

2. ทฤษฎีว่าด้วยความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (A Theory of Group Achievement)

ผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ คือ สตีวอดิลล์ (Stogdill อ้างอิงจาก สถิต นิยมญาติ. 2524 : 114)

โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะกล่าวถึงเรื่องผลผลิตหรือความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม ทฤษฎีนี้จึงมิได้อธิบายพฤติกรรมของกลุ่มทุกแง่ทุกมุมแต่ประการใด

โครงสร้างของทฤษฎี ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ชุด หรือ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

2.1 ตัวแปรที่เรียกว่า สิ่งที่สมาชิกป้อนใส่เข้าไป (Member Inputs) หรือการแสดงออกของสมาชิกภายในกลุ่ม หมายถึง การกระทำและการแสดงออกของสมาชิกในกลุ่มเป็นส่วนสำคัญ โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก จะแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ของกลุ่มที่จะมีผลต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ต่อเนื่องกันไป สถานการณ์นี้ส่งผลไปถึงสมาชิกทุกคนที่จะช่วยให้เขาคิดว่า เขาควรร่วมกลุ่มต่อไป หรือถอนตัวออกจากกลุ่ม โดยที่ไม่ทำให้กลุ่มกระทบกระเทือนหรือยังคงรักษาเอกลักษณ์ของกลุ่มไว้ได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่า "Member Inputs" ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก (Interaction) เป็นลักษณะการเกี่ยวข้องกันระหว่างสมาชิกอย่างน้อยสองคนขึ้นไป ซึ่งต่างก็มีปฏิภิกิริยาซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยากและสลับซับซ้อน เพราะสมาชิกแต่ละคนจะต้องสามารถรับรู้ปฏิภิกิริยาของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วจึงแสดงปฏิภิกิริยาโต้ตอบออกไป

2.1.2 การกระทำของสมาชิก (Performance) แม้ว่าเรื่องของปฏิสัมพันธ์จะเป็นเรื่องสำคัญของกลุ่มสัมพันธ์ก็จริง แต่เมื่อเราสังเกตกลุ่ม มักจะสังเกตเห็นการกระทำของสมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคลได้ง่ายกว่า ซึ่งสต็อกดิลล์ กล่าวว่า การกระทำและพฤติกรรมของสมาชิกเกี่ยวข้องกับกลุ่มอย่างมาก และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกด้วย การกระทำเหล่านี้จะเป็นการตอบสนองใด ๆ ก็ได้ ที่สมาชิกกลุ่มแสดงออกมาให้เห็นว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เช่น การร่วมงานกลุ่ม การวางแผนงาน การตัดสินใจ การประเมินผล การสื่อความหมาย และกิจกรรมอื่นใดก็ได้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม เป็นต้น

2.1.3 การคาดหวังของสมาชิก (Expectation) ถึงแม้ว่าปฏิสัมพันธ์และการกระทำของสมาชิก จะเป็นรากฐานที่แสดงให้เห็นลักษณะและโครงสร้างของกลุ่มก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถจะมองเห็นจุดหมายปลายทางของกลุ่มว่า จะลงเอยอย่างไร สต็อกดิลล์ ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้มาอธิบายว่าการคาดหวัง (Expectation) ของสมาชิกนั้นเป็น "การเสริมแรง" (Reinforcement) สมาชิกอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลิตผลของกลุ่ม หรือพากลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้

การคาดหวังของสมาชิกในขณะที่กลุ่มกำลังดำเนินไปนั้น มีทั้งการคาดหวังที่เป็นไปได้และอาจเป็นไปได้ ถ้าสมาชิกกลุ่มคาดหวังว่ากลุ่มจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และกลุ่มสามารถไปสู่เป้าหมายได้จริง ก็จะเป็นเครื่องเสริมแรงทางบวกหรือเป็นเสมือนรางวัลที่จะช่วยให้สมาชิกมีกำลังใจที่จะร่วมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่อไป แต่ในทางตรงข้าม ถ้าสมาชิกคาดหวังว่ากลุ่มจะประสบความสำเร็จ แต่กลุ่มไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็จะกลายเป็นการเสริมแรงทางลบหรือเป็นเสมือนการลงโทษ ทำให้สมาชิกหมดกำลังใจที่จะดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่อไป ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นว่า การคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม เป็นองค์ประกอบสำคัญของโครงสร้างของกลุ่ม และจะช่วยให้มองเห็นว่ากลุ่มจะประสบผลสำเร็จหรือไม่

2.2 ตัวแปรแทรกซ้อนหรือโครงสร้างของกลุ่ม (Group Structure) หมายถึง การกระทำ การคาดหวัง และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้มองเห็นสัมพันธ์ภายในกลุ่มเท่านั้น ส่วนลักษณะและโครงสร้างของกลุ่มนั้นยังไม่สามารถทราบได้ชัดเจนนัก โครงสร้างของกลุ่มแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ โครงสร้างทางการ (Formal Structure) และโครงสร้างทางบทบาท (Role - Structure)

2.2.1 โครงสร้างทางการ (Formal Structure) เป็นผลที่เกิดมาจากแบบลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่สามารถจะพยากรณ์ได้ ซึ่งก่อให้เกิดตำแหน่งต่าง ๆ ที่สามารถจะจำแนกแยกแยะได้ในที่สุด ในกลุ่มที่มีการจัดระเบียบที่ตื้นนั้น โครงสร้างทางการจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ

และการกระทำตอบ บวกกับระบบของความคาดหวังต่าง ๆ ที่เสริมซึ่งกันและกัน "สถานภาพ" ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คนหรือ 2 คนขึ้นไป ซึ่งความสัมพันธ์นั้นจะเป็นไปในลักษณะสูงต่ำหรือมีลำดับชั้น และ "สถานภาพ" จะเป็นตัวกำหนดว่า ผู้ที่อยู่ในแต่ละสถานภาพมีเสรีภาพในการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแนวของวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากน้อยเพียงใด ส่วน "ภาระหน้าที่" ของตำแหน่งต่าง ๆ นั้นเป็นตัวระบุว่า ผู้ที่ครองอยู่ในตำแหน่งแต่ละตำแหน่งควรทำอะไรให้แก่กลุ่มบ้าง

2.2.2 โครงสร้างทางบทบาท (Role Structure) เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของกลุ่ม ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะของสมาชิก ของกลุ่ม โครงสร้างบทบาท ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ "ความรับผิดชอบ" และ "อำนาจอันชอบธรรม"

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ชุดหรือกลุ่มของการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ผู้ครองตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะต้องแสดงออกมา และความรับผิดชอบของบุคคลยังมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้น ๆ ครองตำแหน่งอยู่ด้วย

- อำนาจอันชอบธรรม (Authority) หมายถึง ความมากน้อยในด้านเสรีภาพที่ผู้ครองตำแหน่งแต่ละคนสามารถจะใช้ได้ อำนาจอันชอบธรรมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า สถานภาพของบุคคลที่อยู่ในโครงสร้างทางการมีความสูงต่ำอย่างไร ถ้าบุคคลมีสถานภาพสูงมาก อำนาจอันชอบธรรมย่อมจะมีมากตามไปด้วย

2.3 ตัวแปรที่เรียกว่า ผลที่ได้จากกลุ่มหรือความสัมพันธ์ผลของกลุ่ม (Group Output) นับว่าเป็นขั้นสุดท้ายของกลุ่มสัมพันธ์ สตีอกดิลล์กล่าวว่าสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มหรือผลที่ได้จากกลุ่มเกิดจากการกระทำปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังของสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งโครงสร้างของกลุ่มด้วย เพราะว่าสิ่งเหล่านี้ช่วยให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้เข้าใจในเรื่องนี้ดีขึ้น สตีอกดิลล์ได้แยกแยะองค์ประกอบของสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มไว้ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

2.3.1 ผลผลิตของกลุ่ม (Productivity) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของกลุ่ม การกระทำของสมาชิกกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทางบวกและทางลบ ปริมาณการเปลี่ยนแปลงนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงผลผลิตของกลุ่มด้วย

2.3.2ขวัญของกลุ่ม (Morale) ขวัญของกลุ่มมีอิทธิพลที่จะสกัดกั้นการทำงานของกลุ่มที่จะพากลุ่มไปสู่เป้าหมายได้อย่างมาก นอกจากนี้ยังมีผลต่อเสรีภาพการแสดงออกหรือปฏิภริยาของสมาชิกด้วย สตีอกดิลล์เชื่อว่าขวัญของกลุ่มมีส่วนในการสร้างกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิก ถ้าสมาชิกขาดขวัญหรือกำลังใจ เขาจะไม่กล้าแสดงพฤติกรรมออกมา เพราะกลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับ ในทางตรงข้ามถ้าสมาชิกมีขวัญกำลังใจ ได้รับการเสริมแรงที่ดี ก็จะช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ จะสังเกตได้เสมอว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูงนั้นมักจะมีขวัญและกำลังใจสูงด้วย

2.3.3 บูรณาภาพของกลุ่ม (Integration) บูรณาการของกลุ่มจะช่วยให้กลุ่มคงสภาพทางโครงสร้างอยู่ได้ และสามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไปได้ด้วยดี กลุ่มจะไม่ประสบผลสำเร็จหรือเกิดผลสัมฤทธิ์ผลได้เลย ถ้าขาดการบูรณาภาพที่ดีของกลุ่ม ตรงข้ามจะทำให้เกิดการแตกแยกด้วยซ้ำไป