแก่ชุมชนและการจัดระเบียบชุมชน ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญของงานพัฒนาชุมชน

8. กลุ่มมีอำนาจในการต่อรอง กลุ่มเป็นที่รวมของสมาชิกในชุมชนเป็นจำนวนมาก ทำให้การตัดสินใจและกิจกรรมของกลุ่มมีพลังเป็นที่ยอมรับ ทำให้มีอำนาจต่อรองในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ซึ่งถ้าดำเนินการโดยบุคคลอาจไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่มีพลังต่อรองเพียงพอ

9. เป็นการนำแนวคิด ปรัชญา และหลักการพัฒนาชุมชน คือหลักการทำงานเป็นกลุ่มและการมีส่วนร่วมของประชาชนมาใช้ในงานพัฒนาชุมชน ทำให้การพัฒนาชุมชนมีลักษณะเป็นรูปธรรมทั้งในด้านเทคนิค วิธีการและผลที่เกิดขึ้น

10. เป็นกลไกสำคัญในงานพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพราะกลุ่มสามารถพัฒนากลุ่มให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีการขยายตัวตลอดเวลาและเชื่อมโยงกลับกลุ่มองค์กรอื่นในลักษณะเป็นเครือข่ายซึ่งทำให้กลุ่มพัฒนามากขึ้น กล่าวคือมีความเข้มแข็งและยั่งยืนเมื่อนำกลุ่มมาใช้ในงานพัฒนาชุมชนก็จะทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จในการพัฒนา คือมีความเข้มแข็งและยั่งยืนด้วย

3. การจัดตั้งและการพัฒนากลุ่ม

สำหรับกระบวนการเกิดกลุ่มในชุมชนหรือสังคมมีหลายขั้นตอนด้วยกัน ในเบื้องต้นสามารถสรุปการเกิดกลุ่มดังกล่าวได้ 4 ขั้นตอน คือ (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2552 : หน้า 132)

1. ขั้นตอนตัวของกลุ่มที่เกิดจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนกระทั่งกลายเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกให้ตระหนักถึงสิ่งที่เผชิญอยู่ เกิดแกนนำในการประสานความสนใจร่วมในการรวมกลุ่มประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นตอนการวิเคราะห์ชุมชนและการแสวงหาทางเลือกเพื่อทำกิจกรรม

1.1 การวิเคราะห์ชุมชน ในขั้นนี้ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนากลุ่มซึ่งเป็นไปตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ว่า “การมีความเข้าใจที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) เป็นหลักประกันของสิ่งอื่น ๆ ที่จะตามมา” ความสำเร็จของการพัฒนากลุ่มขึ้นอยู่กับปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง มีความเข้าใจร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผลที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือต้องการเพิ่มพลังและองค์ความรู้แก่ชุมชนในการจัดลำดับของปัญหา การมองสังเกตหลักของปัญหา การตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงรวมถึงการตรวจวิเคราะห์ตัวเองกับคนอื่น ๆ ในชุมชน

1.2 การแสวงหาทางเลือกเพื่อทำกิจกรรม เป็นการระดมความคิดเพื่อทำกิจกรรมก่อนหลังให้พอเหมาะกับความสามารถของชุมชน จึงจำเป็นต้อง “รู้เขา รู้เรา” นอกเหนือจากระดมความคิดในกลุ่มของตนเองแล้ว จำเป็นต้องดูงานของกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเป็นการขยายฐานความรู้ในเรื่อง

ของการแก้ปัญหา การคิดล่วงหน้าหรือสถานการณ์ในอนาคต และประเมินความเป็นไปได้ในการทำกิจกรรมรวมทั้งการประเมินโอกาสและขีดจำกัด

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ การเคลื่อนไหว หรือการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่ม หลังจากที่ถูกคัดกลองกันจึงต้องมีการวางแผน วางกฎระเบียบและวางแนวทางในการทำงานของกลุ่ม

3. ขั้นตอนการขยายตัว การเจริญเติบโตและการขยายกิจกรรมของกลุ่ม ระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอกชุมชน ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการสร้างเครือข่ายของกลุ่ม

4. ขั้นความสามัคคีคือพลัง หลังจากกลุ่มมีความเข้มแข็งแล้วก็จะสามารถระดมความร่วมมือจากกลุ่ม ซึ่งเรียกว่า “องค์กรพันธมิตร” รูปแบบของการสำแดงพลังความสามัคคี นอกจากจะเป็นไปในรูปแบบระดมความร่วมมือแล้ว ในบางกรณียังเป็นไปในรูปแบบของการต่อรองอำนาจและโดยทั่วไปเป็นหลักธรรมชาติที่ว่า กลุ่มของชุมชนใดมีความเข้มแข็งมากก็สามารถสำแดงพลังในรูปแบบต่าง ๆ ได้มาก นอกจากนี้ยังสามารถระดมความสามัคคีและการยอมรับจากคนนอกได้มากยิ่งขึ้น

พัฒน์ บุญยรัตน์พันธ์ (อ้างถึงในปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552) ได้กล่าวถึงหลักการส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการพัฒนาองค์กรภาคประชาสังคมโดยเรียกกระบวนการนั้นว่า “หลักการรวมกลุ่ม 3 ขั้น 8 ตอน” ซึ่งเป็นกระบวนการและเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างกลุ่มและเครือข่ายซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ว่าด้วยการจัดตั้งกลุ่ม

การจัดตั้งกลุ่มเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งเพราะหากได้ดำเนินการจัดตั้งให้ถูกวิธีทุกขั้นตอนแต่เริ่มแรกจะทำให้กลุ่มมีคุณค่าและเจริญก้าวหน้าไปสู่ขั้นตอนอื่นได้ง่ายขึ้น ในการจัดตั้งกลุ่มมีหลักเกณฑ์ที่ควรยึดถืออยู่ 8 ตอน กล่าวคือ

ตอนที่ 1 ว่าด้วยการค้นหาผู้นำหรือหน่วยงานของหมู่บ้าน

ตอนที่ 2 ว่าด้วยการหาความต้องการของแต่ละบุคคล ก่อนที่จะนำมากำหนดความต้องการร่วมของกลุ่ม

ตอนที่ 3 ว่าด้วยความสมัครใจในการเข้าร่วมกลุ่ม รวมถึงการสร้าง ความเชื่อสัตย์และความรักดีต่อกัน

ตอนที่ 4 ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ทำให้ความสามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น และเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตอนที่ 5 ว่าด้วยการมีวิถีใกล้เคียงกัน ทำให้มีความคิดอ่าน ความสนใจ ความต้องการและความสามารถในการทำงานใกล้เคียงกัน เข้าใจสิ่งง่ายในการทำงาน

ตอนที่ 6 ว่าด้วยเพศเดียวกัน กิจกรรมบางอย่างจำเป็นต้องแบ่งแยกเพศขณะที่กิจกรรมบางอย่างร่วมกันทำทั้งชายและหญิง

ตอนที่ 7 ว่าด้วยการมีความสัมพันธ์ต่อกันไม่ขัดแย้ง หน้าที่กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยกันคิด ช่วยกันทำ จนทำให้งานกลุ่มสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ตอนที่ 8 ว่าด้วยสถานการณ์บีบตัว หมายถึง การที่จะทำให้คนรวมกันเพื่อความอยู่รอด เพื่อผลประโยชน์ ฯลฯ ซึ่งตรงกับความต้องการของกลุ่มโดยสมาชิกที่มาวมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ว่าด้วยการเคลื่อนไหวของกลุ่ม

หลังจากที่ได้ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มอย่างถูกวิธีในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 8 ตอนแล้ว จะต้องส่งเสริมให้เกิด “การเคลื่อนไหว” เพราะการเคลื่อนไหวของกลุ่มเป็นขั้นตอนที่สำคัญอันจะช่วยผลักดันให้กลุ่มเกิดพลังการต่อสู้และพลังการต่อรองในโอกาสต่อไป ในขั้นของการเคลื่อนไหวของกลุ่ม ซึ่งเน้นขั้นที่ 2 มีหลักเกณฑ์ที่ควรยึดถืออยู่ด้วยกัน 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ว่าด้วยการส่งเสริมการประชุมพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้นและหาแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ว่าด้วยการส่งเสริมแนวความคิดยกระดับจิตใจของสมาชิกกลุ่ม

ตอนที่ 3 ว่าด้วยส่งเสริมการมีระเบียบวินัย ได้แก่ การมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการรวมกลุ่ม และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติต่อกัน

ตอนที่ 4 ว่าด้วยส่งเสริมสัมพันธภาพบุคคล ให้มีความกลมเกลียวแน่นแฟ้น

ตอนที่ 5 ว่าด้วยการส่งเสริมกิจกรรม เพื่อทำให้กลุ่มได้เคลื่อนไหวและเป็นการฝึกกลุ่มให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ตอนที่ 6 ว่าด้วยส่งเสริมวิชาการ ควรส่งเสริมทางวิชาการ ความรู้ใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ และเกิดประโยชน์โดยตรงต่อกลุ่ม

ตอนที่ 7 ว่าด้วยการส่งเสริมผลประโยชน์ร่วม เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้กลุ่มสามารถดำรงอยู่ได้ การจัดสรรผลประโยชน์ต้องเที่ยงธรรม เสมอภาค ถ้าหากขาดประโยชน์ร่วมกันหรือขัดผลประโยชน์ กลุ่มก็จะขาดความสามัคคีและสลายตัวในที่สุด

ตอนที่ 8 ว่าด้วยส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพผูกพัน โดยพยายามส่งเสริมให้มีการผูกพันระหว่างสมาชิก ส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่อยู่ในกลุ่มและรู้จักรับผิดชอบร่วมกันกับกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 ว่าด้วยการเจริญเติบโตของกลุ่ม ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ว่าด้วยสหพันธ์ร่วมกลุ่ม เป็นการทำให้กลุ่มเล็ก ๆ มาสนธิเข้ากันเป็นกลุ่มใหญ่กลุ่มเดียว

ตอนที่ 2 ว่าด้วยการสร้างใหม่ นำร่อง โดยการนำเอาตัวแทนหรือผู้นำของแต่ละกลุ่มมารวมกันเป็น “หน่วยนำร่อง” เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มเล็ก ประสานงาน ประสานผลประโยชน์ระหว่างกลุ่ม

ตอนที่ 3 ว่าด้วยสร้างผลประโยชน์ร่วม เพื่อช่วยให้ความเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกัน เกาะติดกัน เพราะเกิดผลประโยชน์ในกิจกรรมร่วมกัน แต่ละกลุ่มมีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมที่ดำเนินการ

ตอนที่ 4 ว่าด้วยสร้างกิจกรรมพึ่งพา เป็นวิธีการที่กลุ่มจะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมี “หน่วยนำร่วม” เป็นตัวกลางช่วยให้กิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกัน พึ่งพากันแล้วจึงมีผลประโยชน์สูงขึ้น

ตอนที่ 5 ว่าด้วยสนธิวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนและอาศัยความรู้ทักษะ ตลอดจนความต้องการระหว่างกลุ่มที่มีต่อกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถและกิจกรรมอื่นใหม่ ๆ

ตอนที่ 6 ว่าด้วยสร้างพลังร่วมในการดำเนินการร่วมด้วยการส่งเสริมให้กลุ่มเกิดการร่วมทุนรวมวิชาการ ร่วมจัดการ รวมกำลังคน รวมกำลังวัตถุ ซึ่งถ้ากลุ่มได้ร่วมกันมากเท่าไร พลังมหาศาลก็จะเกิดขึ้นเท่านั้น

ตอนที่ 7 ว่าด้วยลดความสิ้นเปลืองร่วม ได้แก่ การลดความสิ้นเปลืองของแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งด้านบริหารและการบริหารด้วย

ตอนที่ 8 สร้างพลังสำรอง ก็คืออำนาจของกลุ่มในการรักษาผลประโยชน์และดำรงดำรงคงไว้ซึ่งพลังสำรองเป็นพลังในการต่อสู้ของกลุ่มซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มกัน จึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการพัฒนา

สรุปจะเห็นได้ว่าการเกิดขึ้นของการรวมกลุ่มเกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนเอง ได้แก่ ชุมชนมีทุนทางสังคมของชุมชนเอง มีศิลปวัฒนธรรมและมีภูมิปัญญา มีทรัพยากรธรรมชาติเป็นสมบัติร่วม ส่วนปัจจัยจากเงื่อนไขภายนอกชุมชนจะมีลักษณะของการได้รับผลกระทบจากกระบวนการพัฒนาของภาครัฐจึงทำให้เกิดการรวมตัวกันของชุมชน เพื่อใช้เป็นพลังสำรองในการจัดการชุมชนของตนเอง

4. ลักษณะและองค์ประกอบของกลุ่ม

ลักษณะและองค์ประกอบของกลุ่มนั้น จิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ, 2552 : หน้า 136) กล่าวว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิก ซึ่งจะมีขนาดเท่าใดก็ได้ แล้วแต่ความจำเป็นในการรวมพลัง เพื่อแก้ไขปัญหาที่นั่น ๆ สิ่งสำคัญที่พึงมีในสมาชิก ก็คือคุณสมบัติบางอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน ความไว้วางใจกัน ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจในตนเองและกลุ่ม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะประสานให้เกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2. คณะผู้แทน ที่มีความรู้ความสามารถบางประการที่เหนือกว่าสมาชิก ซึ่งสมาชิกจะต้องไตร่ตรอง พิจารณาและเสนอหรือเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บางอย่างแทนตนเอง ซึ่งตนเองนั้นไม่สามารถกระทำได้

3. คณะจัดการ เป็นคณะที่ดำเนินการที่จะทำให้เกิดปัญหา ความต้องการของกลุ่มได้รับการดำเนินการแก้ไข ซึ่งในกลุ่มที่มีขนาดเล็กบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นคณะจัดการ อาจจะเป็นผู้แทนบางคนหรือบางครั้งอาจเป็นสมาชิกบางคนก็ได้ที่จะมาทำหน้าที่นี้

กึ่งเทียน ลากรวย (2546 : หน้า 24) ได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มไว้ ดังนี้

1. จะต้องบอกหรือพิสูจน์ได้ โดยสมาชิกของกลุ่มเองและโดยบุคคลอื่นหรือผู้สังเกตที่อยู่นอกกลุ่ม แต่ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกทุกคนจะต้องมีความคุ้นเคยกันหรือรู้จักกันเป็นอย่างดี แต่หมายความว่าเขาน่าจะรู้จักและคนนี้อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือไม่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

2. ทุกกลุ่มจะต้องมีปทัสสถานการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสิ่งดังกล่าวไม่จำเป็นจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ต้องเป็นที่เข้าใจและรับปฏิบัติได้

3. กลุ่มต้องมีกิจกรรม เป็นกิจกรรมเพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เช่น กิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมทางสังคม ซึ่งจะทำให้กลุ่มเกิดความเป็นระเบียบและมีความสงบภายในกลุ่ม

4. กลุ่มจะต้องมีโครงสร้างทางสังคม คือมีการจัดแบ่งตำแหน่งและมีสถานภาพภายในกลุ่ม เช่น สถานภาพผู้นำ กรรมการหรือสมาชิกภายในกลุ่ม

5. มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันหรืออาจกล่าวได้ว่าจะต้องมีการสื่อสารกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

6. สมาชิกจะต้องมีค่านิยมและความสนใจบางอย่างร่วมกัน เช่น นักธุรกิจร่วมทุน กลุ่มคนจึงมีค่านิยมคือความอดทนมีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพ

7. กลุ่มจะต้องมีระยะเวลาอยู่ร่วมกันระยะเวลาหนึ่ง คือการมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน

พนม ลีอารีย์ (2552 : หน้า 55) กล่าวว่า การที่กลุ่มจะอยู่รอดและมีการพัฒนามากยิ่งขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อมหรือแตกสลายขึ้นอยู่กับกลุ่มว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ คือกลุ่มที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มและความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้สำเร็จ ช่วยให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพ คือกลุ่มที่ไม่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มและสมาชิกได้ ไม่สามารถนำกลุ่มไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. การยึดเหนี่ยวกันและผลผลิตของกลุ่ม (cohesiveness and productivity) หมายถึง ความรู้สึกและลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏในกลุ่มไม่ว่าจะเป็นความภูมิใจของสมาชิก การยอมรับปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม ความร่วมแรงร่วมใจกันในการฟันฝ่าอุปสรรค หรือลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นการรวมกันเพื่อความอยู่รอดของกลุ่ม และผลงานที่กลุ่มได้รับจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากการที่กลุ่ม ยึดเหนี่ยวกัน

2. ขนาดของกลุ่ม (size) กลุ่มขนาดเล็กจะมีการยึดเหนี่ยวสูงกว่ากลุ่มขนาดใหญ่และกลุ่มขนาดเล็กจะมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ แต่กลุ่มขนาดใหญ่ก็มีผลคืออยู่บ้าง คือยิ่งกลุ่มมีคนจำนวนมากความคิดใหม่ ๆ แนวแปลก ๆ ก็อาจมีได้มากยิ่งขึ้น

3. จุดมุ่งหมายของกลุ่ม (group goal) กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องไม่คลุมเครือและเป็นที่เข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิกตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ และในขณะเดียวกันก็นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เป็นผลสำเร็จ

4. ค่านิยมและปทัสถาน (values and norms) กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีค่านิยมบางอย่างที่คล้ายคลึงกันและสมาชิกทุกคนจะยอมรับปทัสถานของกลุ่ม ยึดถือเป็นระเบียบข้อบังคับปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5. ลักษณะสมาชิก (membership) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของสมาชิกที่มารวมกันในแต่ละกลุ่มจะมีผลต่อแบบแผนทางพฤติกรรมของกลุ่ม เช่น ลักษณะนิสัยของสมาชิกภายในกลุ่ม ถ้ามีความก้าวหน้า มีความเชื่อมั่นในตนเองหรือเป็นแบบเผด็จการยอมทำให้การยึดเหนี่ยวกันของกลุ่มและความเป็นกันเองภายในกลุ่มน้อยลง เป็นต้น

6. ผู้นำ (leader) ผู้นำจะมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกลุ่มโดยตรง กลุ่มที่มีประสิทธิภาพย่อมจะมีผู้นำที่ดี มีการใช้อำนาจถูกกาลเทศะ ตั้งมั่นในค่านิยมและปทัสถาน

7. การสื่อสารภายในกลุ่ม (communication) หมายถึง การที่สมาชิกภายในกลุ่มมีการติดต่อซึ่งกันและกัน

สรุปแล้วกลุ่มที่อยู่จะอยู่รอดนั้นอย่างน้อยต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่านิยมและปทัสถานใกล้เคียงกัน รวมถึงมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน และที่สำคัญคือมีผู้นำกลุ่มที่มีศักยภาพมีความรับผิดชอบ สามารถสื่อสารกับสมาชิกภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ได้ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ตั้งขึ้นในชุมชนท้องถิ่นจัดว่าเป็นองค์กรท้องถิ่นที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

5. การรวมกลุ่ม

การรวมกลุ่มในชุมชนเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกันเริ่มแต่ปัจจัยพื้นฐาน เช่น มีความต้องการใกล้เคียงกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน ร่วมจนถึงมีผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งนั้นทียา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2549 : หน้า 31) ได้กล่าวถึงการรวมกลุ่มหรือการก่อตั้งกลุ่มควรยึดหลัก 5 ประการ คือ

1. การรวมคนจากความสนใจและความต้องการใกล้เคียงกัน มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันตั้งบ้านเรือนอยู่ในละแวกเดียวกัน เพราะทำให้ผู้ที่จะเป็นสมาชิกพูดคุยกันง่ายขึ้น มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับกันและกัน ติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก ทำให้รวมกันเป็นกลุ่มได้ง่าย การรวมกลุ่มในเบื้องต้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลรวมกันเป็น 4 ประการ คือ

1.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กลุ่มสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่สมาชิกได้ เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เป็นเงิน การเพิ่มพูนความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านสังคม กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการด้านสังคมของบุคคลได้ เช่น การยอมรับ ความรัก ความผูกพันทางจิตใจจากบุคคลอื่น เป็นต้น

1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เพราะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนอย่างมาก เช่น เทคโนโลยีด้านการเกษตรที่ผู้ถ่ายทอดทั้งหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่ให้บริการโดยการจัดฝึกอบรมเป็นกลุ่ม เป็นต้น

1.4 ปัจจัยด้านชีวภาพและจิตวิทยา บุคคลต้องการสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ของกลุ่มตน เพื่อให้เกิดความอบอุ่นทางจิตใจ

2. การรวมกลุ่มต้องเป็นประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งผลประโยชน์ที่เป็นเงินตรา ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ โดยจะต้องกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ดังนั้นในการรวมกลุ่มจึงควรมีหลัก 3 ประการ คือ

2.1 การวางระเบียบเกี่ยวกับผลประโยชน์หรืออำนาจการจัดสรรผลประโยชน์ให้ชัดเจน

2.2 การถือหลักการจัดสรรผลประโยชน์ตามความสามารถ

2.3 การจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินไว้เป็นส่วนกลางของกลุ่ม เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก

3. คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การรวมกลุ่มจึงต้องยึดถือการพัฒนาคนเป็นสำคัญที่สุด ทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรม ความรู้ และความสามารถส่วนบุคคลและกลุ่ม

4. การยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยให้สมาชิกมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกลุ่มในทุกขั้นตอน เพื่อให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการ กล่าวคือการมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ หมายถึงการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทำให้ความเข้มแข็งของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของผู้นำและสมาชิกจึงเป็นวิธีการ ความเข้มแข็งของกลุ่มจะเป็นเป้าหมาย เป็นต้น

5. การจัดการเป็นฐานในการพัฒนาทีม โดยควรยึดหลัก 7 ประการ ต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการ เพราะมีความรอบครอบมีพลังมากกว่า การมีผู้บริหารเพียงคนเดียว เป็นการถ่วงดุลอำนาจระหว่างผู้นำ และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และเรียนรู้การดำเนินงานของกลุ่ม

5.2 การยึดถือความเสียสละในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานในรูปแบบของกลุ่ม แต่การเสียสละนั้นต้องมีขอบเขตเพราะคงไม่มีผู้ใดทำงานโดยเสียสละได้ตลอดไป เช่น ในช่วงเริ่มต้นกิจกรรม คณะกรรมการกลุ่มอาจจะต้องเสียสละเวลา แรงกายหรืออื่น ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม แต่เมื่อกลุ่มเข้มแข็งสามารถดำเนินงานได้แล้วก็ลดบทบาทลงหรืออาจจะมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม เป็นต้น

5.3 การยึดความซื่อสัตย์และการสร้างระบบการเงินที่ป้องกันการทุจริต เพื่อความน่าเชื่อถือของกลุ่ม จึงควรเลือกผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่ม สร้างระบบการควบคุมการทุจริตทางการเงิน สามารถตรวจสอบได้ทั้งจากสมาชิกและบุคคลภายนอก

5.4 การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานด้วยข้อมูลที่สะสมมานานและสร้างทีมที่ลงตัวโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความถนัด อุปนิสัย ความชอบของแต่ละบุคคลและใช้ข้อมูลที่สะสมมานาน ให้ความสำคัญแก่คนทำงานอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานร่วมกัน และผนึกกำลังเป็นทีมงานที่ทดแทนจุดอ่อนด้วยจุดแข็งของกันและกัน ทำให้เกิดความลงตัวในการทำงาน

5.5 การมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานและเรียนรู้ไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะผู้นำของกลุ่มต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการดำเนินงานของกลุ่ม มีความรับผิดชอบสูง มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ขวนขวายเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่ออัปเดตความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล สามารถติดตาม เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่ม

5.6 การสร้างโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามาเรียนรู้และมีกระบวนการสร้างสรรค์คนรุ่นใหม่ โดยการหมุนเวียนให้สมาชิกเข้ามาทำงานแทนที่กันเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เกิดสร้างคนทำงานในหมู่กว้างสามารถคัดเลือกและฝึกผู้นำรุ่นใหม่ได้ ไม่ทำให้เกิดการผูกขาดการทำงานเฉพาะกลุ่มผู้นำ ทำให้สามารถตรวจสอบได้ เกิดความเชื่อถือในการทำงาน ผู้ทำงานมีโอกาสได้พบปะพูดคุยกัน รู้จักสนิทสนมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

5.7 การสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจควบคู่กับกฎระเบียบ การบริหารจัดการกลุ่มควรมีกฎระเบียบที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรควบคู่ไปกับการกระตุ้นจิตสำนึกและจูงใจ การติดตามควบคุมงานในกลุ่มควรกระทำโดยการพูดคุย ปรีกษาหารือมากกว่าการบังคับจึงจะทำให้สมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่ม

2.6 การพัฒนาทีมให้เป็นองค์กรชุมชนท้องถิ่น

การพัฒนาทีมให้เป็นองค์กรชุมชน สนธยา พลศรี (2556 : หน้า 78) ได้กล่าวถึงองค์กรชุมชนหรือองค์กรประชาชนว่า เป็นกลุ่มที่มีการประสานงานอย่างเป็นระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างในการบริหาร มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานระหว่างสมาชิกอย่างชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาทีมเป็นองค์กรชุมชนจึงเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนา

ประสิทธิภาพของกลุ่มในชุมชนให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งในด้านโครงสร้างและลักษณะของกลุ่ม สถานภาพและบทบาทของสมาชิก ระเบียบข้อบังคับ การบริหารจัดการ กิจกรรมและองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีความมั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อทางราชการ เพื่อให้ถูกกฎหมายต่อไปได้

อย่างไรก็ตามความเป็นกลุ่มกับความเป็นองค์กรมีลักษณะที่เหมือนกันหลายประการ ซึ่งหากพิจารณาจากความเป็นกลุ่มแล้ว ความเป็นกลุ่มจะเป็นการหนุนเสริมให้เกิดความเป็นองค์กรนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มกับองค์กรมีลักษณะทั้งที่เหมือนกันแตกต่างกัน และสามารถหนุนเสริมกันและกันได้ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างการบริหาร องค์กรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดสายงานการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีความมั่นคงและยั่งยืน
2. ความเป็นทางการ องค์กรมีลักษณะที่เป็นทางการมากกว่ากลุ่ม ทั้งการจัดตั้ง การดำเนินงานและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก
3. บรรทัดฐาน องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นทางการมากกว่ากลุ่ม
4. สถานภาพและบทบาท องค์กรมีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร สมาชิกอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
5. ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน กลุ่มมีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นได้มากกว่าองค์กรจึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าองค์กร
6. ความเหนียวแน่นในการรวมตัว สมาชิกขององค์กรรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นและยาวนาน
7. การพัฒนา กลุ่ม เป็นการรวมกันของบุคคลก่อนที่จะพัฒนามาเป็นองค์กร ดังนั้นกลุ่มจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของการเกิดองค์กร
8. การจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล องค์กรสามารถจดทะเบียนในฐานะเป็นนิติบุคคลได้ง่ายมากกว่ากลุ่ม เพราะมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีความพร้อม
9. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก สมาชิกของกลุ่มมีความใกล้ชิดสนิทสนมแบบปฐมภูมิหรือแบบไม่เป็นทางการมากกว่าสมาชิกขององค์กร ทำให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นความสัมพันธ์แบบส่วนตัว ไม่มีพิธีรีตองมาก
10. ความยั่งยืน องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนมากกว่ากลุ่ม เพราะมีโครงสร้างและการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผนแน่นอน

ดังนั้นจึงสรุปจากลักษณะของกลุ่มและองค์กรข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มเป็นพัฒนาการเริ่มแรกของการก่อตัวเป็นองค์กร ซึ่งเริ่มจากการรวมตัวกันโดยมีประเด็นร่วมกัน มีโครงสร้างการจัดการง่าย ๆ มีความยืดหยุ่นและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแบบเป็นกันเองเมื่อกลุ่มมีการขยายตัวใหญ่ขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้มีความเข้มแข็งขึ้นจึงเริ่มมีการปรับปรุงโครงสร้าง กติกา ระเบียบ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น บางกรณีจำเป็นต้องมีการจัดตั้งจัดตั้งให้ หรือจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถทำธุรกรรมต่าง ๆ ได้ ลักษณะดังกล่าวเป็น

ลักษณะของการขยายชั้บจากกลุ่มเป็นองค์กร อาจกล่าวได้ว่าความเป็นองค์กรมีความเข้มข้นในการบริหารจัดการ การดำเนินงานในทุกเรื่อง/ทุกกิจกรรมมากกว่าความเป็นกลุ่มนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรท้องถิ่น

องค์กรท้องถิ่นหรือองค์กรชุมชน คือรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และมีผลประโยชน์ร่วมกัน

1. แนวคิดและความหมายขององค์กรชุมชน

ไททัศน์ มาลา (2553 : หน้า 77) ได้กล่าวว่า องค์กรชุมชน หมายถึงการรวมกลุ่มโดยมีเจตจำนงร่วมกัน มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกันเองและกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นจากภายนอก

ขณะที่สมพันธ์ เตชะอธิก (2540 : หน้า 53) ได้ให้ความหมายขององค์กรชาวบ้าน ไว้หลายความหมาย ดังนี้

1. องค์กรชาวบ้านในความหมายของการรวมกลุ่มทำกิจกรรมในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว กลุ่มเกษตรผสมผสาน กลุ่มปศุสัตว์ ฯลฯ
2. องค์กรชาวบ้านในความหมายของการรวมกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมในหมู่บ้านเข้าด้วยกัน
3. องค์กรชาวบ้านในความหมายของการประสานเหมือน ๆ กันในต่างหมู่บ้านเป็นเครือข่ายกิจกรรมต่างหมู่บ้าน เช่น องค์กรชาวบ้านเพื่อการพัฒนาอีสาน กลุ่มอีโต้้น้อย
4. องค์กรชาวบ้านในความหมายของการต่อยอดกับนโยบายรัฐหรือผลประโยชน์ร่วมกันของชาวบ้านในหลายๆหมู่บ้าน เช่น สมัชชาเกษตรกรรายย่อย เป็นต้น

นอกจากนี้สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2540 : หน้า 54) ได้อธิบายลักษณะองค์กรชุมชนไว้ว่า แบ่งได้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. องค์กรชุมชน ในรูปแบบของการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมเฉพาะภายในชุมชน เช่น การออมทรัพย์ ธนาคารข้าว และกลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น
2. องค์กรชุมชน ในรูปแบบของการรวมกลุ่มเพื่อบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลายภายในชุมชนเข้าด้วยกัน
3. องค์กรชุมชน ในรูปแบบของการรวมกลุ่มเพื่อการประสานกิจกรรมที่คล้ายแต่ละพื้นที่ชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายกิจกรรม เช่น องค์กรชุมชนสลัม 4 ภาค
4. องค์กรชุมชน ในรูปแบบของการรวมกลุ่มเพื่อการต่อยอดกับนโยบายรัฐหรือผลประโยชน์ร่วมขององค์กรชุมชนหรือชุมชนที่มีแก้ปัญหาเช่นเดียวกัน เช่น องค์กรชุมชนสลัม 4 ภาค อีกเช่นกัน

โดยองค์กรชุมชนจะสามารถดำรงอยู่ได้จะมีองค์ประกอบสำคัญ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. อุดมการณ์ร่วมกัน หมายถึง มุมมองแนวคิดในการใช้ชีวิตต่อสังคมต่อชุมชนต่อการดำเนินการกิจกรรมหนึ่งร่วมกันขององค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการยึดเหนี่ยวการรวมกลุ่มในการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อสร้างทิศทางในการดำเนินการที่ต่อเนื่อง

2. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอุดมการณ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์อาจจะมีลักษณะเป็นเชิงนามธรรม ส่วนผลประโยชน์ร่วมกันจะมีลักษณะเชิงรูปธรรม โดยธรรมชาติของพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งองค์กรโดยทั่วไปจะต้องสร้างข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่า ผลประโยชน์ของการรวมตัวเป็นองค์กร คืออะไร เพื่ออะไร ทั้งนี้ผู้วิจัยอธิบายต่อว่า เพื่อที่จะให้สมาชิกสามารถตัดสินใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการผลประโยชน์ของตนสัมพันธ์กับผลประโยชน์ร่วมของการรวมกลุ่มองค์กรหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้จะส่งผลต่อการรวมกลุ่มและดำเนินการกิจกรรมเป็นอย่างยิ่ง

4. คน แบ่งคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนในรายละเอียดได้ ดังนี้

4.1 ผู้นำ นับเป็นศูนย์กลางของการประสานแนวคิด ผลประโยชน์ และบทบาทการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ทั้งนี้ผู้นำคนหนึ่งสามารถที่จัดอยู่ในหลายประเภทของคุณลักษณะผู้นำที่ผสมผสานอยู่ในบุคคลเดียวกัน อย่างไรก็ตามสมพันธ์ได้แบ่งประเภทของผู้นำไว้ 6 ประเภท ดังนี้

4.1.1 ผู้นำทางความคิด เน้นให้สมาชิกรู้จักตนเอง รู้จักปัญหา จนนำไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา

4.1.2 ผู้นำทางด้านศีลธรรม เน้นด้านศีลธรรมที่เกิดขึ้นจากศาสนา วัฒนธรรม ค่านิยมของชุมชนและประยุกต์เข้ากับการรวมกลุ่มองค์กรเพื่อดำเนินกิจกรรมเหล่านั้น

4.1.3 ผู้นำทางด้านอาชีพ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ (1) ผู้นำที่เน้นการทำกิจกรรมเฉพาะด้าน เช่น การออมทรัพย์ และ (2) ผู้นำที่มีกระบวนการทำงานที่ดีกับชุมชน คือการมีความสัมพันธ์กับชุมชน วิเคราะห์ชุมชน จัดอันดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกและชาวชุมชน

4.1.4 ผู้นำทางการพูด มีลักษณะของการกระตุ้นทางความคิดและการปฏิบัติต่อสมาชิกจากสิ่งที่ตัวผู้นำเคยผ่านเคยทำมาก่อน

4.1.5 ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชุมชนได้ คือบุคคลที่สามารถนำแผนงานที่มาจากความร่วมมือร่วมสร้างของชุมชนมาเสนอแผนงานและกิจกรรมเข้าสู่ระบบหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมที่มีจากชุมชน ทั้งด้านการสนับสนุนเทคโนโลยี องค์ความรู้และงบประมาณ

4.1.6 ผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชนหรือผู้นำบารมี มีลักษณะของการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมได้ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน

4.2 สมาชิก หมายถึง กลุ่มบุคคลภายในชุมชนที่มาดำเนินการร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งการระดมความคิด การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตลอดจนสิทธิพึงได้ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกมีหลายประเภท เช่น สมาชิกที่เข้าร่วมการดำเนินการตลอดกระบวนการ สมาชิกที่เข้าร่วมเป็นส่วนงานและสมาชิกประเภทสังเกตการณ์ เป็นต้น

4.3 ชาวบ้านทั่วไป หมายถึงกลุ่มบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ดำเนินกิจกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมต่อการดำรงชีวิต แต่ไม่ได้เข้าร่วมอยู่ในองค์กรชุมชนแต่อย่างใด ซึ่งจะค่อยวิพากษ์

การดำเนินกิจกรรมขององค์กร ทั้งนี้ นับเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งและการดำรงอยู่ขององค์กรชุมชน จากการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมองค์กร

5. การบริหารจัดการ เป็นสิ่งชี้ขาดต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน โดยเฉพาะกิจกรรมที่มีเงิน คนเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สามารถอธิบายในรายละเอียดขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนี้

5.1 การตัดสินใจร่วมกัน สิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการมีส่วนร่วมที่สนับสนุนต่อการรวมกลุ่มองค์กร ทั้งนี้ถ้าการบริหารจัดการเหล่าสมาชิกไม่มีโอกาสตัดสินใจด้วยความเป็นเจ้าของ องค์กร การอยู่รอดขององค์กรย่อมมีผล สมาชิกองค์กรจะขาดความตระหนักต่อการช่วยเหลือประคองกิจกรรม และจะปล่อยให้ผู้นำกำหนดทิศทาง ซึ่งความอยู่รอดจะขึ้นอยู่กับผู้นำผู้เดียว ดังนั้นสมพันธ์จึงเสนอไว้ว่า การขับเคลื่อนของกิจกรรมองค์กรชุมชนที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงควรจะต้องให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

5.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะในรูปแบบมาตรฐาน เช่น มีประธาน รองประธาน เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ทั้งนี้การแบ่งโครงสร้างเช่นกันอาจจะไม่จำเป็นสำหรับองค์กรที่มีเนื้อหางานที่ชัดเจน แต่ควรมีตำแหน่งที่มีเนื้อหางานให้ปฏิบัติจริง

5.3 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นสถานที่ศูนย์กลางของการรวมกลุ่มในการวางแผนกิจกรรม การจัดกิจกรรม รวบรวมอุปกรณ์ต่าง ๆ และการใช้ประโยชน์สำหรับชุมชน

5.4 กฎ ระเบียบร่วมกัน เพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากการรวมกลุ่มองค์กรชุมชนนั้น มาจากกลุ่มคนที่หลากหลายย่อมมีความคิดมุมมองที่แตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งเชิงเหตุผล ทิศนะต่อการดำเนินการ จึงนับเป็นสิ่งสำคัญของการรวมกลุ่มองค์กรชุมชนด้วยเช่นกัน

5.5 การสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกองค์กรชาวบ้าน มีหลายรูปแบบ เช่นการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการหาข้อสรุปร่วมกัน การประชาสัมพันธ์ข่าวการดำเนินการขององค์กร การประชุมแกนนำองค์กรและการกระจายข่าวของกลุ่มย่อย การใช้ปฏิสัมพันธ์ทางด้านสังคม วัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้เข้าใจร่วมกัน ทั้งนี้หากการสื่อสารมีปริมาณไม่เพียงพอหรือไขว้เขวจากความเป็นจริงแล้วนั้น การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรชุมชนย่อมเป็นไปได้

5.6 การควบคุมตรวจสอบ เพื่อให้มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์กรอย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยเฉพาะกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง โปร่งใสและชัดเจน

6. กิจกรรม รูปแบบการเรียนรู้ และการดำเนินการจริงจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมเหล่านี้ โดยทั่วไปกิจกรรมในชุมชนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมเป็นหลัก บางชุมชนอาจมีกิจกรรมทางการเมือง จนมาถึงในปัจจุบันมีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้นตามสภาวะบ้านเมืองที่มีปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

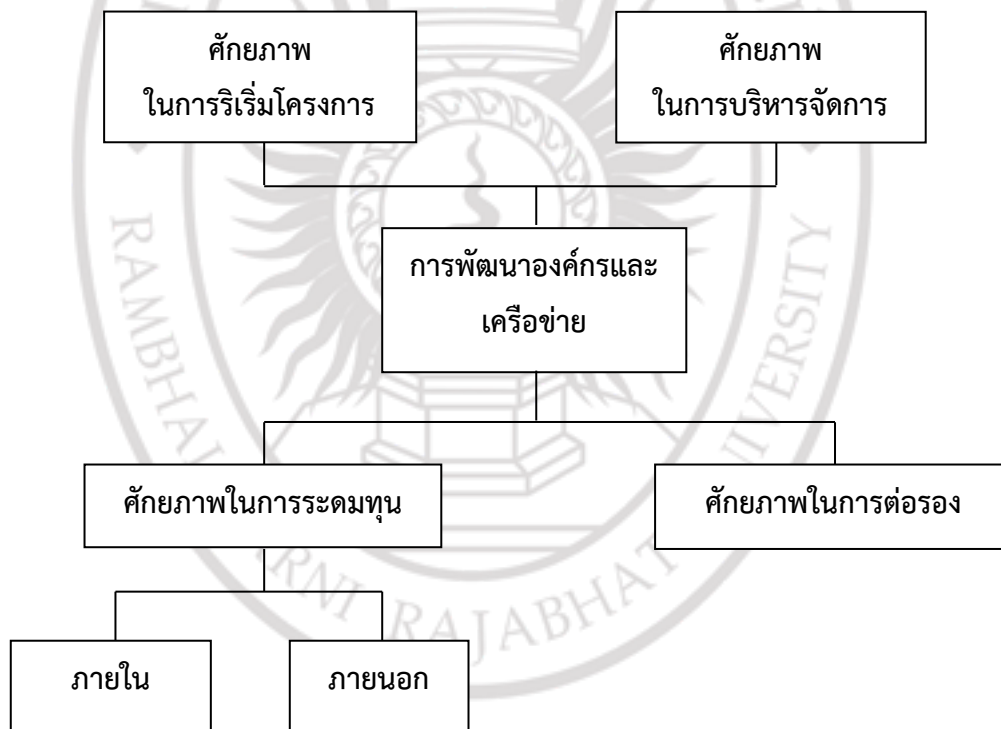
กิจกรรมเศรษฐกิจที่นิยมทำกันมากในชนบท เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ศูนย์สาธิตการตลาด กลุ่มปุ๋ย ธนาคารข้าว กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง สหกรณ์ต่าง ๆ กิจกรรมด้านการเกษตร เช่น เกษตรผสมผสาน ไร่นาสวนผสม ปศุสัตว์ ข้าวพืชมักปลอดสารเคมี กิจกรรมด้านการเมือง เป็นลักษณะของการต่อรองให้

แก้ไขนโยบายรัฐและการตั้งทรัพยากรรัฐเข้าสู่ชุมชน กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าชุมชน การอนุรักษ์และฟื้นฟูผืนน้ำ การแก้ปัญหาขยะ มลพิษในเมือง

7. งบประมาณ เพื่อการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้จะมาจากการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกชุมชน

อย่างไรก็ตามการอธิบายในรายละเอียดขององค์กรชุมชน สำหรับมุมมองผู้วิจัยยังเห็นว่ายังขาดมิติของการอธิบายรูปแบบการเสริมพลังจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนช่วยให้ก่อเกิดการรวมกลุ่มองค์กรชุมชนได้ด้วยการบริหารจัดการตนเอง แต่ส่วนอีกมุมมองหนึ่งได้เห็นด้วยกับการแบ่งองค์ประกอบสำคัญขององค์กรชุมชนเป็น 7 ตัวแปรหลักที่กล่าวมา

บัญชา แก้วส่อง และคณะ (2537 : หน้า 36) ทำการศึกษาศักยภาพขององค์กรชาวบ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาศักยภาพองค์กรชาวบ้านดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพองค์กรชาวบ้าน

ที่มา : บัญชา แก้วส่อง และคณะ (2537 : หน้า 37)

โดยมีสาระสำคัญ คือ

1. อุดมการณ์ร่วม ในการที่จะสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและการเมืองแก่ชุมชนโดยมีพื้นฐานร่วมกันจากวัฒนธรรมชุมชน และร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยอุดมการณ์ดังกล่าวนี้จะเป็นแรงจูงใจและยึดเหนี่ยวให้ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเข้มแข็งและเป็นจุดแข็งหนึ่งของชุมชน

2. ศักยภาพในการเริ่มโครงการ องค์กรชาวบ้านในหลายพื้นที่สามารถรวมตัวกันเอง โดยริเริ่มโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา อีกทั้งความสามารถในการประสานเพื่อใช้ในกิจกรรมโครงการ

3. ศักยภาพการบริหารจัดการ องค์กรชาวบ้านหลายกลุ่มหลายองค์กรสามารถที่จะแบ่งบทบาทหน้าที่ และจัดการทั้งในเรื่องคน เรื่องเงินและกิจกรรม รวมทั้งการกระจายผลประโยชน์สู่สมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4. ศักยภาพในการระดมทุน การระดมทุนภายในชุมชนด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลงหุ้น การเก็บเงินสมาชิก การทอดผ้าป่า เป็นต้น และการระดมทุนจากภายนอก เช่น ในรูปแบบของการกู้ยืมเงินการประสานโครงการพัฒนาแบบให้เปล่าจากภาครัฐ การประสานงบประมาณจากองค์กรพัฒนาเอกชนและแหล่งทุนจากภาคธุรกิจ ซึ่งหลายองค์กรพบว่าสามารถเข้าถึงแหล่งลงทุนต่างๆ เหล่านี้ได้เป็นอย่างดีและมีความสามารถในการนำเงินทุนมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ศักยภาพในการต่อรองทางการเมือง การร่วมตัวกันเป็นเครือข่ายขององค์กรชาวบ้านสามารถที่จะมีอำนาจต่อรองทางการเมือง ซึ่งมีให้เห็นในหลายกรณีปัญหา เช่น ปัญหาป่าไม้ ที่ดิน สิ่งแวดล้อมหรือปัญหาการประกอบอาชีพ ซึ่งการต่อรองทางการเมือง จะทำให้ชาวบ้านลดความกลัว และกล้าแสดงออกต่อผู้มีอำนาจหรือกลุ่มทุนมากขึ้น

6. ศักยภาพของผู้นำชาวบ้าน ซึ่งผู้นำถือว่าเป็นคนที่มีความสำคัญอย่างสูง ผู้นำเหล่านี้อาจประกอบด้วยผู้นำทางความคิด ผู้นำทางด้านศีลธรรมผู้นำทางด้านอาชีพหรือเทคนิคหรือการปฏิบัติ ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานและประสานกับทางราชการและเอกชนรวมทั้งประสานภายในหมู่บ้าน ศักยภาพของผู้นำต่างๆเหล่านี้มีอยู่จริงและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยงานวิจัยประเมินผลนี้พบว่าผู้นำที่สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรชาวบ้านมักมีคุณสมบัติหลายประการ คือเป็นนักประสานงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพูดที่ชักจูงคนได้ มีความสามารถในการจดจำและบันทึกได้ละเอียด ได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน มีความเท่าทันต่อสถานการณ์ภายนอกชุมชน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งหากชุมชนใดมีผู้นำลักษณะนี้ก็จะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับทั้งองค์กรชุมชนได้เป็นอย่างดี

กาญจนา แก้วเทพ (2549 : หน้า 202) กล่าวถึงองค์กรชุมชนว่า หมายถึง การจัดระบบรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชน เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลุล่วง องค์กรชุมชนเป็นสถาบันที่บรรพบุรุษไทยได้สร้างสรรค์ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่สืบทอดวิถีชีวิตของชุมชนทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมให้ยังคงอยู่ยืดยาวตลอดมาในประวัติศาสตร์ องค์กรชุมชนจะอยู่ได้ยาวนานต้องมีศักยภาพในการปรับตัวเอง คือสนองความต้องการของชุมชนและปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนอาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์ สิ่งที่บ่งบอกความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน คือการเจริญเติบโตในเชิงปริมาณและคุณภาพขององค์กร นั่นคือสมาชิกเพิ่มมากขึ้นและมีการสืบทอดคนรุ่นใหม่ๆเข้ามารับช่วงต่อภาระงาน ส่วนในมิติเชิงคุณภาพดูได้จากความรู้ความสามารถและทักษะ รวมทั้งความคิดและพลังแห่งศีลธรรมทั้งของสมาชิกและผู้นำ อีกทั้งผู้นำอาจดูได้จากความสามารถและการสานผลประโยชน์ สิ่งสำคัญที่ต้องดูอีกอย่าง คือพลังสร้างสรรค์ของสมาชิกในการคิดค้นและทำกิจกรรมอย่างมีชีวิตชีวาและมีความต่อเนื่อง

2. ปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม ผลงานหรือกิจกรรมของกลุ่มมีความต่อเนื่อง ดำเนินการอย่างเป็นเครือข่าย และขยายกิจกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้พิจารณาได้จากความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่องค์กรเผชิญในภาวะวิกฤติ

3. ปริมาณและคุณภาพของทุนที่เป็นวัสดุอุปกรณ์หรือสภาพแวดล้อม พิจารณาจากทุนด้านปริมาณของวัสดุที่เพิ่มมากขึ้นหรือได้มา เช่น กลุ่มวัวควายมีวัวควายเพิ่มมากขึ้น กลุ่มสมุนไพรมีการรักษาพันธุ์พืชและป่าตามธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนมิติเชิงคุณภาพ พิจารณาจากความยั่งยืนของทุน เช่น ระบบการบริหารจัดการที่ทำให้สามารถเพิ่มวัสดุและสภาพแวดล้อมที่เป็นทุน เป็นต้น

4. ทุนเพื่อนหรือเครือข่าย การมีเครือข่ายหรือกิจกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเห็นถึงศักยภาพในการระดมทุน ในแง่ปริมาณอาจดูได้จากเครือข่ายสมาชิกที่มีกว้างขวางมากขึ้น ในแง่คุณภาพดูได้จากความสามารถในการจัดการกับเครือข่ายในลักษณะของความร่วมมือในการปฏิบัติ และลักษณะของอำนาจในการเจรจาต่อรองหรือประสานงาน

5. สถานภาพขององค์กรชุมชน ซึ่งจากองค์ประกอบที่หนึ่งถึงสี่เป็นเพียงการพิจารณาจากตัวองค์กรชุมชนเท่านั้น การพิจารณาศักยภาพควรอ้างอิงจากภายนอกด้วย นั่นคือการประเมินการยอมรับต่อองค์กรชุมชนจากกลุ่มบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องว่าให้การยอมรับในเรื่องอะไรและมากน้อยแค่ไหน

มนู อุดมเวช และคณะ (2542 : หน้า 46) กล่าวว่าในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ มีบุคลากรที่เป็นสมาชิกของชุมชน มีกลุ่ม องค์กรและหน่วยงานอันทรงคุณค่ากระจายอยู่มากมาย โดยที่องค์กรชุมชนท้องถิ่นอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะด้านการจัดรูปแบบที่มีลักษณะเป็นระบบ มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน อาทิ สถาบัน สมาคม เป็นต้น และที่เป็นการเข้ามารวมตัวกันอย่างหลวม ๆ เช่น ชมรม และกลุ่มต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าในชุมชนท้องถิ่นบทบาทขององค์กรและบุคลากรเหล่านี้มีสูงมาก หลายครั้งถึงกับกำหนดให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้

ในสภาพสังคมปกติบทบาทขององค์กรและบุคลากรในชุมชนท้องถิ่นอาจไม่เด่นชัดนัก แต่ถ้าหากพิจารณาโดยถี่ยาวแล้วจะพบว่าบุคลากรและองค์กรเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการเป็นพลังผลักดันกิจกรรมของชุมชนให้เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญคือหากมีการรวมตัว รวมพลังขององค์กรท้องถิ่นเหล่านี้ให้เป็นไปในทิศทางของการพัฒนาแนวทางเดียวกันและมีทิศทางที่เหมาะสมย่อมจะทำให้เกิดกระแสอันยิ่งใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนท้องถิ่นและเป็นผลดีแก่ประชาชนในชุมชน สังคม ประเทศชาติ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม

2. องค์ประกอบขององค์กรชุมชนท้องถิ่น

ความเป็นองค์กรชุมชนมีลักษณะที่สำคัญ คือมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อบ่งบอกถึงแนวคิด โครงสร้าง กระบวนการทำงาน รวมถึงการมีกิจกรรมในการพัฒนาร่วมกันซึ่งองค์ประกอบขององค์กรชุมชนประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. อุดมการณ์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ อุดมการณ์ เป็นชุดของความคิดและความเชื่อของบุคคล ที่เกิดจากการสังกัดอยู่ในชนชั้นใดชนชั้นหนึ่งในสังคม อุดมการณ์ขององค์กรนั้นมาจากการหล่อหลอมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยปกติแล้วมักมาจากอุดมการณ์ของผู้นำหรือผู้ก่อตั้งองค์กร ด้านภารกิจ หมายถึงความมุ่งหมายพื้นฐานที่กลุ่มหรือองค์กรต้องการที่จะเป็น ซึ่งภารกิจจะถูกกำหนดจาก

อุดมการณ์และการกิจเองก็จะเป็นสิ่งที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนวัตถุประสงค์ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าไปให้ถึงหรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อบรรลุความต้องการของบุคคลในองค์กร วัตถุประสงค์จะระบุภาพขององค์กร การคงอยู่ขององค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การให้ แนวทางการทำกิจกรรมและการประเมินผล ซึ่งวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นควรมีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้

2. ผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

2.1 ผู้นำแบบบอกกล่าว เป็นผู้นำที่ให้ความรู้เฉพาะอย่างยิ่งติดตามให้คำแนะนำอย่าง ใกล้ชิดในการทำงาน

2.2 ผู้นำแบบขายความคิดเป็นผู้นำที่อธิบายหรือขายความคิดโดยให้โอกาสการทำความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนการตัดสินใจ

2.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ ในร่วมกัน

2.4 ผู้นำแบบตัวแทน เป็นผู้นำที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการตัดสินใจและ ปฏิบัติงานซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วผู้นำขององค์กรชุมชนมักไม่รู้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งชัดเจน แต่จะมีการผสมผสานกันมากบ้างน้อยบ้าง นอกจากนี้รูปแบบผู้นำจะเด่นชัดในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

2.4.1 การมีสถานภาพรองรับ คือผู้นำทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำที่มีสถานภาพ ทางการรองรับ เช่น ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เป็นต้น แนวโน้มก็จะเป็นผู้นำแบบตัวแทน ส่วนผู้นำ ไม่เป็นทางการก็มักจะมีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.4.2 การมีประสบการณ์ชีวิต ผู้นำที่มีประสบการณ์ชีวิตมากก็จะมีแนวโน้มที่เป็น ผู้นำแบบขายความคิดผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.4.3 การมีบารมี ในที่นี้บารมีอาจเกิดจากความรู้หรือฐานะทางเศรษฐกิจ

3. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบการจัดการความสัมพันธ์เป็นทางการระหว่าง บุคคลในองค์กรในรูปแบบของนโยบาย สถานภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจและระบบการ ตัดสินใจ โดยโครงสร้างจะอำนวยความสะดวกและควบคุมการปฏิบัติของสมาชิกซึ่งรูปแบบของ โครงสร้างองค์กรมี 2 ชนิด คือ 1) โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะเป็นแนวนอน (organic structure) มีความเป็นทางการต่ำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง มีการสื่อสารกระจายทั่วองค์กรและมี กฎระเบียบน้อย 2) โครงสร้างขององค์กรเป็นแนวตั้ง(mechanistic structure) มีความเป็น ทางการสูง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่ำ การสื่อสารในองค์กรไม่ทั่วถึงและมีกฎระเบียบค่อนข้างมาก

4. วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการปะทะสังสรรค์ของค่านิยมทัศนคติและ พฤติกรรมของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ โดยบุคคลจะนำวัฒนธรรมของสังคมตนเข้ามาในองค์กร และเกิด การหล่อหลอมของวัฒนธรรมที่แต่ละคนยึดถือปฏิบัติก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยในระยะแรกวัฒนธรรมจะกำหนดขึ้นจากปรัชญาและแนวคิด ของกลุ่มผู้ก่อตั้งและนำมาใช้เป็นเกณฑ์การเลือกคนเข้าองค์กร แต่หลังจากนั้นจะเกิดการกระทบ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเดิมและวัฒนธรรมใหม่ที่สมาชิกรับเข้ามาสมาชิกจะเกิดการปรับตัวทาง

สังคมและคัดเลือกเฉพาะวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสมาชิกส่วนใหญ่ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือกันต่อไป

5. กฎระเบียบเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลในกลุ่ม การกำหนดกฎระเบียบว่าใครควรทำอะไร อย่างไร และไม่ควรทำอะไร อย่างไร เป็นเรื่องสำคัญของการข้อตกลงร่วมกันในองค์กรซึ่งกฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกันของกลุ่มและจำเป็นที่บุคคลภายในองค์กรจะต้องประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดกฎระเบียบซึ่งทำให้สมาชิกองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามโดยมีการควบคุมด้วยสมาชิกขององค์กรเอง

6. การสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยทำหน้าที่ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปหน้าที่ของการสื่อได้ 4 ประการ คือ

6.1 ปฏิบัติการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก

6.2 จูงใจให้สมาชิกรู้ว่าทำอะไร ทำได้ดีเพียงใดและจะปรับปรุงงานอย่างไร

6.3 ระบายความพอใจหรือไม่พอใจหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ของสมาชิก

6.4 ให้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก ซึ่งการสื่อสารกระทำได้ 2 ช่องทาง คือการสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ สำหรับการสื่อสารแบบเป็นทางการ ได้แก่ การติดต่อตามความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโครงสร้างองค์กร การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพูดคุยส่วนตัว การจับกลุ่มวิจารณ์ เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วม เป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของความอยู่รอดของกลุ่ม เพราะมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความเป็นเจ้าของนี้เองทำให้เกิดพันธะผูกพันของคนที่เข้าร่วม

8. ผลประโยชน์ ประโยชน์ที่ต้องได้รับและสิ่งจูงใจหรือรางวัลที่มีความสำคัญในอันที่จะช่วยในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคคลไม่สามารถทำงานอาสาสมัครได้โดยตลอด ระบบผลประโยชน์นั้นอาจแยกได้เป็นผลประโยชน์แบบนามธรรม (ความพึงพอใจ) และผลประโยชน์แบบรูปธรรม (วัตถุหรือสิ่งของ)

9. การเงิน เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรชุมชน ไม่ว่าจะดำเนินการใด ๆ จะต้องมีการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือดำเนินกิจกรรมที่เป็นโครงการต่าง ๆ การจัดการการเงินขององค์กรชุมชนเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ การควบคุมการเงินโดยระบบบัญชีเป็นมาตรการหนึ่งที่กลุ่มต้องนำมาใช้

10. กิจกรรม กิจกรรมเป็นสิ่งที่ระบุดึงความคงอยู่ขององค์กร เพราะหากองค์กรใดไม่มีการทำกิจกรรมก็หมายความว่าองค์กรนั้น ๆ ได้หยุดตัวเองชั่วคราวหรือถาวร กิจกรรมจะประสานเข้ากับส่วนอื่น ๆ ขององค์กร กล่าวคือกิจกรรมมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำระบบผลประโยชน์และระบบการตัดสินใจหรืออีกนัยหนึ่ง สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดกิจกรรมขององค์กรว่าจะอยู่ในรูปแบบใด

สมพันธ์ เตชะอธิก (2540 : หน้า 59) ได้กล่าวถึงองค์กรชุมชนท้องถิ่นในลักษณะของความ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยชาวบ้านซึ่งอาจเรียกว่าเป็นองค์กรชาวบ้าน มีลักษณะ ดังนี้

1. การมีอุดมการณ์ร่วมกัน หมายถึง การมีทัศนคติต่อโลก ต่อสังคมและต่อชุมชนร่วมกัน อุดมการณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวทิศทางของการรวมกลุ่มกันเอาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสามารถกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ได้ยิ่งทำให้องค์กรชุมชนนั้นมีการร่วมตัวได้ดียิ่งขึ้น

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน องค์กรชุมชนต้องมีเป้าหมายร่วมกันว่าจะเดินทางไปข้างหน้าเพื่ออะไร เช่น การมีเป้าหมายเพื่อสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง ก็มีวัตถุประสงค์ในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ซึ่งผลประโยชน์เป็นธรรมของมนุษย์ที่ทุกคนต้องการ องค์กรชุมชนทั่วไปจึงต้องสร้างข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่าผลประโยชน์ของการรวมตัวเป็นองค์กรคืออะไร

4. คน รวมไปถึงผู้นำ สมาชิกและชาวบ้านทั่วไป

4.1 ผู้นำถือเป็นผู้กุมความอยู่รอดขององค์กรชุมชน หากผู้นำได้รับการยอมรับ มีบารมี มีความสามารถ ปฏิบัติดี สร้างความสามัคคีและคิดถึงส่วนร่วมจริง ๆ ก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเข้มแข็งได้ ผู้นำมีหลายประเภท ได้แก่ ผู้นำทางความคิด ผู้นำทางศีลธรรม ผู้นำด้านอาชีพ ผู้นำด้านการพูด ผู้นำที่สามารถประยุกต์การทำงานมาสู่เป้าหมายเพื่อชาวบ้าน ระดมทรัพยากรภายในและประสานทรัพยากรภายนอกมาสู่ชุมชนได้

4.2 สมาชิก การที่สมาชิกร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางความคิด การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตลอดจนมีสิทธิ์ที่จะได้รับผลประโยชน์จากองค์กร สมาชิกมีหลายประเภท สมาชิกบางคนก็ร่วมคิด ร่วมทำงานกับองค์กรเสมอ บางคนร่วมบ้างไม่ร่วมบ้าง บ้างก็เฝ้าดูอยู่เฉย ๆ

4.3 ชาวบ้านทั่วไป ไม่เข้าร่วมในองค์กรแต่ก็มีผลต่อการดำรงอยู่และความเข้มแข็งขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มคนที่เฝ้าดู ติดตาม วิพากษ์วิจารณ์และพร้อมจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกับองค์กร

5. การบริหารจัดการ ถือเป็นเรื่องชี้ขาดความเข้มแข็งขององค์กร การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรชุมชนดังกล่าวควรประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

5.1 การตัดสินใจร่วม สมาชิกต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความตระหนักร่วมตัดสินใจ ไม่ปล่อยให้เป็นการตัดสินใจของผู้นำคนเดียว

5.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ การแบ่งบทบาทหน้าที่ควรแบ่งให้เป็นตำแหน่งที่มีเนื้อหางานให้ปฏิบัติจริง

5.3 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประชุมการจัดกิจกรรม การเก็บวัสดุอุปกรณ์และใช้ประโยชน์อื่นๆ สำหรับชุมชน

5.4 กฎ กติการ่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นข้อควรร่วมกัน

5.5 การสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกองค์กร การสื่อสารมีความสำคัญมาก ช่วยให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและร่วมมือกันมากขึ้น การสื่อสารทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดประชุมชี้แจง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปร่วมกัน การแจ้งข่าวสารข้อมูลผ่านหอกระจายข่าว การประชุมแกนนำ การกระจายข้อมูลในกลุ่มย่อย

5.6 การควบคุมตรวจสอบ เมื่อมีการแบ่งหน้าที่แล้วต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการรับรู้กันอย่างโปร่งใสโดยเฉพาะด้านการเงิน

6. กิจกรรม การเรียนรู้ ฝึกฝนและปฏิบัติจริงก็อยู่ที่กิจกรรมพัฒนา โดยทั่วไปกิจกรรมในชุมชนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก บางชุมชนอาจมีกิจกรรมทางการเมืองบ้าง กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกชาวบ้านให้ทำงานร่วมกันและเป็นกิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาหรือช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

7. งบประมาณ เพื่อแผนงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีจำเป็นต้องมีการระดมทุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำกิจกรรมได้ ความคุ้นเคยจากการเป็นผู้รับทำให้ชาวบ้านมักได้รับงบประมาณจากภายนอก ควรกระตุ้นให้มีการระดมทุนจากภายในชุมชนก่อน เมื่อขาดงบประมาณส่วนนี้แล้วจึงค่อยหาเพิ่มเติมจากภายนอก

ดังนั้นโดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าองค์กรชุมชนเกิดจากการรวมกลุ่มกันของแต่ละคนในชุมชนแล้วมีการสร้างระบบหรือกลไกในการบริหารจัดการชุมชนขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการเรียนรู้การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันตลอดจนมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกันและองค์กรหรือกลไกการจัดการของชุมชนนี้จะเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกันเองและกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นจากภายนอก

3. ประเภท ลักษณะและหน้าที่ขององค์กรชุมชนท้องถิ่น

การแบ่งประเภทขององค์กรชุมชนท้องถิ่นนั้น เป็นการอธิบายถึงลักษณะของการเกิดองค์กรชุมชน ซึ่งแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับว่าองค์กรชุมชนนั้นจะจัดแบ่งหรือนิยามกิจกรรมการดำเนินงานของตัวเองเป็นประเภทไหน อย่างไร ซึ่งในเบื้องต้นสามารถแบ่งประเภทขององค์กรชุมชนเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ แบ่งตามการจัดตั้งองค์กรและตามโครงการสร้างขององค์กร ซึ่งแต่ละประเภทมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1. แบ่งตามการจัดตั้งองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ (สัมพันธ์ เตชะอธิก, 2540 : หน้า 61)

1.1 องค์กรชุมชนแบบเป็นทางการ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) สภาองค์กรชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สหกรณ์การเกษตร กลุ่มเกษตรมูลนิธิ สมาคม ซึ่งเป็นลักษณะที่รัฐลงไปจัดตั้งและมีการจดทะเบียนกับภาครัฐ มีกฎระเบียบรับรองและได้รับการสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินกิจกรรมจากภาครัฐ

1.2 องค์กรชุมชนแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ องค์กรที่เป็นการรวมตัวกันเอง หรือองค์กรพัฒนาชุมชนเข้าไปร่วมจัดตั้งมีกฎระเบียบที่สร้างขึ้นเอง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ องค์กรชุมชนท้องถิ่นเหล่านี้ยังแบ่งออกเป็นองค์กรชุมชนในสถานการณ์ร้อน ที่ทำการประท้วงเรียกร้องต่อรัฐเช่น สมัชชาต่าง ๆ และองค์กรชุมชนในสถานการณ์เย็น เป็นองค์กรชุมชนเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งทางเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรชุมชนประเภทนี้มักไม่ค่อยดำเนินการเรียกร้องต่อภาครัฐ

2. แบ่งตามโครงสร้างขององค์กร แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 องค์กรชุมชนที่มีโครงสร้างแบบง่าย องค์กรจะมีประธาน รองประธานหรือหัวหน้ากับรองหัวหน้า สมาชิกทุกคนจะร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกอาจเป็นเจ้าของทรัพย์สินขององค์กรร่วมกันหรืออาจมีทรัพย์สินของตนเองที่นำมาทำกิจกรรมแยกต่างหากก็ได้

2.2 องค์กรชุมชนที่มีโครงสร้างซับซ้อน เป็นกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีโครงสร้างที่ระบุบทบาท หน้าที่ของผู้นำและสมาชิกและแบ่งหน้าที่เป็นหลายฝ่ายมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ลักษณะกิจกรรมมักเป็นกิจกรรมประเภทที่สมาชิกร่วมกันเป็นเจ้าของทรัพย์สินและทำกิจกรรมร่วมกันทั้งหมด

อย่างไรก็ตามองค์กรชุมชนนั้นสามารถจัดหมวดหมู่หรือจัดประเภทได้อย่างหลากหลายขึ้นอยู่กับภารกิจและหน้าที่ขององค์กรชุมชนนั้น ๆ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด เช่น

1. องค์กรการเงิน ได้แก่ ออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธนาคารหมู่บ้าน เครดิตยูเนียน กขคจ. กทบ. กลุ่มสัจจะ กลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น

2. องค์กรด้านวิชาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ได้แก่ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ กลุ่มผู้ใช้น้ำร้านค้า/ศูนย์สาธิตปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ประมง เป็นต้น

3. องค์กรด้านสังคม ได้แก่ กลุ่มสวัสดิการ ผู้สูงอายุ ฅาปนกิจ พัฒนาสตรี เยาวชน ศูนย์สงเคราะห์ กองทุนช่วยเหลือ อาสาสมัคร (อสม.) อปพร. ผู้ป่วย/ผู้พิการ เป็นต้น

4. องค์กรด้านสิ่งแวดล้อม/ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากร ประมงชายฝั่ง ลุ่มน้ำ เกษตรอินทรีย์ ป่าชุมชน เป็นต้น

5. องค์กรวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ กลุ่มสมุนไพรร แพทย์แผนไทย อนุรักษ์ประเพณี/ศาสนา/วัฒนธรรม ชนเผ่า ศิลปะการแสดง ดนตรี นาฏศิลป์ งานประดิษฐ์ฝีมือพื้นบ้าน พระสงฆ์ เป็นต้น

6. องค์กรด้านที่อยู่อาศัย/ชุมชนเมือง/ที่ดินทำกิน

7. องค์กรด้านสื่อมวลชน ได้แก่ วิทยูชุมชน หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น เป็นต้น

ลักษณะขององค์กรชุมชนท้องถิ่น สิบ สี่ส่วน (2530) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญขององค์กรชุมชนท้องถิ่นไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. สามารถปกป้องผลประโยชน์แก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของสมาชิกได้และมีการกระจายผลอย่างเสมอภาค

2. ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอย่างมีจิตสำนึกร่วมกัน

3. องค์กรมีความสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม

4. องค์กรมีความหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาคนนอกมีบทบาทในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรและความสามารถของคนในชุมชน

5. องค์กรสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ภายในชุมชนและสภาพแวดล้อมพื้นฐานขององค์กรให้เป็นไปตามทิศที่พึงประสงค์ได้

6. องค์กรมีการปรับตัวที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายรักษาความมั่นคงและพัฒนาองค์กรให้เจริญต่อไปได้

หน้าที่ขององค์กรชุมชนนั้นเป็นธรรมดาที่เมื่อมีการจัดตั้งองค์กรในลักษณะใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือการกำหนดบทบาทหรือหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ องค์กรชุมชนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีหน้าที่ต้องรับใช้ทิศทางของกลุ่มองค์กรที่ตั้งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาสามารถจำแนกหน้าที่ขององค์กรชุมชนได้ 4 ประเภท คือ

1. องค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้จะทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรในชุมชนของตนเอง เพื่อการจัดผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้ทั่วถึง ในกรณีของกลุ่มอนุรักษ์ค่อนข้างเป็นวิธีการจัดการทรัพยากรเพื่อป้องกันการบุกรุกจากกลุ่มผลประโยชน์ที่มาจากภายนอกชุมชนเป็นสำคัญ

2. องค์กรที่ทำหน้าที่ด้านสังคมและวัฒนธรรม เช่น กลุ่มทำบุญ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กองทุนยา กองทุนสงเคราะห์ องค์กรเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการรวมกลุ่มของคนภายในชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมและวัฒนธรรม

3. องค์กรทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น สหกรณ์หมู่บ้าน กลุ่มเกษตร กลุ่มจักสาน กลุ่มเลี้ยงไหม ธนาคารข้าว และกลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้จัดดำเนินการขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาอาชีพของชุมชน โดยการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพและจัดทำกองทุนเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ

4. องค์กรเพื่อต่อสู้ทางการเมือง เช่น กลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มความมั่นคงด้านที่ดินและที่อยู่อาศัย เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อการต่อสู้เรื่องทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนและมักจะเป็นการรวมกลุ่มเพื่อต่อสู้กับอิทธิพลภายนอก เช่น ต่อสู้กับนายทุนที่แสวงหาผลประโยชน์จากพื้นที่ของชุมชน ต่อสู้กับอิทธิพลจากแนวนโยบายของรัฐหรือพ่อค้า เป็นต้น

โดยสรุปหน้าที่ขององค์กรชุมชนแบ่งออกเป็นด้านหรือประเภทต่าง ๆ ตามภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์กรชุมชนนั้น ๆ ได้ดำเนินกิจกรรมโครงการ อย่างไรก็ตามแม้จะแบ่งตามภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์กรชุมชนดำเนินการโดยพื้นฐานแล้วหน้าที่ขององค์กรชุมชนคือการรับใช้ชุมชนนั่นเอง

4. ความเข้มแข็งขององค์กรท้องถิ่นกับการพัฒนาชุมชน

องค์กรท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนเพราะย่อมนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนด้านอื่น ๆ ด้วย อาทิเช่น ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านเศรษฐกิจและทุนชุมชน ด้านการจัดการตนเอง ด้านการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ดังนั้นความเข้มแข็งขององค์กรท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นในงานพัฒนาชุมชน จากการศึกษาขององค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งในภาคตะวันตกของภมรรัตน์ สุธรรม (2546 : หน้า 79) มีข้อค้นพบที่สำคัญถึงองค์ประกอบขององค์กรท้องถิ่นที่เข้มแข็งและมีผลต่อการพึ่งตนเองของชุมชน ดังนี้

1. การดำเนินงานมีลักษณะเป็นเครือข่าย (network) โดยมีการสร้างเครือข่ายเกาะเกี่ยวไว้อย่างหลวม ๆ ทั้งเครือข่ายองค์กรภายในชุมชนและเองและเครือข่ายภายนอกชุมชน

2. การดำเนินงานในลักษณะแบบบูรณาการ หรือมีลักษณะแบบองค์รวม (holistic) โดยมีเป้าหมายหลักคือการเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการเริ่มก่อตัวขององค์กรชุมชนอาจเริ่มจากปัญหาด้านสังคม ปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือปัญหาสิ่งแวดล้อมตามความจำเป็นและเร่งด่วน จากนั้นเมื่อองค์กรชุมชนเข้มแข็งก็จะค่อย ๆ ขยายผลออกไปสู่กิจกรรมด้านอื่น ๆ

เช่น การรวมตัวเป็นกลุ่ม/องค์กรทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจะเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับความสมบูรณ์ของระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชุมชนโดยตรง เช่น การรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ก็มีเป้าหมายเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ชายฝั่งไม่ให้ถูกทำลายสูญเสียความสมบูรณ์ และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนในทางด้านเศรษฐกิจซึ่งกลายเป็นระบบโครงสร้างของสังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชน หากระบบนิเวศหรือแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ถูกทำลายลงก็จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ทำให้โครงสร้างของสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชนเปลี่ยนไป หรือการที่ชุมชนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการแก้ปัญหา ร่วมกันจนเกิดพลังของชุมชนนำไปสู่การรวมตัวกันทำกิจกรรมด้านเศรษฐกิจของชุมชน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ฯ การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน หลังจากการขยายกิจกรรมไปสู่ด้านการรวมตัวทางด้านกลุ่มอาชีพ การจัดสวัสดิการให้กับคนในชุมชน การอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาแบบบูรณาการครบวงจรส่งผลกระทบต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่จะสามารถมองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทุกด้านภายในชุมชนที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อเนื่อง ทำให้ชุมชนมีประสพการณ์ในการทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วมในเวทีประชาคมทำให้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยเหตุผลได้ถึงแม้ว่าลักษณะการบูรณาการแต่ละด้านยังไม่ชัดเจนแต่ก็มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่องค์กรชุมชนจะนำชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองในทุกด้าน

3. การดำเนินงานมีลักษณะที่เด่นและมีความกิจกรรมชัดเจน กล่าวคือองค์กรที่ดำเนินการด้านเศรษฐกิจจะมีลักษณะที่มีการวางกฎเกณฑ์ระเบียบขององค์กรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจนเป็นระบบ และหน่วยราชการเป็นที่เล็งในการให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการดำเนินการ สำหรับองค์กรชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จะมีโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรรวมตัวกันแบบหลวม ๆ การทำงานอยู่ในลักษณะงานอาสาสมัคร มีการตั้งกฎระเบียบแบบกว้าง ๆ ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะของการสร้างสำนึกร่วมในการทำงาน การบริหารจัดการวางไว้เป็นกฎที่รับรู้ในสมาชิก สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์แวดล้อมของชุมชน

4. องค์กรชุมชนให้ความสำคัญกับฐานทางทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศที่สมบูรณ์และหลากหลายของชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้สูงโดยเฉพาะในช่วงบุกเบิกเข้ามาตั้งถิ่นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงดังกล่าวชุมชนส่วนใหญ่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มผลผลิตที่เกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต โดยมีฐานทางด้านวัฒนธรรมชุมชนเป็นแรงเกาะเกี่ยวที่สำคัญภายในชุมชนทำให้ชุมชน มีพลังสูงในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้เกิดความสมดุลภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงสามารถทำให้สังคม/ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

5. คณะกรรมการบริหารหรือผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น เสียสละสามารถนำชุมชนฝ่าวิกฤตได้ ผู้นำชุมชนมีความโดดเด่นในการนำความคิดชุมชน ทำให้ชุมชนมีความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ และเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมารองรับการพัฒนา โดยพัฒนาทั้งระดับปัจเจกและการทำงานในรูปคณะกรรมการ จัดระบบการบริหาร

จัดการชุมชนในรูปแบบใหม่ในลักษณะการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนต่าง ๆ ในชุมชนขึ้นมาพร้อมรับผิดชอบและทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ

6. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในพื้นที่ที่ดำเนินการในชุมชนขนาดเล็กระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จะมีกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในทุกขั้นตอนมีลักษณะของการอาสาสมัครและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมมากกว่า ในขณะที่ในพื้นที่ที่ดำเนินการระดับตำบล/อำเภอ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะลดความเข้มข้นลงและมีลักษณะที่เกี่ยวข้องเป็นเรื่องผลประโยชน์มากกว่าเป็นเรื่องจิตสำนึก ความเกี่ยวข้องผูกพันในกิจกรรมของชุมชนไม่เหนียวแน่น แต่ยังมีความเกาะเกี่ยวสัมพันธ์กันภายในชุมชน

7. กระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาการขององค์กรชุมชน ที่สำคัญคือการศึกษา ดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง การจัดเวทีประชาคม การร่วมสรุปบทเรียน การจัดเก็บข้อมูลชุมชนโดยชุมชนนำไปสู่การวิเคราะห์ชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาชุมชนพึ่งตนเอง และการเข้าร่วมเวที การเรียนรู้ของผู้นำในเวทีต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับชุมชน

8. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่มีส่วนช่วยตั้งแต่ขั้นก่อตั้ง ตลอดจนการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งทุกระยะ เป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษา เคารพการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งหน่วยงานองค์กรภายนอกถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการต่อยอดสนับสนุนงบประมาณและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้นำและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดเวทีสรุปบทเรียนของชุมชน การศึกษาดูงาน การส่งเสริมเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจชุมชน ด้านศึกษาธรรมชาติ เป็นต้น หน่วยงานภายนอกที่สำคัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรชุมชนในปัจจุบัน ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ศักยภาพ กลุ่ม องค์กรชุมชนท้องถิ่น ทำให้เข้าใจได้ว่าการรวมกลุ่มหรือองค์กรท้องถิ่น คือการก่อตั้งกลุ่มจากบุคคลที่มีความสนใจ ความต้องการ และจุดประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน มีวัฒนธรรมร่วมกันและสามารถเอื้อเพื่อช่วยเหลือกันได้ โดยกลุ่ม/องค์กรท้องถิ่นจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นพื้นที่ในการวิจัยคือตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ก็ได้มีการรวมกลุ่ม/องค์กรท้องถิ่นตามลักษณะตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้น รวมถึงมีการดำเนินกิจกรรมตามบทบาทและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม/องค์กรท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลบบรรณของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุพัต ศรีเมืองนุ่น (2545) ได้ทำการศึกษาบทบาทและศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการปัญหาทรัพยากรท้องถิ่น กรณีศึกษา: การปลูกข้าวหอมมะลิในพื้นที่ดินเค็ม อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้นำ กลุ่มสตรีทำถั่วตัด กลุ่มทำไม้กวาด กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการขีดความสามารถในการผลิตและการส่งออกข้าวหอมมะลิ กลุ่มผู้นำและคณะกรรมการองค์กรชุมชน กลุ่มผู้อาวุโสและผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่เกษตรกร องค์กรบริหารส่วนตำบลสัมฤทธิ์ สหกรณ์การเกษตรพิมาย ผลการศึกษา พบว่าบ้านสัมฤทธิ์เป็นพื้นที่มีปัญหาดินเค็มระดับปานกลาง พื้นที่ส่วนใหญ่ขาดแคลนน้ำในช่วยการทำนาและมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มและองค์กรชุมชน โดยบทบาทของกลุ่มผู้นำมีบทบาทใน

การจัดการทรัพยากรน้ำ กลุ่มแม่บ้านเกษตรสัมฤทธิ์สามัคคีและกลุ่มทำไม้กวาดมีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพและธุรกิจชุมชน ด้านความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน พบว่า เป็นกลุ่มผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกกลุ่ม โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จคือกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าการก่อเกิดขององค์กรชุมชนเป็นการรวมตัวกันของเกษตรกร เพื่อจัดการปัญหาทรัพยากรและปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และองค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นจะมีบทบาทในการส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิของเกษตรกรบ้านสัมฤทธิ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่าองค์กรชุมชนควรมีการปฏิสัมพันธ์และมีความเชื่อมโยงเป็นองค์กรเครือข่ายและหน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการพึ่งตนเองของชุมชน

จิระศักดิ์ เจริญพันธ์, นิตละวุฒิ ภิรมย์ไทย และ ชนิษฐา เจริญพันธ์ (2546) ทำการศึกษามหาสารคามในพื้นที่ 4 หมู่บ้าน ใน 4 อำเภอ และมีตัวแทนองค์กรชุมชนที่มาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 36 คน มีองค์กรชุมชนที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบ 8 องค์กร มีบุคลากรที่เป็นตัวแทน คือ ผู้นำหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เกษตรกร ผู้นำท้องถิ่น แม่บ้าน/อาชีพ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า บทบาทขององค์กรชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานภายใต้งบประมาณแนวใหม่ในจังหวัดมหาสารคาม มีองค์กรชุมชนทุกองค์กรมีบทบาทในการร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านและชุมชน โดยมีกลุ่มองค์กรผู้นำหมู่บ้านที่เป็นกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านและ อสม. เป็นแกนนำสำคัญที่มีศักยภาพ ส่วนบทบาทการมีส่วนร่วมในการวางแผน การใช้งบประมาณแนวใหม่ในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านและชุมชนทุกกลุ่มองค์กรยังมีน้อย มีเฉพาะองค์กรสาธารณสุขเพียงองค์กรเดียวที่เข้าไปมีบทบาทในการดำเนินงานภายใต้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และองค์กรกลุ่มผู้นำหมู่บ้านและองค์กรกลุ่มผู้นำท้องถิ่นเข้ามารับทราบการบริหารจัดการงบประมาณสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านและชุมชน

อวยชัย วัฒนา (2549) ทำการศึกษามหาสารคามขององค์กรชุมชนในการอนุรักษ์ป่า: กรณีศึกษาป่าชุมชนโคกหินลาด อำเภอเมืองและอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 20 หมู่บ้าน 5 ตำบล ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือแกนนำและชาวบ้านกลุ่มอนุรักษ์ป่าบ้านโคกหินลาด ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น พระสงฆ์ ครูและนักเรียน รองผู้ว่าราชการจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานป่าไม้ กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษา พบว่าป่าชุมชนบ้านโคกหินลาดเป็นป่าที่มีความเป็นมาอย่างยาวนาน สภาพป่ามีความอุดมสมบูรณ์ด้วยพืชพันธุ์ สัตว์ป่านานาชนิด แต่เมื่อชุมชนขยายตัวขึ้น ประกอบกับประเทศไทยมีการวางแผนการพัฒนาไปในแนวทางอุตสาหกรรม จึงทำให้มีการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และมีการขยายพื้นที่เพาะปลูก พืชเศรษฐกิจจนป่าชุมชนโคกหินลาดมีจำนวนลดลงอย่างมาก จึงทำให้มีการจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนด้านการอนุรักษ์ป่าชุมชน และมีการขยายตัวรวมกันเป็นเครือข่ายในชุมชนและได้มีการเรียกร้องให้ภาครัฐมอบบทบาทในการอนุรักษ์ให้เป็นของชุมชน องค์กรชาวบ้านมีความเชื่อว่าป่าเป็นสมบัติของส่วนรวมที่อยู่คู่กับชุมชนมานานจึงมีความรู้สึกผูกพัน ห่วงแหนและมีการใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยใช้กฎ กติกาของสังคมที่มีมาตั้งแต่บรรพชนเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้ชาวบ้านเกิดการกล้าใน

การที่จะแสดงออกด้านความคิดเห็นและแสดงความเป็นเจ้าของป่าชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้เป็นป่าของชุมชนอย่างสมบูรณ์ บทบาทขององค์กรชุมชนในการอนุรักษ์ป่าบ้านโคกหินลาดจะมีบทบาทด้านการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน มีโครงสร้างที่มาจากชาวบ้านในชุมชนใน 4 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน มีบุคลากรที่มีศักยภาพจำนวน 5 คน ระดับตำบล มีแกนนำ 1 คน ระดับองค์กร มีคณะกรรมการบริหาร จำนวน 9 คน มีคณะกรรมการบริหารสมัชชาเกษตรภาคอีสาน คัดเลือกจากคณะกรรมการกลาง 5 คน คณะกรรมการที่ปรึกษา จำนวนไม่เกิน 15 คน บทบาทในการบริหารงบประมาณ ภายใต้งบประมาณกองทุนการลงทุนทางสังคม จำนวน 300,000 บาท ใช้ในการสร้างพื้นที่ศูนย์ประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสภาพป่าและจัดสัมมนา สร้างการเรียนรู้ให้แก่ชาวบ้านในชุมชน ส่วนบทบาทในการทำกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การฟื้นฟูและอนุรักษ์รักษาป่า การให้การศึกษาและสร้างจิตสำนึก การพัฒนาองค์กร

ปรารภนา งามบรรหาร (2556) ได้ทำการศึกษาบทบาทขององค์กรชุมชนในการจัดการปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือผู้นำและสมาชิกในองค์กรชุมชน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกในชุมชนบ้านชายทะเลบางกระเจ้าและกลุ่มเครือข่ายรักษ์อ่าวไทยตอนบน จังหวัดสมุทรสาคร มีโครงสร้างการบริหารจัดการการกัดเซาะชายฝั่งทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านอุดมการณ์ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านผลประโยชน์ ด้านสมาชิก ด้านโครงสร้างของกลุ่ม ด้านกิจกรรมการเรียนรู้และงบประมาณ ทั้งสององค์กรมีบทบาทในการจัดการการกัดเซาะชายฝั่ง 4 มาตรการหลัก คือ 1) มาตรการป้องกันชายฝั่ง ได้แก่ การสร้างแนวหินทิ้ง ใ้กรอกทราย การปักไม้ไผ่ชะลอคลื่นและการปลูกป่าชายเลน 2) มาตรการฟื้นฟูชายฝั่ง ได้แก่ คนในชุมชน การสร้างจิตสำนึกในชุมชน กิจกรรมการปลูกป่าและการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ 3) มาตรการการสร้างกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับของกลุ่ม 4) มาตรการการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และปฏิบัติการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการการกัดเซาะชายฝั่ง ได้แก่ ปัญหาการเมือง ปัญหาการบริหารจัดการ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินริมชายฝั่งและโรงงานอุตสาหกรรม

อุทิศ สมบัติ และ คณะ (2549) ได้ศึกษาการจัดการองค์กรชุมชนรูปแบบใหม่ ภายใต้ชุดโครงการ “การมีส่วนร่วมในการศึกษาประวัติศาสตร์แม่แจ่ม 100 ปี จากเมืองแจ่มสู่แม่แจ่ม” พบว่าปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้เกิดกลุ่ม/โครงการหรือองค์กร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ในการจัดตั้งกลุ่ม โครงการและองค์กร ประกอบด้วย

1.1 จารีต ประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม ซึ่งในลักษณะของสังคมอย่างสังคมดั้งเดิมอย่างสังคมแม่แจ่ม เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยจารีต ประเพณี วัฒนธรรมที่ผสมผสานระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กล่าวคือ คนเมือง กลุ่มชนเผ่า อาทิ ปะกาเกอะญอ ม้ง ลัวะ และลีซอ ซึ่งในแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์มีความแตกต่างกันในด้านจารีต ประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งมีกิจกรรมในกลุ่มของตนเอง การจัดตั้งกลุ่ม โครงการและองค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจารีต ประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม ที่เห็นได้อย่างเด่นชัดและเป็นที่ยึดเหนี่ยวต่อสังคมภายนอก และเป็นการดำเนินการของคนเมืองที่มีถิ่นฐานอยู่บนที่ราบลุ่ม คือการประสานความสัมพันธ์ระหว่างคนกับวัดจึงทำให้เกิดกลุ่มศรัทธาวัด หัวหมวดวัดขึ้นมา

1.2 ระบบความเชื่อ ในระบบความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในอำเภอแม่แจ่มที่มีความเหมือนกัน คือความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และมีที่ปกป้องคุ้มครองดูแลตนเอง ครอบครัวยุติพันธุ์ ชุมชนหรือสวนไร่นา ป่าเขา ต้นน้ำและแหล่งน้ำ ซึ่งความเชื่อนี้เป็นฐานของการนำไปสู่การจัดตั้งกลุ่ม ในชุมชนที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการประกอบพิธีกรรมและข้อห้ามในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและนับถือผีที่ปกป้องรักษาผาย โดยการเลี้ยงผีผายเป็นต้น

1.3 ความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย ในกลุ่มชุมชนดั้งเดิมการจัดตั้งกลุ่มเกิดขึ้นมาโดยอาศัยจิตสำนึกของชุมชนในแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีแต่เก่าก่อน ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย ระบบความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายสำหรับชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางการปกครองเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ลักษณะความเป็นเครือข่าย เป็นฐานของการได้มาของตัวผู้นำชุมชนและผู้นำกลุ่มในแบบธรรมชาติ

1.4 ระบบอาวุโส ระบบอาวุโสเป็นระบบที่จัดว่าเป็นฐานดั้งเดิมที่สำคัญอย่างยิ่งของกลุ่มชาติพันธุ์ในการปกครองกลุ่มสังคมในชุมชนของตนเอง การพิจารณาการตัดสินใจปัญหาทั้งหมดทั้งเป็นผู้นำในการร่วมค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา

1.5 ฐานะทางสังคม การจัดตั้งกลุ่ม โครงการ หรือองค์กร นอกเหนือจากจารีต ประเพณี วัฒนธรรม ระบบความเชื่อ ความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย ระบบอาวุโสแล้ว ฐานะทางสังคมเป็นรากฐานหนึ่งที่เข้ามามีส่วนในด้านการจัดตั้งกลุ่ม ลักษณะของการจัดตั้งกลุ่ม ส่วนใหญ่จะเกิดจากการที่มีผู้ที่มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้ที่ยื่นำกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทำกิจกรรมในเรื่องต่าง ๆ

1.6 การมีแนวคิดหรือความต้องการในการปกป้องสิทธิชุมชน ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ กลุ่มองค์กรชุมชนรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นโดยมากเกิดจากความต้องการในการปกป้องสิทธิชุมชนของตนเอง การดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านี้ ทั้งในด้านการใช้ในชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ ดังนั้นหากการปกป้องสิทธิชุมชนที่เริ่มจากความต้องการในการรักษาและปกป้องทรัพยากรประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครองในชุมชนนั้น ๆ เกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

1.7 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน กล่าวคือ พัฒนาการในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรประกอบที่สำคัญของกลุ่ม คือ สมาชิก ซึ่งเป็นคนในชุมชนที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสังคม ย่อมทำให้เกิดแรงผลักดันของคนในชุมชน เมื่อคนในชุมชนประสบปัญหา พบกับวิกฤติการณ์ที่เสี่ยงต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ยอมให้ความสนใจในวิกฤติปัญหาหรือผลประโยชน์ร่วมกันและมีความต้องการอยากเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่สามารถกระทำได้โดยคนเดียว หากแต่ต้องอาศัยความสนใจร่วมกันของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนจึงเริ่มกระบวนการตั้งแต่คิดโครงการ กลุ่มหรือองค์กร โดยเริ่มจากการค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจดำเนินงาน ระดมทรัพยากรที่มีอยู่กำหนดเป้าหมาย สรุบบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งต้องดำเนินการภายใต้ความเสมอภาคและยุติธรรม

1.8 การรับรู้ข่าวสารจากภายนอกชุมชน การรับรู้ข่าวสารจากภายนอกชุมชนถือเป็นอีกปัจจัยหรือเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเกิดการร่วมตัวกัน เช่น ในกรณีของชุมชนแม่แจ่ม การรวมตัวกัน

เกิดขึ้นเพราะการดำเนินงานของภาครัฐที่ต้องการตัดป่าสนของวัดในพื้นที่แล้วซึ่งในระยะเริ่มแรกไม่มีการแจ้งให้ชุมชนทราบ แต่เมื่อชุมชนทราบข่าวจึงเกิดการรวมตัวกันขึ้นเพราะเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มขึ้นซึ่งถือได้ว่าการได้รับรู้ข่าวสารทำให้คนในชุมชนได้เปิดโลกทัศน์รับรู้ความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานของภาครัฐ

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายการบริหารประเทศ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนนโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภมรรัตน์ สุธรรม (2546) ได้ทำการศึกษาบทบาทขององค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งในภาคตะวันตก มีข้อค้นพบที่สำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บทบาทในการดำเนินงานมีลักษณะเป็นเครือข่าย (network) โดยมีการสร้างเครือข่ายเกาะเกี่ยวไว้อย่างหลวม ๆ ทั้งเครือข่ายองค์กรภายในชุมชนเองและเครือข่ายภายนอกชุมชน

2. บทบาทในการดำเนินงานในลักษณะแบบบูรณาการ หรือมีลักษณะแบบองค์รวม (holistic) โดยมีเป้าหมายหลักคือการเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการเริ่มก่อตัวขององค์กรชุมชนอาจเริ่มจากปัญหาด้านสังคม ปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือปัญหาสิ่งแวดล้อมตามความจำเป็นและเร่งด่วน จากนั้นเมื่อองค์กรชุมชนเข้มแข็งก็จะค่อย ๆ ขยายผลออกไปสู่กิจกรรมด้านอื่น เช่น การร่วมตัวเป็นกลุ่ม/องค์กรทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับความสมบูรณ์ของระบบนิเวศน์ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชุมชนโดยตรง เช่น การรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ก็มีเป้าหมายเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ชายฝั่งไม่ให้ถูกทำลายสูญเสียความสมบูรณ์ และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนในทางด้านเศรษฐกิจซึ่งกลายเป็นระบบโครงสร้างของสังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชน หากระบบนิเวศน์หรือแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ถูกทำลายลงก็จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ทำให้โครงสร้างของสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชนเปลี่ยนไป หรือการที่ชุมชนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกันจนเกิดพลังของชุมชนนำไปสู่การรวมตัวกันทำกิจกรรมด้านเศรษฐกิจของชุมชน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ฯ การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน หลังจากการขยายกิจกรรมไปสู่ด้านการรวมตัวทางด้านกลุ่มอาชีพ การจัดสวัสดิการให้กับชุมชน การอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาแบบบูรณาการครบวงจรส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่จะสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันทุกด้านภายในชุมชนที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อเนื่อง ทำให้ชุมชนมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วมในเวทีประชาคมทำให้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจด้วยเหตุผลได้ ถึงแม้ว่าลักษณะการบูรณาการแต่ละด้านยังไม่ชัดเจนแต่ก็มีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่องค์กรชุมชนจะนำชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองในทุกด้าน

3. การดำเนินงานมีลักษณะที่เด่นและมีความกิจกรรมชัดเจน กล่าวคือองค์กรที่ดำเนินการด้านเศรษฐกิจจะมีลักษณะที่มีการวางกฎเกณฑ์ระเบียบขององค์กรที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจนเป็นระบบ และหน่วยราชการเป็นพี่เลี้ยงในการให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการดำเนินการ สำหรับองค์กรชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จะมีโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรรวมตัวกันแบบหลวม ๆ การทำงานอยู่ใน

ลักษณะงานอาสาสมัคร มีการตั้งกฎระเบียบแบบกว้าง ๆ ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะของการสร้างสำนึกร่วมในการทำงาน การบริหารจัดการวางไว้เป็นกฎที่รับรู้ในสมาชิก สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์แวดล้อมของชุมชน

4. บทบาทขององค์กรชุมชนในการให้ความสำคัญกับฐานทางทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์และหลากหลายของชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้สูงโดยเฉพาะในช่วงบุกเบิกเข้ามาตั้งถิ่นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงดังกล่าวชุมชนส่วนใหญ่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มผลผลิตที่เกินความจำเป็นในการดำรงชีวิตโดยมีฐานทางด้านวัฒนธรรมชุมชนเป็นแรงเกาะเกี่ยวที่สำคัญภายในชุมชน ทำให้ชุมชนมีพลังสูงในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้เกิดความสมดุลภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงสามารถทำให้สังคม/ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

5. บทบาทของคณะกรรมการบริหารหรือผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น เสียสละ สามารถนำชุมชนฝ่าวิกฤตได้ ผู้นำชุมชนมีความโดดเด่นในการนำความคิดชุมชน ทำให้ชุมชนมีความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ และเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมารองรับการพัฒนา โดยพัฒนาทั้งระดับปัจเจกและการทำงานในรูปคณะกรรมการ จัดระบบการบริหารจัดการชุมชนในรูปแบบใหม่ในลักษณะการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนต่าง ๆ ในชุมชนขึ้นมาพร้อมรับผิดชอบและทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ

6. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในพื้นที่ที่ดำเนินการในชุมชนขนาดเล็กระดับหมู่บ้าน/ชุมชน จะมีกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในทุกขั้นตอนมีลักษณะของการอาสาสมัครและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมมากกว่า ในขณะที่ในพื้นที่ที่ดำเนินการระดับตำบล/อำเภอ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะลดความเข้มข้นลงและมีลักษณะที่เกี่ยวข้องเป็นเรื่องผลประโยชน์มากกว่าเป็นเรื่องจิตสำนึก ความเกี่ยวข้องผูกพันในกิจกรรมของชุมชนไม่เหนียวแน่น แต่ยังมีความเกาะเกี่ยวสัมพันธ์กันภายในชุมชน

7. กระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาการขององค์กรชุมชน ที่สำคัญคือการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง การจัดเวทีประชาคม การร่วมสรุปบทเรียน การจัดเก็บข้อมูลชุมชนโดยชุมชนนำไปสู่การวิเคราะห์ชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาชุมชนพึ่งตนเอง และการเข้าร่วมเวที การเรียนรู้ของผู้นำในเวทีต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับชุมชน

8. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่มีส่วนช่วยตั้งแต่ขั้นก่อตั้งตลอดจนการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งทุกระยะ เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา เคารพการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งหน่วยงานองค์กรภายนอกถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการต่อยอดสนับสนุนงบประมาณและเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้นำและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดเวทีสรุปบทเรียนของชุมชน การศึกษาดูงาน การส่งเสริมเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจชุมชน ด้านศึกษาธรรมชาติ เป็นต้น หน่วยงานภายนอกที่สำคัญในการทำงานเกี่ยวกับองค์กรชุมชนในปัจจุบัน ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)