

แนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี
ในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม

โดย

นาง กุสุมาลวดี ศิริโกมุท
สมาชิกพรรคเพื่อไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชน และการเมือง รุ่นที่ 7
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 – 2557

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด
มหาสารคาม

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นาง กุสุมาลวดี ศิริโกมุต **หลักสูตร** วปม. **รุ่นที่** 7

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคามที่เหมาะสม และ ประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการถอดบทเรียนจากผู้นำสตรีที่ประสบผลสำเร็จ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยเปิดโอกาส ให้มีการวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นฉบับร่างจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา สตรี และระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Semi-Experimental Research) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้สถิติ t-test (Dependent) ผลการศึกษา พบว่า คุณสมบัติของผู้นำสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุระหว่าง 26-59 ปี มีความกล้าแสดงออก การมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะในการพัฒนาสังคม การเรียนรู้ แก้ปัญหา และการมีความสุขทางร่างกายที่แข็งแรงอยู่เสมอ และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา ส่วนกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มีความกล้าแสดงออก มีความเสียสละและจิตอาสาในการพัฒนาสังคม และการรักษาสุขภาพร่างกายที่ดี การเรียนรู้การแก้ปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม สตรีกลุ่มอายุระหว่าง 26-59 ปี ได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำมีการเรียนรู้ อยู่เสมอ อิทธิพลจาก คำสอนของพุทธศาสนา การได้รับการปลุกฝังเรื่องการเสียสละและจิตอาสาจากบรรพบุรุษทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา และการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ และภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ และสตรีกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มาจากการหลักคำสอนของพุทธศาสนา เกิดจิตสำนึกขึ้นในตนเองที่ปรารถนาในการแก้ปัญหาให้ผู้อื่นและชุมชน และการดูแลสุขภาพร่างกาย และต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ

ผลการสร้างกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม หลังจากการได้รับการวิพากษ์และข้อเสนอแนะจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสตรี ออกมา ในรูปกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมด้านการดูแลสุขภาพ ด้านธรรมะ เพื่อการพัฒนาคุณธรรม ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและกลยุทธ์การแก้ปัญหา ด้านการเขียนโครงการ และการจัดทัศนศึกษาดูงาน

ผลการประเมินกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า คะแนนหลังการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงกว่าก่อนการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำนำ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักการเมืองสตรีและเป็นผู้ส่งเสริมศักยภาพของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม มีส่วนผลักดันให้สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และ ร่างพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของสตรี ได้นำเสนอแนวทางเพื่อกำหนดเป็นนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองให้สูงขึ้น

สตรีเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาสังคมในหลายมิติ หากสตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นและระดับชาติแล้วนั้น ก็จะทำให้สังคมมีความสุขและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ประเด็นการพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นประเด็นที่มีความทันสมัยและเป็นที่ต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงทุกยุคทุกสมัย สำหรับแนวทางการพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาสังคมและท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาสตรีในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) มีหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น จึงสนใจทำวิจัยการพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาบทบาทสตรีแต่ละกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว และส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทสตรี(คณะกรรมการพัฒนาสตรี)ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา ทดลองใช้ และประเมินผลกลยุทธ์และถอดบทเรียนนำมาปรับใช้ได้ทั่วประเทศ

(นาง กุสุมาลวดี ศิริโกมุต)

นักศึกษาวิตถาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปม. รุ่นที่ 7

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
วิธีดำเนินการวิจัย	8
ข้อจำกัดของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
คำจำกัดความ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาสตรี	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม	28
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี	33
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมิติดึงชายในงานพัฒนา	39
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	44
แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน	98
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	102
กรอบแนวคิดในการวิจัย	107
บทที่ 3 บทบาทสตรีในสังคมไทยและสังคมโลก	108
บทบาทสตรีไทยในอดีตถึงปัจจุบัน	108
ภาพรวมในการพัฒนาสตรีของจังหวัดมหาสารคาม	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การพัฒนาคุณภาพสตรีในหมู่บ้าน	117
ความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรีในช่วงที่ผ่านมา	125
สภาพปัญหาและประเด็นสตรีที่ควรแก้ไข	134
วิธีดำเนินการวิจัย	137
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	147
สรุป	147
ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	152
ประวัติย่อผู้วิจัย	161

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4-1 แสดงจำนวนผู้สตรีในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

138

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักการเมืองสตรีและเป็นผู้ส่งเสริมศักยภาพของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเป็นประธานสหกรณ์ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าชุมชนของกลุ่มสตรี ให้สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และมีส่วนผลักดันร่างพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของสตรี คือ ร่างพระราชบัญญัติขจัดความรุนแรงในครอบครัวเพื่อความเสมอภาคของสตรี ในทางการเมืองได้นำเสนอระบบโควตามานำเสนอต่อพรรคการเมืองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในสังคมมากขึ้น บทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีได้พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ของโลกและองค์การสหประชาชาติ ในการประชุมระดับโลกได้นำเสนอแนวทางเพื่อกำหนดเป็นนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้สูงขึ้น

จังหวัดมหาสารคามมีผู้นำทางการเมืองที่เป็นสตรีอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีในจังหวัดมหาสารคามเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในพื้นที่และเป็นแนวทางในภาพรวมของประเทศ

ในการประชุมระดับโลกของ Inter-Parliamentary Union ครั้งที่ 128 เมื่อ 22-27 มีนาคม 2556 ที่เอควาดอร์ โดยที่ประชุมได้ให้ความสำคัญต่อสตรีในการที่จะเพิ่มจำนวนสมาชิกรัฐสภาสตรีของแต่ละประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยในการสนับสนุนจากรัฐบาลในเรื่องจำนวนกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติให้สิทธิสตรีในการแต่งตั้งกรรมการในสัดส่วนใกล้เคียงกับของสตรีและบุรุษในทุกหมู่บ้าน และรัฐบาลนำโดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้มีนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยสนับสนุนงบประมาณจังหวัดละ 100 ล้านบาท เป็นการเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาอาชีพของสตรีในท้องถิ่นสร้างการมีส่วนร่วมในสังคม

เรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาบทบาทสตรี คือ การส่งเสริมให้สตรีได้มีตำแหน่งในรัฐสภา และได้ทำงานร่างกฎหมายให้เท่าเทียมกันสำหรับสตรี (Promoting Woman to

Key Position in Parliament) ซึ่งผู้วิจัยได้ร่วมประชุมในประเด็นดังกล่าวในเวทีโลกที่องค์การสหประชาชาติเมืองนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา และได้เป็นองค์ปาฐกที่เมืองเนปคอร์ดร่วมกับองชานซูจิ ประเทศสาธารณรัฐเมียนมาในการส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมทางการเมือง เพื่อลดปัญหาสงคราม ความรุนแรง ลดการคอร์ปชั่น ประเด็นการพัฒนาสังคมได้รับการดูแลใส่ใจมากขึ้นในระดับชาติ

ในข้อเท็จจริงสตรีเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาสังคมในหลายมิติ หากสตรีได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นและระดับชาติแล้วนั้น ก็จะทำให้สังคมมีความสุขและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ประเด็นการพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและเพื่อพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นประเด็นที่มีความทันสมัยและเป็นที่ต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงทุกยุคทุกสมัย สำหรับแนวทางการพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาสังคมและท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาสตรีในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับบทบาทสตรีในกระบวนการพัฒนานั้น ได้มีข้อมูลชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงว่า แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสมัยใหม่มีมุมมองข้ามความสามารถของสตรี รวมทั้งไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง สตรีจึงกลายเป็นแรงงานที่ถูกเอาเปรียบในระบบอุตสาหกรรมแบบใหม่ แต่ในทางกลับกันการพัฒนาเศรษฐกิจระบบใหม่กลับเอื้อประโยชน์ให้กับชายเกือบทุกด้าน ผลตามมาก็กลับส่งผลให้สถานภาพของสตรีตกต่ำลง (ภัสสร ลิมานนท์, 2544 : 35) ดังนั้นคำว่าสตรีกับการพัฒนา (Women and Development) จึงเป็นศัพท์เริ่มใช้กันสองทศวรรษที่ผ่านมาทั้งในและนอกวงการวิชาการ รวมทั้งโครงการพัฒนาต่าง ๆ สตรีกับการพัฒนาปรากฏอยู่ในกระบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องความเสมอภาคของสตรี ซึ่งแนวทางสตรีกับการพัฒนามุ่งมุ่งเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองให้กับสตรีและสังคมโดยส่วนรวม (นุจรี เกตุปราชญ์, 2554 : 14)

ดังนั้นจะเห็นได้จากลำดับการพัฒนาสตรีในช่วงเริ่มแรกปรากฏชัดเจนตั้งแต่ทศวรรษที่ 1957 เป็นต้นมา คือ แนวทางสงเคราะห์สตรี เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1957 ถึง 1970 โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับสตรีว่า

1. สตรีเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา
2. บทบาทสำคัญที่สุดของสตรีในการพัฒนาประเทศคือ บทบาทในการเป็นแม่ และ
3. การเลี้ยงดูเด็กเป็นบทบาทที่สตรีทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีจึงอยู่ในรูปสังคมสงเคราะห์ เช่น โครงการช่วยเหลือด้านอาหาร มาตรการขจัดภาวะทุโภชนาการ (Moser, 1993 : 58) อย่างไรก็ตามแม้แนวทางการสงเคราะห์สตรีจะได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่นักวิชาการสตรีและนักวิจัยในสหรัฐอเมริกาวิพากษ์ว่า โครงการพัฒนาเหล่านี้มีผลกระทบเชิงลบต่อสตรี โดยชี้ให้เห็นว่า การล่าอาณานิคมและการนำประเทศเข้าสู่ความทันสมัยด้วยรูปแบบต่างๆ ทำให้สถานภาพของสตรีต่ำลงในขณะที่ทำให้สถานภาพของชายดีขึ้น โดยมีบทบาทนำตั้งแต่บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

เพื่อยังชีพในชนบท การค้าขาย จนถึงบทบาทในอุตสาหกรรมและในสังคมเมือง สิ่งที่โบเซอร์พ ได้เรียกร่อง คือ การสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมสมัยใหม่และมีโอกาสในการศึกษา มากขึ้นเพื่อให้ได้รับการจ้างงานมากขึ้น ผลงานของโบเซอร์พ สะท้อนให้เห็นแนวคิดของการพัฒนา สตรีว่า ความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการส่งเสริมให้หญิงมีบทบาทนอกครัวเรือน เช่นเดียวกับชาย (Bossrup, 1979 : 53 - 65) แนวทางที่สองคือ การนำสตรีเข้าสู่การพัฒนา จาก แนวคิดข้างต้นของโบเซอร์พและผู้ที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ หน่วยงานด้านการพัฒนาและองค์การ ระหว่างประเทศเริ่มให้ความสนใจกับผลกระทบของการพัฒนาที่มีต่อสตรีตลอดช่วงทศวรรษที่ 1970 เช่น USAID ได้จัดตั้ง Office of Woman in Development ส่วนธนาคารโลกและองค์การพัฒนา เอกชนเริ่มให้การสนับสนุนแผนงานพิเศษสำหรับสตรีและในปี ค.ศ. 1970 องค์การสหประชาชาติ ได้จัดทำกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สตรี โดยให้มีแนวทางการนำสตรีเข้าสู่ กระบวนการพัฒนาหรือเรียกสั้นๆ ว่า WID (Woman in Development) แนวทางของ WID ยอมรับว่าสตรีเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาเท่าเทียมกับชายในโครงการต่าง ๆ ต่อมาในปี ค.ศ. 1972 องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้ปี ค.ศ. 1975 เป็นปีสตรีสากล เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วม แท้จริงทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (United Nations 1975 World Plan of Action cite in Lyklama, 1987 : 25) ซึ่งจุดเน้นของแนวทางการนำสตรีเข้าสู่การพัฒนา ได้แก่ การสร้างความเป็น ธรรมแก่สตรี การขจัดความยากจนแก่สตรี การเพิ่มความมีประสิทธิภาพของสตรี และการเพิ่มพลัง อำนาจให้แก่สตรี ส่วนแนวทางที่สาม เป็นแนวทางการผสมผสานมิติหญิงชายในกระบวนการพัฒนา ภายใต้สมมติฐานที่ว่า สตรีเป็นกลุ่มที่ด้อยกว่าชาย จนเป็นสาเหตุทำให้สัมพันธภาพเชิงอำนาจระหว่าง หญิงชายไม่สมดุลมาจากอิทธิพลทางวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ส่งผลให้หญิงมีสถานภาพเป็นรอง ชาย ในด้านครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แนวคิดนี้ต้องการยกสถานภาพสตรีให้ดีขึ้นและ ขณะเดียวกันต้องการลดช่องว่างระหว่างหญิงและชาย นอกจากนั้นยังมีแนวทางการพัฒนาสตรี แนวทางที่สี่ คือเป็นการนำมิติหญิงชายสู่การพัฒนากระแสหลัก ปรากฏอยู่ในการประชุมระดับโลกว่า ด้วยเรื่องสตรีที่กรุงปักกิ่ง ในปี ค.ศ. 1995 มีเป้าหมายให้เกิดความเสมอภาคระหว่างชายและหญิงเร็ว ขึ้น สามารถดำเนินการในระดับองค์การ รัฐบาล หรือสังคม ท้องถิ่น โดยรวมแนวทางนี้เน้นการ พิจารณาสัมพันธภาพระหว่างหญิงชายในการเข้าถึง และควบคุมทรัพยากร การตัดสินใจและการ ได้รับประโยชน์จากกระบวนการพัฒนา (Innes, 2000 : 5)

เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสตรีให้มีบทบาทเท่าเทียมกับชายในงานพัฒนาท้องถิ่น บางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และ แอฟริกาใต้ พบว่า มีกลไกในการบูรณาการมิติ หญิงชายลงสู่ท้องถิ่นและชุมชนอย่างชัดเจน นอกจากมีกฎหมายเพื่อรับรองสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียม กันของมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ ดังเช่นกฎหมายเพื่อความเสมอภาคหญิงชายของญี่ปุ่น กฎหมายการพัฒนาสตรีในฟิลิปปินส์และเกาหลีใต้ แม้กระทั่งรัฐธรรมนูญของแอฟริกาใต้ และกลไก ระดับชาติ เช่น องค์การภาครัฐที่รับผิดชอบงานส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายแล้ว ยังมีกลไกหลาย

ประการที่เอื้อบทบาทของสตรีในการพัฒนาระดับท้องถิ่นและชุมชน กรณีของแอฟริกาใต้มีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยโครงสร้างเทศบาลที่กำหนดให้ผู้สมัครรับการเลือกตั้งในระบบบัญชีรายชื่อต้องจัดให้สตรี ร้อยละ 50 ลงรับสมัครเลือกตั้ง และได้รวบรวมกิจการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสตรีไว้ในกฎหมายหลายฉบับ โดยเน้นบทบาทสำคัญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแต่งตั้งสตรีเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญทางยุทธศาสตร์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้ออกกฎหมายที่กำหนดให้ สภามหาวิทยาลัยต้องตั้งเป้าหมายให้สตรีอยู่ในกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดตั้ง ศูนย์ประสานงานการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่วนกรณีการพัฒนาบทบาทสตรีของเมืองนากา ประเทศฟิลิปปินส์ ได้ออกข้อบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสตรี ซึ่งกำหนดพันธกิจเมืองในการให้สตรีมีส่วนร่วมโดยตรง หรือให้มีตัวแทนสตรีเข้าร่วมดูแลกิจการบ้านเมือง รวมทั้งข้อบัญญัติว่าด้วยสภาสตรีของเมือง ทำหน้าที่เป็นกลไกในการป้อนกลับข้อมูลเพื่อการวางแผนการทำงาน โยบายและการนำประเด็นมิติหญิงชายไปปฏิบัติและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรี ภายใต้วิสัยทัศน์ของสภาสตรีที่ว่า “ผู้หญิงเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่ช่วยปรับปรุงเมือง โดยการสร้างความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ ครอบครัวและชุมชนที่สงบสุข และพัฒนาครอบครัวที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับความเป็นอยู่ของภาคส่วนของชายขอบของชุมชน” กรณีรูปแบบการพัฒนาบทบาทสตรีของกรุงโซล เกาหลีใต้ ได้จัดทำโครงการที่เป็นมิตรต่อสตรี ที่เป็นนโยบายหลักของ กรุงโซล ครอบคลุมประเด็นเฉพาะสตรีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน โดยให้ความสำคัญสามประการ ได้แก่

1. ให้นโยบายที่สะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของสตรี ช่วยส่งเสริม ความเข้าใจเกี่ยวกับมิติหญิงชายในการใช้พื้นที่และผังเมือง

2. เป็นนโยบายอิสระด้านสตรีที่สะท้อนถึงทักษะของประชาชนที่เป็นหญิง และ

3. ยกฐานะเมืองโดยมีนโยบายให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

และเมื่อพิจารณาการพัฒนาบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นของญี่ปุ่น ถึงแม้ไม่มีกฎหมายเฉพาะในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการปกครองท้องถิ่น แต่ก็มีกฎหมายพื้นฐานเพื่อความเสมอภาคหญิงชายที่มีบทบัญญัติถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคของสตรีในกระบวนการตัดสินใจ และการออกข้อบัญญัติให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาที่ปรึกษาท้องถิ่น ในรูปแบบของสตรีเข้าไปในฐานะตัวแทนกลุ่มผู้บริโภค ซึ่งจะเป็นช่องทางให้สตรีได้เข้าสู่เวทีสาธารณะได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554 : 55-73)

กรณีประเทศไทย จุดเริ่มต้นของการส่งเสริมบทบาทของสตรีในการพัฒนาอย่างจริงจัง ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ซึ่งแนวคิดการพัฒนาสตรีนี้มาจากมุมมองของผู้กำหนดนโยบายพัฒนาประเทศที่วิเคราะห์ว่า ในอดีตสตรีมีบทบาทในการพัฒนาประเทศน้อยมาก อีกทั้งยังเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้ประโยชน์จากการพัฒนา สิ่งแรกที่รัฐบาลทำคือ การส่งเสริมให้สตรีได้รับการศึกษา การมีงานทำ และผลักดันให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้เข้ามามีบทบาทในโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น อีกทั้ง

กำหนดนโยบายที่เชื่อมโยงกับบทบาทที่สอดคล้องกับประเพณีของสตรี (สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2554 : 162) แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฉบับแรกคือ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2525-2544) ที่เป็นการส่งเสริมงานด้านสตรีในช่วงนั้น และสอดคล้องกับช่วงที่องค์การสหประชาชาติประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล และปีระหว่างปี พ.ศ. 2519-2528 เป็นทศวรรษสตรีเพื่อความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ เพื่อให้ทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญของสตรี จนถึงแผนพัฒนาสตรีที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังคงยึดหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการประกันศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ถือว่าเป็นการเปิดพื้นที่ให้สตรีได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลายด้าน (สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2550 : 1) และเพื่อให้สตรีตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารทุกระดับ ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหาร และการออกกฎระเบียบที่ส่งผลให้สตรีเข้าถึงทรัพยากรและสิทธิต่างๆ อย่างเป็นธรรม รัฐบาลจึงกำหนดให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับเป็น 1 ใน 5 ยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยุทธศาสตร์หลัก คือ การเพิ่มโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหาร เพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหาร รวมทั้งการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยการเสริมสร้างศักยภาพของสตรีให้มีความพร้อม ความรู้ความเข้าใจ การปลูกจิตสำนึกอุดมการณ์ ค่านิยม จริยธรรม วัฒนธรรม ประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล โดยการณรงค์ให้ผู้มีสิทธิให้โอกาสและสนับสนุนกิจการสตรี เสริมสร้างสมรรถนะและความเข้าใจให้แก่หน่วยงานที่มีความชำนาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อม โดยการให้คำแนะนำถ่ายทอดประสบการณ์การพัฒนา กลไกการมีส่วนร่วมของสตรี (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2553)

แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ารัฐบาลกำหนดนโยบายและมีกฎหมายต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสตรีให้มีบทบาทในการพัฒนา แต่ก็พบปัญหาอุปสรรคบางประการที่ปิดกั้นต่อการแสดงบทบาทของสตรีทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากการรายงานของ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2544 : 23) ได้ระบุถึงบทบาทของสตรีในการพัฒนาว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสตรีในระดับชุมชนท้องถิ่นยังมีน้อย การส่งเสริมการรวมกลุ่มสตรีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ ทำให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในหลายด้าน แต่รูปแบบและระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของสตรีมักเป็นองค์กรสตรีเฉพาะด้าน และไม่มีอิทธิพลในการชี้นำทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2550 : 6) ได้รายงานว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสตรีทางการเมืองทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น การบริหารราชการเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่น้อยมาก ซึ่งสาเหตุดังกล่าวอาจเป็นเพราะคน

ส่วนใหญ่มองข้ามหรือเลือกปฏิบัติต่อสตรี และไม่เปิดโอกาสให้สตรีแสดงศักยภาพเท่าที่ควร รวมทั้งปิดกั้นโอกาสสตรีที่จะได้เพิ่มพูนพัฒนาศักยภาพของตน ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากข้อลำเอียงพื้นฐานค่านิยม ระบบสังคม และข้อกฎหมาย รวมทั้งแนวทางการพัฒนาสตรีส่วนใหญ่ในอดีตมักมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าสตรีคือศูนย์กลางของปัญหาจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือมากกว่า จะพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองเพศเป็นอย่างไร และมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพสตรี (ภัสสร ติมานนท์, 2544 : 256) ส่วนงานวิจัยที่สนับสนุนข้อจำกัดบทบาทสตรีในงานพัฒนาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ผลการศึกษาของ ใจศรกาญจนา หิรัญพฤกษ์ (2544 : 10-11) โดยทำการศึกษา 3 จังหวัดภาคอีสาน ได้แก่ อุบลราชธานี สุรินทร์และศรีสะเกษ ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าข้อจำกัดทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และกระบวนการส่งมอบบรมส่งผลต่อบทบาทเพศหญิงและชายในหมู่บ้านอีสานแตกต่างกัน กล่าวคือ เงื่อนไขสำคัญทำให้บทบาทของหญิงถูกจำกัดอยู่ในบริบทของครัวเรือนรับผิดชอบต่องานบ้าน ดูแลการเงินในครอบครัว เป็นแรงงานกิจกรรมเศรษฐกิจของครัวเรือน ขณะที่ผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้นำครัวเรือนและชุมชน ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่าผู้หญิง เข้าร่วมปรึกษาหารือหรือเรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเอง กระทั่งเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาชุมชน แต่ละเลยความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงให้ทันเท่ากับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของตนเองที่มีต่อบทบาทของการพัฒนาชุมชน มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของสตรีในการพัฒนาโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ได้แก่การศึกษาของ ชาญยุท พรหมไม้ (2553 : ก) พบปัญหาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี เป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ คือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บางส่วนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวต่อการไม่ยอมรับของผู้อื่น ผลการศึกษาของ ฟารีดา บินล่าเต๊ะ (2552 : ข) พบว่า อุปสรรคของผู้หญิงในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน คือ

1. การขาดความตระหนักในศักยภาพของตนเอง เช่น ไม่กล้าแสดงออก และการตัดสินใจในกิจกรรมของชุมชนทำให้แม่บ้านเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น
2. ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านยังขาดการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมในชุมชน
3. โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้ผู้ชายเข้ามามีอำนาจในตัดสินใจ และอัตลักษณ์เพศชายมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง

ผลการศึกษาของ ชันยพร เมืองนาง (2548 : 100) พบว่า บทบาทหญิงชายในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทของหญิงชายที่แต่งงานแล้ว ที่ผู้หญิงต้องหารายได้นอกบ้านและดูแลครอบครัว ขณะที่ผู้ชายมีบทบาททำงานในบ้านมากขึ้นเล็กน้อย แต่ผู้หญิงและผู้ชายมีบทบาทในชุมชนมากขึ้น ทั้งในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มแก้ไขปัญหาคความยากจน กลุ่มแม่บ้าน แต่ข้อมูลจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พัฒนาการที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะ

พฤติกรรมที่แสดงออกมาบางด้านเท่านั้น แต่ค่านิยม ความเชื่อด้านบทบาทหญิงชายในชุมชนยังไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก โดยเฉพาะกระบวนการอบรมสั่งสอนลูกหลานเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายในชุมชนที่มองว่าชายมีบทบาทนอกบ้านมากกว่าหญิง แต่อย่างไรก็ตามยังมีผลการศึกษาที่สนับสนุนให้สตรีมีบทบาทในงานพัฒนาท้องถิ่น เช่น ผลการศึกษาของสายอรุณ ปินะดวง (2549 : 87) ให้ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาว่า ควรมีการส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เพื่อให้สตรีสามารถใช้บทบาทในครอบครัว ออกมาแสดงบทบาทต่อชุมชน การดูแล กลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสในสังคม และการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิภาวี พัดน้อย (2553 : บทคัดย่อ) ผลจากการศึกษาสำหรับแนวทางการพัฒนาบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรี คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการเปิดพื้นที่ให้สตรีมีส่วนร่วมในงานพัฒนาท้องถิ่น ส่วนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีในจังหวัดมหาสารคาม มีความคล้ายปัญหาของผู้นำสตรีในงานวิจัยตามที่กล่าวมา คือ ผู้นำสตรีส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก จึงมีข้อจำกัดในการขาดทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และการจัดแผนงาน โครงการต่าง ๆ รวมทั้งไม่มีความรู้เกี่ยวกับการติดตามประเมินผล ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ กลุ่มอาชีพในชุมชน ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออกในที่ชุมชนเนื่องจากชุมชนไม่ให้การยอมรับในบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นเท่ากับผู้ชาย (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม, 2554 : 8)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) มีหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น จึงสนใจทำวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาบทบาทสตรีแต่ละกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว และส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทสตรี (คณะกรรมการพัฒนาสตรี) ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา ทดลองใช้ และประเมินผลกลยุทธ์และถอดบทเรียนนำมาปรับใช้ได้ทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในทุกมิติ ให้มีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีศักยภาพมากขึ้น
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี ต่อรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

คณะกรรมการพัฒนาสตรี ซึ่งในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านมีคณะกรรมการหมู่บ้านละ 9 – 15 คน จัดตั้งโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย คัดเลือกโดยสตรีในหมู่บ้าน เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) และคัดเลือกผู้นำให้เป็นระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด (กพสต.-กพสอ.-กพสจ.) ซึ่งเมื่อทำการวิจัยในพื้นที่เฉพาะ (Case Study) แล้วสามารถถอดบทเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาได้ทั่วประเทศ ในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 13 อำเภอ คัดมา 3 อำเภอ ตาม เขตเลือกตั้งคือเขต 5 จังหวัดมหาสารคาม คือ อำเภอเชียงยืน อ.ชื่นชม อ.กันทรวิชัย คัดจำนวนผู้นำ สตรีทั้ง 3 อำเภอ มาเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารและศึกษา Focus Group กับคณะกรรมการ พัฒนาสตรี โดยใช้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ จ.มหาสารคาม

1. ศึกษาจากข้อมูลการพัฒนาชุมชน จ.มหาสารคาม คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) คัดเลือกจากเขต 5 จังหวัดมหาสารคาม คือ อำเภอเชียงยืน ชื่นชม กันทรวิชัย จำนวน อำเภอละ 130 คน

2. ศึกษาจากผลการประชุม สัมมนา ถอดบทเรียนของผู้นำสตรีทั้ง 3 อำเภอจำนวน 390 คน เพื่อพัฒนาคุณสมบัติและการพัฒนาบทบาทสตรี คัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถ แปลงเป็นกิจกรรมนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนาสตรี

3. หลังจากการประชุมในข้อที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์กลยุทธ์ การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นฉบับร่าง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสตรี จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านการพัฒนา จำนวน 1 คน กลุ่มสตรีผู้ใหญ่ จำนวน 2 คน กลุ่มสตรีผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน และนักพัฒนาสังคม จำนวน 2 คน รวม 10 คน เพื่อร่วมกันวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนา สตรี รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับกลยุทธ์การพัฒนาสตรี เพื่อนำใช้ในการวิจัย เชิญผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นวิพากษ์วิจารณ์เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นผู้ชาย ผู้นำหมู่บ้านและ ประชาชนท้องถิ่นผู้มีความชำนาญด้านพัฒนาองค์กรสตรี

4. เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) เพื่อทดลองใช้ และ ประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายการทดลองกับกลุ่มสตรีที่สมัครใจเข้าร่วม โครงการ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใช้เวลา 2 เดือน

4.1.1 กลุ่มผู้ใหญ่ อายุระหว่าง 26 - ไม่เกิน 60 ปี จำนวน 30 คน

- 4.1.2 กลุ่มผู้สูงอายุ อายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน
- 4.2 ดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.3 ประเมินผลหลังการทดลอง จากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นกับกลุ่มเป้าหมาย
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ t-test (Dependent) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยได้ทำในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เขตการเลือกตั้งที่ 5 ประกอบด้วยอำเภอเชียงยืน ชื่นชม กันทรวิชัย กลุ่มตัวอย่างอาจมีแนวคิด ความต้องการ และลักษณะพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ความเชื่อทางศาสนาและสังคมที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น แต่ในภาพรวมของความต้องการในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาท้องถิ่นจะคล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตาม เมื่อถอดบทเรียนมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพแล้ว สามารถปรับใช้ตามสภาพแวดล้อมและพื้นที่ต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาศรีในมิติต่างๆ สำหรับหน่วยงานราชการและหน่วยงานในการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาศรี
2. ประเทศได้รับการพัฒนามากขึ้น เป็นผลจากสตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถแสดงบทบาทช่วยเหลือสังคม ชุมชน มีจิตอาสา และเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมมากขึ้น
3. การนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ข้อเสนอและบทเรียนในการพัฒนาผู้นำสตรี

คำจำกัดความ

การพัฒนาศักยภาพสตรี หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนสตรี ให้มีการยกระดับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของสตรี

แนวทางการส่งเสริม	หมายถึง	วิธีการและกระบวนการในการจัดทำกิจกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่ดีขึ้นสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมาย
การพัฒนาท้องถิ่น	หมายถึง	การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
การพัฒนาท้องถิ่น	หมายถึง	กิจกรรมของสตรีในการแก้ปัญหาให้ท้องถิ่นหรือการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นภูมิปัญญาที่อยู่อาศัยของสตรีให้ดีขึ้น
กลยุทธ์การพัฒนา	หมายถึง	วิธีการและกระบวนการในการจัดทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลง สภาพที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมาย และสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของสิ่งที่ต้องพัฒนา
การถอดบทเรียน	หมายถึง	วิธีการจัดการความรู้ ที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มอย่างเป็นระบบ สกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน และความรู้ท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุป สังเคราะห์และนำประยุกต์เป็นกลยุทธ์ใช้ในการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
คณะกรรมการพัฒนาสตรี	หมายถึง	สตรีที่เป็นผู้นำ ได้รับการคัดเลือกในหมู่บ้านเป็นตัวแทนสตรี จำนวน 9-15 คน ในทุกหมู่บ้าน และสตรีเหล่านั้นได้คัดเลือกกันเองเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล ระดับอำเภอและจังหวัด เป็นองค์กรพัฒนาสตรีที่จัดตั้งโดยกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
2-1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	107
4-1 : แสดงการสุ่มตัวอย่าง	140

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อหลัก 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาสตรี
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสตรี
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม
2. แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี
4. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมีสิทธิหญิงชายในงานพัฒนา
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 5.3 ทฤษฎีการพัฒนา
 - 5.4 ทฤษฎีการบริหารจัดการ
 - 5.5 ทฤษฎีความต้องการ
 - 5.6 ทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม
 - 5.7 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 5.8 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ
 - 5.9 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
 - 5.10 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร
6. แนวคิดการถอดบทเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาสตรี

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสตรี

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1.1.1 ความหมายบทบาท (Role)

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า “บทบาท” ไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 459) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของแม่ บทบาทของครู เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า บทบาทหมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีสถานภาพหรือตำแหน่งหน้าที่ดำรงอยู่ อาจเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเป็นการปฏิบัติตามความคาดหวังของบุคคลอื่น

Levinson (1971 : 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. หมายถึง ปทัสถาน (norm) และความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งที่กำหนดไว้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด โดยมุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่ที่ควรกระทำ

2. ความคิดของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่คิดและทำ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้น และ

3. การกระทำของแต่ละบุคคลที่จะกระทำโดยให้ความสัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางของบุคคลอันพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

McDavid and Harari (1974 : 280) กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่ทำหน้าที่ตามตำแหน่ง

สติดิษฐ์ นิยมญาติ (2524 : 65) กล่าวว่า บทบาท (role) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สังคมคาดหวังเอาไว้ บทบาทเป็นที่ควบคู่กับสถานภาพ ในเวลาที่ต่างกันบุคคลอาจจะมีสถานภาพและบทบาทหลายอย่างที่แตกต่างกันออกไป

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2525 : 29-30) ได้กล่าวถึงคำว่า “บทบาท” โดยทั่วไป อาจพิจารณาได้สองนัย คือ กล่าวคือ นัยแรกเป็นการพิจารณาในด้านโครงสร้างทางสังคม (Social Structure) บทบาท หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น ส่วนอีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) บทบาท หมายถึง ผลต่อเนื้อที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม (2520 : 46) ได้กล่าวถึงคำว่า บทบาท (Role) ไว้ว่า บทบาทของบุคคลในสังคมขึ้นอยู่กับสถานภาพของเขาคด้วย เช่น บทบาทของ นายกรัฐมนตรี บทบาทของรัฐมนตรี ตลอดจนบุคคลทั่วไป เช่น ครู พยาบาล บิดา มารดา แม่บ้าน คนรับใช้ แพทย์ เป็นต้น บุคคลจะมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพที่เหมาะสม การอบรมที่รับมา ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สภาพของจิตใจ แรงจูงใจ และอื่น ๆ ในบางกรณีเราพบว่า บุคคลมีบทบาทขัดแย้งกันในตัว เช่น บุคคลที่เป็นพ่อบ้านแม่บ้าน และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ ด้าน อาจจะมี ความยุ่งยากขัดแย้งในงานที่ต้องปฏิบัติ

โสภา ชูพิชัยกุล (2532 : 45) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขา กระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้น เป็นมูลฐาน เป็นต้นว่า บทบาทของพ่อแม่ของลูก หรือของสามีภรรยา บทบาทนี้ทำให้คนในสังคม สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลอื่น รู้ว่าบุคคลอื่นต้องการอะไรจากตน ทำให้เกิดประโยชน์ที่จะกระทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บุคคลที่ละเมิดบทบาทของตนในสังคม ถือเป็นการละเมิดกฎสังคม

นิรันดร์ จงวุฒิเศษย์ (2539 : 19) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลที่ผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออก หรือกระทำให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่

รุ่งเจริญ สายพันธ์ (2540 : 8) นักสังคมวิทยา กล่าวว่า บทบาท คือ การ ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาทก็คือเลี้ยงดูลูก เป็นครูอาจารย์ บทบาทคือ สั่งสอนอบรมนักเรียน เป็นคนไข้ บทบาทคือปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ และกล่าวต่อไปอีกว่า บทบาทจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดความ รับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ

Alex Thio (2000 : 36) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “บทบาท” ว่าเป็น บทบาทที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงตามสถานภาพ สถานภาพและบทบาทเหมือนเหรียญสองด้าน สถานภาพเป็นสิ่งที่คงที่ (Static) แต่บทบาทเป็นสิ่งที่ไม่คงที่ (Dynamic) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และ ตัวบุคคลเป็นหลัก โดยปกติและสถานภาพและบทบาทมักจะเป็นของคู่กัน กล่าวคือ มีสถานภาพ ก็จะต้องมีบทบาทมาด้วย แต่ก็ไม่เสมอไป

จิรพรรณ กาญจนจิตรา (2544 : 21) อธิบายของคำว่า บทบาท (Role) แยกพิจารณาได้สองประการ คือ ประการแรก พิจารณาด้านโครงสร้างสังคม (Social Structure) บทบาท หมายถึงตำแหน่งทางสังคมซึ่งแสดงถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของบุคคลที่ครองตำแหน่ง

ส่วนประการที่สอง พิจารณาจากการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) บทบาท หมายถึง ผลเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำจากการเรียนรู้ของบุคคล

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บทบาทของบุคคลในสังคมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างไปตามลักษณะและอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสภาพทางกายภาพและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินต่อบทบาทนั้น

อุทัย หิรัญโต (2546 : 197) ได้อธิบายว่า บทบาท คือ หน้าที่หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย ของบุคคลในแต่ละกลุ่มหรือสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคม หรือวัฒนธรรมนั้น กำหนดขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบของสังคม

สมพงษ์ คุลยอนุกิจ (2549 : 56-57) บทบาท คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลชุดหนึ่ง ที่ควรแสดงออกมาในสถานการณ์เฉพาะหนึ่ง ๆ ตำแหน่งทุกตำแหน่งในสังคมถูกคาดหวังในการแสดงบทบาทที่เหมาะสมเมื่อบุคคลนั้นครอบครองตำแหน่งสังคมนั้น แต่บางคนต้องแสดงในหลายบทบาทและต้องเผชิญกับความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) เพราะขณะที่มีความคาดหวังจากบทบาทหนึ่ง อาจจะมีขัดแย้งอีกบทบาทหนึ่ง

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2555 : 66) ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของสถานภาพหรืออาจกล่าวได้ว่าบทบาทหรือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับ ผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มหรือสังคม เพื่อที่จะได้มีการกระทำระหว่างกันได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ เช่น บทบาทของแม่ สังคมก็จะคาดหวังไว้ว่าจะต้องเลี้ยงลูก

จากความหมายของคำว่า บทบาท ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่แสดงออกมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยผูกพันกับสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งทางสังคมที่ดำรงอยู่ เช่นเดียวกับการแสดงบทบาทของผู้นำสตรีที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้มอบหมายในการพัฒนาท้องถิ่น

1.1.2 ประเภทและองค์ประกอบของบทบาท

ได้มีนักวิชาการแบ่งประเภทและองค์ประกอบของบทบาทที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันดังนี้

จิตยา สุวรรณชฎ (2527 : 43) ได้แบ่งประเภทของบทบาท ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่ควรจะเป็น (Ideal role) หรือบทบาทอุดมคติ เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคม

2. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual role) เป็นบทบาทที่สถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทของตนเองที่คาดหวัง หรืออาจไม่เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง และตนเองคาดหวัง

3. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงความคาดหวัง ในขณะที่เดียวกันเจ้าของหรือสถานภาพนั้น ก็จะสามารถรับรู้ว่าคุณสมบัติบทบาทอย่างไร และสามารถคาดหวังตนเองว่า ควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

ไวรัช เจียมบรรจง (2523 : 65) ได้จำแนกบทบาทตามตำแหน่งว่า โดยทั่วไปคนจะมีตำแหน่งในสังคมอย่างน้อย 5 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทตามเพศและบทบาทตามวัย บทบาทเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทุกคน ทุกขณะตลอดชีวิต เช่น บทบาทของชาย บทบาทของหญิง บทบาทของเด็ก และบทบาทของผู้ใหญ่ เป็นต้น

2. บทบาทของอาชีพ บทบาทเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างอิสระมากกว่าบทบาทอื่น ๆ เช่น บทบาทของคนขายของ บทบาทของนักส่งเสริม บทบาทครู เป็นต้น

3. บทบาททางเกียรติยศ เช่น บทบาทของผู้นำ บทบาทของหัวหน้า บทบาทของประชาชน บทบาทของคนรับใช้ บทบาทของลูกน้อง เป็นต้น

4. บทบาททางครอบครัว ได้แก่ บทบาทของ พ่อ แม่ และลูก

5. บทบาทในกลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มที่มีความสนใจคล้าย ๆ กัน ได้แก่ บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม หรือชมรมต่าง ๆ เป็นต้น

สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2522) อธิบายว่า ตำแหน่งเป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ เพราะตำแหน่งก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ก่อให้เกิดบทบาท ฉะนั้น บทบาทเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่ บุคคลย่อมแสดงบทบาทตามสิทธิและหน้าที่ตามสถานภาพ การแสดงบทบาทแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected role) เป็นบทบาทที่แสดงออกตามความคาดหวังของคนอื่น

2. บทบาทตามลักษณะของการรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้ว่าคุณสมบัติบทบาทอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงจริง (Actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทของตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมหรือตนเองคาดหวังก็ได้

ซูด้า จิตพิทักษ์ (2525 : 36-37) ได้กล่าวถึง การศึกษาบทบาทเพื่อให้เข้าใจถึงความขัดแย้งทางบรรทัดฐานของสังคม และสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง (Role expectation) ที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย ด้านการเร้าจากการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลกับพฤติกรรมของบุคคลอื่น และด้านการตอบสนองจากแนวโน้มของการแสดงออก

2. การรับรู้ในบทบาท (Role perception) บทบาทแต่ละบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระบบสังคม การกระทำตามบทบาทนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมายรวมทั้งคุณสมบัติส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับรู้ หรือแสดงบทบาทแตกต่างกันออกไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ มูลเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การฝึกอบรม ฝึกฝน ความพึงพอใจ รวมถึงสถานภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินตามบทบาทนั้น

3. การขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) บุคคลที่มีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพในสถานการณ์หนึ่ง ๆ บทบาทของเขาคือจะต้องกระทำจึงมีมากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งอาจก่อให้เกิดความวุ่นวายยุ่งยากสำหรับเขาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททั้งหลายนั้นขัดแย้งกัน บุคคลประสบความลำบากใจที่จะต้องกระทำหรือตัดสินใจแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างราบรื่น

Boom and Selznick (1977 : 34-55) ได้กล่าวถึงประเภทของบทบาท ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (Socially prescribed Ideal) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

2. บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามหน้าที่ของตำแหน่ง ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทในอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (Performed role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

จากประเภทและองค์ประกอบของบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทจะแสดงถึงอำนาจหน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กระทำ หรือที่ได้รับการคาดหวังโดยคนอื่นให้กระทำ เช่น บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เมื่อท้องถิ่นหรือชุมชนให้ความไว้วางใจแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำหน้าที่แทน แล้วตัวแทนหรือผู้นำจะต้องปฏิบัติ

ตามอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ และชุมชนย่อมมีความคาดหวังให้ตัวแทนนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น

1.1.3 ปัจจัยของการแสดงบทบาท

Allport (1973 : 186-188) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น หรือบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มทางสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ ตามสิทธิหน้าที่ ที่บุคคลครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควร จะมองเห็นบทบาทของตนได้ตามการรับรู้ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความ ต้องการของ บุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐาน ส่วน บุคคล ตลอดจนเป้าหมายชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมี ความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและ บุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินยอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือก หรือ ถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่า บทบาทที่ได้รับนั้น ทำให้ผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความ ต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น และไม่ ยอมรับบทบาทนั้น

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role performance) เป็น บทบาทที่เข้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือ เป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตาม หน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทนั้นของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากความ สอดคล้องกัน ของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมการรับรู้บทบาทของตนเอง

Reeder อ้างอิงมาจาก ฐิตินันท์ วัชรกุล (2549 : 15) กล่าวถึงปัจจัยของ การแสดงบทบาทหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีดังนี้คือ

1. เป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ ความมุ่งหมาย ที่จะให้บรรลุในการกระทำ สิ่งใด สิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า

2. ความเชื่อ ที่เกิดจากความคิด ความรู้ ที่ผู้กระทำเข้าใจในเรื่องหนึ่ง ซึ่งมี อิทธิพล ต่อการตัดสินใจและการเลือกกระทำทางสังคม

3. ค่านิยม คือ สิ่งที่คุณคลยถือถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

4. นิสัยและธรรมเนียม คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว และสืบเนื่องกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

5. การคาดหวัง หมายถึง ทำทางของคุณคลที่มีต่อพฤติกรรมของคุณคลที่เกี่ยวข้องกับตัว โดยคาดหวังหรือต้องการให้คุณคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

6. ข้อผูกพัน คือ สิ่งที่คุณกระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

7. การบังคับ เป็นตัวที่ช่วยกระตุ้นให้คุณกระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น

8. โอกาส เป็นความคิดของคุณกระทำที่เชื่อว่า การตัดสินใจกระทำอะไร โอกาสจะเป็นเครื่องช่วยสำหรับการตัดสินใจ

9. ความสามารถ เป็นการตระหนักถึงความสามารถนั้น จะนำไปสู่การตัดสินใจในการกระทำทางสังคม

10. การสนับสนุน คือ สิ่งที่คุณกระทำรู้ คือ คิดว่าจะได้รับจากคนอื่น สมยศ นาวิกาน (2521 : 142) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคุณคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์
2. การรับรู้บทบาท
3. ความสามารถและทักษะ
4. กระบวนการจูงใจ

ทัศน นาญทอง (2535 : 95) ได้ให้แนวคิดในเรื่องการแสดงบทบาทของคุณคลตาม ตำแหน่งหน้าที่ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทที่ตนต้องแสดงหรือต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของคุณคล ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ ความเชื่อ ความคาดหวังของคุณคลอื่น การรับรู้บทบาทของตนเอง สถานการณ์ ความสามารถและทักษะ กระบวนการจูงใจ และบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการแสดงบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น

1.2 บทบาทของสตรีในการพัฒนาชนบท

วิญญู จาร์สพันธ์, คารารัตน์ เมตตาริกานนท์ และ ปันนิตา เผือกพันธ์ (2543 : 67-69) ได้ศึกษาแนวคิด บทบาทและปัญหาในการพัฒนาของผู้นำสตรีในตำแหน่งกำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน ของชนบทอีสาน พบว่า กำนันสตรีส่วนใหญ่ สามารถดำเนินงานในตำแหน่งกำนันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้กลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นว่า สตรีผู้นำเหล่านี้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ใดก็ตาม สำหรับบทบาทและกลยุทธ์สำคัญของกำนันสตรีเหล่านี้มีหลายประการ เช่น

1.2.1 วิธีทำงานกับชุมชน

ประการแรก กำนันสตรีส่วนใหญ่จะใช้หลักการวางแผน โดยจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของกิจกรรมการพัฒนา ใช้หลักการประชุมหรือปรึกษาหารือทรัพยากรบุคคลทั้งในและนอกชุมชน เช่น ครู คปต. นายอำเภอ เพื่อประกอบการตัดสินใจดำเนินงานของตน

ประการที่สอง รู้จักประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน ตลอดจนใช้ทรัพยากร ภายนอกชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนิน โครงการพัฒนาภายในชุมชนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการตื่นตัวของชาวบ้าน

ประการที่สาม มีความสามารถสร้างศรัทธาและจงใจให้ชาวบ้านมาร่วมมือในการ ทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างดี โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักพูดจาชักชวนยกตัวอย่าง ยกย่องให้เกิดแรงกระตุ้นในหมู่ชาวบ้าน หลีกเลี่ยงปัญหาที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งสำคัญคือ กำนันสตรีพยายามแสดงบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ชาวบ้านได้เห็นและทำตาม

1.2.2 รูปแบบการดำเนินโครงการพัฒนา

จากการศึกษา พบว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบของกำนันสตรี จะมีทั้งโครงการพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาสังคม การส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนา

1. โครงการพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและบุญประเพณี ของท้องถิ่น ซึ่งเป็นเครื่องชี้ว่าผู้นำสตรีเหล่านี้ไม่ได้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาเชิงวัตถุอย่างเดียว

2. โครงการพัฒนาด้านสังคม ทั้งในสาธารณสุขมูลฐาน และการดำเนินชีวิตทั่วไป เช่น การรณรงค์สร้างส้วม สร้างโอ่ง สำหรับเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้ง

3. โครงการพัฒนาด้านอาชีพ กำนันสตรีส่วนใหญ่เน้นที่การพัฒนาการเกษตรและกิจกรรมที่ช่วยเสริมรายได้ให้กับชาวบ้าน โดยพยายามส่งเสริมให้เป็นกิจกรรมที่ครบวงจร คือ มีการผลิตและการตลาดรองรับผลผลิตด้วย

4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนา โดยกำนันสตรีส่วนใหญ่ เชื่อว่าจะสอดคล้องกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การพัฒนาให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคในครัวเรือนอย่างเพียงพอ การปรับปรุงเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และนำผลผลิตผ่านออกสู่ตลาดรับซื้อผลผลิตได้อย่างสะดวก

1.3 บทบาทและกลยุทธ์ในการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านสตรี

1.3.1 วิธีการทำงานกับชุมชน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ใหญ่บ้านสตรีจะใช้วิธีการปรึกษาหารือกับคนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนในครอบครัว เช่น สามี เครือญาติ ซึ่งบางรายสามีจะทำหน้าที่คล้ายเป็นที่ปรึกษาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด แต่หากเป็นเรื่องทั่วไปจะเรียกประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มผู้อาวุโส ในเรื่องที่สำคัญก็ต้องพยายามชี้แจงให้ชาวบ้านเข้าใจ และขอมิให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นอกจากวิธีการปรึกษาหารือแล้ว ผู้ใหญ่บ้านสตรียังมีการสร้างกลไกในการทำงานเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มกับชาวบ้านได้ง่าย โดยการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มยูวเกษตรกร บางคนจะนำเอาทักษะในงานอาชีพมาใช้ร่วมด้วย เช่น การพูดจาโน้มน้าวใจเพื่อให้ชาวบ้านเข้าร่วมในงานพัฒนาหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังอ้างตัวเจ้าหน้าที่รัฐที่ก่อให้เกิดความเกรงใจในกลุ่มชาวบ้าน สิ่งที่สำคัญคือ ผู้ใหญ่บ้านสตรีจะใช้วิธีแบ่งภาระงานให้ผู้ช่วยหรือกรรมการหมู่บ้านรับผิดชอบคนละด้านซึ่งใช้ได้ดีในแง่ของการผ่อนภาระและการกระจายอำนาจ

1.3.2 รูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

ผู้ใหญ่บ้านสตรีแต่ละคนมุ่งเน้นกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของหมู่บ้านตนเป็นหลัก จึงแบ่งรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ผู้ใหญ่บ้านสตรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ คือ

1. กิจกรรมการพัฒนาที่มุ่งสร้างปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคในครัวเรือน การปรับปรุงถนนหนทาง การก่อสร้างสิ่งสาธารณะของหมู่บ้าน ส่วนใหญ่โครงการเหล่านี้มักได้รับการสนับสนุนงบประมาณโครงการจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่ (งบ สส.)

2. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของชุมชน โดยผู้ใหญ่บ้านสตรีจะให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่ช่วยให้ชาวบ้านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันเอง และเพื่อต่อรองกับพลังภายนอกได้ เช่น การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ กองทุนต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน การสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงแนวคิดของผู้ใหญ่บ้านสตรี ซึ่งมุ่งแก้ปัญหาพื้นฐานของชาวบ้านเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2005) ให้ความหมายไว้ 3 ประการคือ การให้อำนาจอย่างเป็นทางการ (To Give Officer Authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal Power to) การจัดหา หรือให้โอกาส (To Provide with the Means or Opportunity) และการเสริมสร้างความเป็นตนเอง (To Promote the Self Actualization)

Gibson (1991 : 237) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและส่งเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้

ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์ (2548 : 140) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าเป็นกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการที่จะดึงสิ่งที่มีอยู่ในตนเองสำหรับการควบคุม จัดการสร้างอิทธิพลกับตนเองและสังคมรอบข้าง อันจะส่งผลเป็นรูปธรรมต่อชีวิตตนเอง

Rissel (1994 : 92) อ้างอิงมาจาก ชนวนทอง ธนสุกาญจน์ (2548 : 140) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชน ชุมชนที่มีพลังอำนาจ คือ ชุมชนที่มีทั้งบุคคล องค์กร ได้มีการใช้ทักษะและทรัพยากรของตนเองและกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม มีความอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับกว้าง เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร การระบุประเด็นปัญหา และแนวทางแก้ไข การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีความรู้สึกของการเป็นชุมชน บุคคล และการเมืองที่ชัดเจน

Narayan, Deepa (2003 : 84) ให้คำจำกัดความของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การเพิ่มพูนทรัพย์สินและสมรรถนะของประชาชนในการมีส่วนร่วม การเจรจา การควบคุมและการตรวจสอบสถาบันที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตตนเอง ประชาชนจะได้รับการเสริมพลังอำนาจต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ การเข้าถึงข้อมูลสนับสนุนด้านเงินทุน การผลิต การตลาด กฎระเบียบ และสิทธิที่ได้รับบริการขั้นพื้นฐาน ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นอุปสรรคไม่ให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบที่จะทำให้ประชาชนมีพื้นที่เข้าไปแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณ และบริการขั้นพื้นฐาน

3. การรวมกลุ่ม การเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน การรวมกลุ่มกันในชุมชนจะทำให้เสียงเรียกร้องต่าง ๆ ดังขึ้นและได้รับความสนใจจากภาครัฐมากขึ้น

Johnso, H. (1992 : 187) มองลึกลงไปในเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจหญิง ในบริบทของการเพิ่มศักยภาพขององค์กรผู้หญิงและการรวมกลุ่มของผู้หญิงเกี่ยวข้องกับสิทธิและมีเสียงเพิ่มขึ้นของผู้หญิง การมีพื้นที่สาธารณะของผู้หญิง การเสริมสร้างพลังหญิงมิใช่แค่การทำให้อำนาจในการควบคุมดูแลชีวิตประจำวันของตนเองเท่านั้น แต่รวมถึงการมีพลังอำนาจในการควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง

ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจในชุมชนมักทำควบคู่ไปกับการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ การมีความรู้สึกถึงความเป็นชุมชน โดยใช้กิจกรรมหลัก คือ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนความรู้สึก บทเรียนในการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยเหตุและผล และการทำกิจกรรมกระบวนการสร้างพลังอำนาจให้เกิดในระดับจิตวิทยา บุคคล องค์กร และกลุ่มหรือชุมชน Israel (1994 : 149-170) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่ การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มอบหมายอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยกย่องยอมรับ ให้ความไว้วางใจ การยอมรับข้อผิดพลาด และการให้เกียรติเคารพการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

การสร้างพลังอำนาจชุมชนเป็นไปได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการ ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์ (2548 : 143) ได้กล่าวว่า การที่ชุมชนมีบทบาทและมีอำนาจในการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับจากภาครัฐ แบบไม่เป็นทางการ คือ การที่ชุมชนมีศักยภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระจากระบบหรือกระบวนการจากภาครัฐ ในการทำงานทั้งสองรูปแบบพอจะสรุปได้ว่า ระดับการมีพลังอำนาจของชุมชน สามารถเรียงจากน้อยไปหามากโดยพิจารณาลักษณะกิจกรรมของชุมชน คือ

1. การมีข้อมูลข่าวสาร ชุมชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว
2. การปรึกษาหารือ ชุมชนได้รับเชิญให้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ
3. การมีส่วนร่วม แบบเป็นทางการ ชุมชนได้มีการระบุหรือส่งตัวแทนเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจ และ

4. การมีอำนาจในการตัดสินใจ ชุมชนมีสิทธิที่จะตัดสินใจเพื่อตนเองและวิธีการที่จะดำเนินการตามที่ตัดสินใจ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเสริมสร้างความสามารถ และศักยภาพให้กับสตรีในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเปิดพื้นที่ให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมในการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนาการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้สตรีได้แสดงบทบาทของตนเองออกมาเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

3. แนวคิดการพัฒนาตนเอง

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ การพัฒนา กับ ตน “การพัฒนา” (Development) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นเจริญขึ้น “ตน” (Self) มีความหมายว่า “ตัวบุคคลนั้น” ดังนั้นการพัฒนาดน ตามรูปศัพท์จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2554 : 95-96) นักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้แก่ Swansburg (1968 : 10-12) Boydell (1985 : 10-12) และ Megginson and Pedler (1992 : 3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไปในแนวเดียวกันว่า เป็นการศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางวิชาชีพเทคนิค เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และสนองต่อความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเรียนรู้ เรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองเจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหา ด้านคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

พระราชวรมุณี (2538 : 3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คือ การเน้นที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุการพัฒนาทางจิตใจนั้น บุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่พอที่จะช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ได้ แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติให้เจริญงอกงามขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

Boydell (1985 : 10) กล่าวว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองแล้วจะทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้ใช้คำตอบเดียวหรือวิธีการที่ตายตัวในการจัดการกับปัญหานั้น

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2540 : 111) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติตามหน้าที่ อาจจะต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ บ้าง ดังนั้นเพื่อความสัมพันธอันดี ทุกฝ่ายจะมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรียม ศรีทอง (2540 : 164) กล่าวว่า กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นระบบการควบคุมและส่งเสริมการสร้างความจริงของงามให้แก่ชีวิต และการรู้จักตนเอง

นพเก้า ศิริพลไพบุลย์ (2545 : 36) กล่าวว่า บุคคลต้องมุ่งปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพราะจะเป็นการเพิ่มทางเลือกและสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง

จึงกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคคลนั้น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีศักยภาพ เป็นการเพิ่มคุณค่า เพิ่มทางเลือก และสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง นำพาตนเองไปสู่ความจริงของงามในงาน ในการดำรงชีวิต และส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

3.3 แนวทางการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler (1992 : 4-7) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองโดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ ดังนี้ (1) ปรารถนาในการเรียนรู้ (desire to learn) (2) การวินิจฉัยตนเอง (self-diagnosis) (3) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) (4) การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resource) (5) การสรรหาเพื่อน (recruit of other people) (6) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strict ability and perseverance) และ (7) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)

วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 152) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวันคือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหานั้น หาหนทางแก้ปัญหา เลือกวิธีการที่ดีที่สุดนำไปทดลองใช้ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องทั่วไป และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพและการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการงาน มารยาท และคุณธรรม

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพูด เขียน แสดงออก การเข้าใจผู้อื่น สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และเข้ากับผู้อื่นได้

ดังนั้นแนวทางการพัฒนาตนเองนั้นมีหลายวิธี การพัฒนาคุณสมบัติสตรีอาจเริ่มจากการสำรวจตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และเลือกรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรม การไปศึกษาดูงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละคน และควรประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้ทราบว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และการพัฒนาตนเองนั้นควรพัฒนาไปพร้อมกับทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม

4.1 ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม

Caplan (1977 : 17) อ้างอิงมาจาก จุฬารัตน์ โสตะ (2546 : 83) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นข่าวสาร เงิน กำลังงานหรืออารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้รับต้องการ

Cobb (1976) อ้างอิงมาจาก จุฬารัตน์ โสตะ (2546 : 83) ได้ให้ความหมายว่า แรงสนับสนุนทางสังคมนั้น เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า มีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่อง รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

House (1985 : 125) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความรักใคร่ ห่วงใย ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือทางการเงิน สิ่งของ แรงงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเรียนรู้และประเมินตนเอง

4.2 หลักสำคัญของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม

หลักที่สำคัญของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุนทางสังคม
2. ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

2.1 ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่ามีความสนใจ เอาใจใส่ มีความรัก

ความหวังดีต่อตน

2.2 ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม และ

มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม และ

2.3 ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและ

สามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้

3. ปัจจัยนำเข้าของแรงสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปข้อมูลข่าวสาร วัสดุ

สิ่งของหรือด้านจิตใจ

4. จะต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ

4.3 ชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคม

1. การได้รับความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธภาพแห่งความใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส สมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะรู้สึกเสียใจ

2. การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity of Nurture) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือผู้อื่น แล้วทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพึงพอใจได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า

3. การมีส่วนร่วมในสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Integration) หมายถึง การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าถูกแยกออกจากสังคม

4. การได้รับกำลังใจว่ามีคุณค่า (Reassurance of Worth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความเคารพ ยกย่องและชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาทสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าขาดความเชื่อมั่นหรือไร้ประโยชน์

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (Sense of Reliable) การสนับสนุนจะได้จากครอบครัวหรือเครือข่าย ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือ ห่วงใยซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับการชี้แนะ (The Obtaining of Guidance) หมายถึง การได้รับความจริงใจในการช่วยเหลือด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่นในช่วงที่บุคคลกำลังเผชิญกับความเครียดและภาวะวิกฤติ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลท้อแท้สิ้นหวัง

4.4 ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคม

Gottlieb (1981 : 85) ซึ่งเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้จำแนกระดับแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคมอาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ เช่น กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มหนุ่มสาวเพื่อการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นต้น

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mezzo level) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายสังคมด้วยการพิจารณาจากกลุ่มสังคมที่มีสัมพันธ์ภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มบุคคลใกล้ชิดในสังคมเสมือนญาติ ชนิดของการสนับสนุนระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุสิ่งของ ความเป็นมิตร การสนับสนุนทางอารมณ์และการยกย่อง

3. ระดับแกนหรือระดับลึก (Micro level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคล ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งนี้มีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณ คือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ หรือโครงสร้างของเครือข่ายแรงสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ สามี ภรรยาและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ให้การสนับสนุนทางจิตใจ แสดงความรักและความห่วงใย (Affective support)

4.5 ประเภทแรงสนับสนุนทางสังคม

House (1985 : 136) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพึงพอใจ การให้ยอมรับนับถือ ความห่วงใย และการกระตุ้นเตือน

2. การสนับสนุนในการให้การประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสนับสนุนโดยตรงและโดยอ้อม

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ ให้การปรึกษาหารือ และการให้ข้อมูลข่าวสาร

4. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงินทุน เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ครอบครัว สิ่งของ หรือข้อมูลข่าวสารจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคคลรับแรงแล้วแสดงออกบทบาทออกมา

กล่าวโดยสรุป แรงสนับสนุนทางสังคม มีผลทำให้เกิดความรู้สึก การยอมรับนับถือ และการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมบทบาทของบุคคลออกมา จึงควรนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นเมื่อผู้นำสตรีได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งข้อมูลข่าวสารและการฝึกอบรม จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม

แนวคิดเรื่องสตรีนิยมเป็นแนวคิดที่ต้องการต่อสู้เพื่อยกระดับสถานภาพผู้หญิงให้ทัดเทียมกับผู้ชาย นักสตรีนิยมเชื่อว่าระบบสังคมเป็นระบบที่ชายเป็นใหญ่ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ผู้หญิงถูกกดขี่ และไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยสังคมจัดให้ผู้หญิงเป็น “ชนชั้นสอง” ในสังคม ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายให้เห็นโดยทั่วไปในทุกสังคมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว ความไม่เท่าเทียมกันในสองเพศยิ่งมีมากขึ้น (วารุณี ฐิริสนธิศัพท์, 2547 : 154)

ในสังคมไทย แนวคิดสตรีนิยม (Feminism) เข้ามามีบทบาทมาตั้งแต่ พ.ศ. 2518 - 2528 ซึ่งเป็นทศวรรษแห่งผู้หญิง จากการเริ่มต้นแนวคิดในวงแคบ ๆ มีการนำเอาแนวคิดนี้เข้ามามีบทบาทจริงจัง และกว้างขวางมากขึ้น ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women-CEDAW) โดยมีผลบังคับใช้ พ.ศ. 2528 จนปัจจุบัน โดยมีข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่สนับสนุนในด้านความเสมอภาคระหว่างชายหญิง (เพ็ญประภา ภัทรนุกรม, 2549 : 55) เห็นได้ว่าผู้หญิงมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้นในระดับท้องถิ่น ทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลัง ความสำเร็จของการพัฒนาชุมชน และสังคมอื่น ๆ อีกมากมาย

1. นิยามศัพท์ “เพศ (SEX)” และ “มิติหญิงชาย (Gender)”

เพ็ญประภา ภัทรนุกรม (2549 : 11) ได้อธิบายความหมายคำว่า เพศ และมิติหญิงชาย ดังนี้

เพศ (Sex) หมายถึง ความเป็นเพศที่กำหนดจากลักษณะทางกายภาพ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น มาตามธรรมชาติโดยกำหนด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ เพศหญิงและเพศชาย

มิติหญิงชาย (Gender) หมายถึง ความเป็นหญิงชายที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งความเป็นหญิงชายสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในอดีตผู้หญิงต้องมีหน้าที่เป็นแม่บ้าน เลี้ยงลูก ส่วนผู้ชายมีหน้าที่ทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว แต่ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ความทัดเทียมระหว่างหญิงชายกลับเพิ่มขึ้น จึงทำให้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว และในบางครั้งผู้ชายอาจต้องรับบทบาททำงานบ้านแทนผู้หญิง

2. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย

ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ทฤษฎีนีโอมาร์กซิสต์ (Neo-Marxism) และ

2. ทฤษฎีเฟมินิสต์ (Feminism)

2.1 ทฤษฎีนีโอมาร์กซิสต์ (Neo-marxism)

เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “มาร์กซิสต์แนวใหม่” ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่ม “มาร์กซิสต์” และเริ่มคิดค้นโดยนักทฤษฎีชาวเยอรมันชื่อว่า ฟรายด์ริช แองเกิลส์ (Engles) ได้คิดค้นทฤษฎีนี้เนื่องประเด็นปัญหาของผู้หญิงที่ถูกกดขี่ข่มเหง ทฤษฎีนี้ต้องการให้ผู้หญิงหลุดพ้นจากเบียดเบียนผู้ชาย จากอดีตผู้หญิงคือ ประชาชนลำดับสองในระบบทุนนิยม และระบบโครงสร้างสังคมชายเป็นใหญ่ ส่งผลให้เกิดปัญหาค่าจ้างแรงงานหญิงที่ได้รับน้อยกว่าแรงงานที่เป็นชาย (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม, 2549 : 12)

ดังนั้นการแก้ไขปัญหา คือ การให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในงานสังคม สามีและภรรยาทำหน้าที่ช่วยกันแบ่งเบาภาระดูแลบ้าน หรือแปรเปลี่ยนงานบ้านที่ไม่คิดค่าจ้างเป็นงานสาธารณะ เช่น มีสถานรับเลี้ยงเด็ก ร้านอาหาร ร้านซักเสื้อผ้า และแม่บ้านทำความสะอาด เพราะตามหลักการของ “มาร์กซิสต์” เห็นว่า “งานบ้าน” ของผู้หญิงเปรียบเสมือนกลไกในระบบทุนนิยม แต่งานเหล่านี้ไม่ได้ถูกมองว่าเป็น “งานที่แท้จริง” เพราะไม่ได้มาจากพื้นฐานกลไกทางการตลาดและเศรษฐกิจ ดังนั้น Zalewski (2000) จึงอาจกล่าวได้ว่า นักทฤษฎีต้องการเปลี่ยนระบบงานบ้านให้เป็นรูปแบบของระบบของทุนนิยมเป็นงานที่ผู้หญิงเข้ามามีบทบาททางสังคม และผู้หญิงสามารถได้รับค่าจ้างจากงานเหล่านี้ เพราะแม่บ้านทุกคนทำงานไม่น้อยไปกว่าพวกผู้ชายทำงานนอกบ้าน

2.2 ทฤษฎีเฟมินิสต์ (Feminism)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายในสังคม เป็นการปลุกฝังว่าผู้หญิงไม่ได้เกิดมาเป็นหญิง แต่สังคมทำให้กลายเป็นหญิง “One is not born, but rather become a woman” Zalewski (2000) ดังนั้น โครงสร้างความสัมพันธ์ของสองเพศเป็นสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงได้ ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงแรกเพื่อจุดมุ่งหมายทางการเมืองเพื่อเรียกร้องสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง และประสบผลสำเร็จ เพราะเกิดความตระหนักในสิทธิของบทบาทหญิงเพื่อสังคมมากขึ้น (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม, 2549) ซึ่งภายหลังได้มีผลงานเกิดขึ้นอีกมากมาย ที่มาจากทฤษฎีสตรีนิยม (Feminism) ตั้งแต่ในช่วง ค.ศ. 1960 ถึง 1990 ได้แก่ แนวคิดแบบเสรีนิยม แนวคิดแบบสุดโต่ง แนวคิดแบบสังคมนิยม (กลุ่มมาร์กซิสต์) และแนวคิดแบบสตรีหลังสมัยใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสายนิยมต่าง ๆ สามารถสรุปได้ถึงการแบ่งแยกคำว่า “เพศ (Sex)” และ “มิติหญิงชาย (Gender)” โดยคำว่า “เพศ (Sex)” คือการกำหนดเพศหญิง (Female) เพศชาย (Male) ตามหลักชีววิทยาของร่างกาย แต่ “มิติหญิงชาย (Gender)” คือการกำหนดความเป็นหญิง (Feminine) และความเป็นชาย (Masculine) โดยบทบาทหน้าที่ทางสังคม

นักสตรีนิยมรุ่นแรก (ปลายคริสต์ทศวรรษที่ 19) ลุกขึ้นมาต่อสู้เพื่อสิทธิเท่าเทียมทางกฎหมาย เนื่องจากยุคนั้นสังคมเป็นระบบปิตาธิปไตย (สังคมผู้ชายเป็นใหญ่) และผู้หญิงถูกบังคับให้พึ่งพาผู้ชาย ตัวอย่างเช่น เวอร์จิเนีย วูลฟ (Virginia Woolf) ได้เสนอไว้ว่า “บุคคล ก็คือ

เรื่องของการเมือง” (The Personnel is Political) หมายถึง เรื่องที่ถูกจัดว่าเป็นเรื่องส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความรัก ล้วนเป็นเรื่องที่มีการเมืองเข้าไปเกี่ยวข้องทั้งสิ้น ในรูปแบบของการควบคุมที่มีผู้ชายเป็นคณาอำนาจให้เป็นไปตามที่พวกเขาต้องการ (Zalewski, 2000 : 38)

3. แนวคิดสตรีนิยมสายต่าง ๆ ที่มาจากทฤษฎีสตรีนิยม

จากแนวคิดในเรื่องสตรีนิยมที่อธิบายถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเพศที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มแนวคิดใหญ่ๆ (วารุณี ภูริสนธิทิพย์, 2547 : 155)

3.1 แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal feminism)

แนวคิดแรกเมื่อเกิดแนวคิดในเรื่องสตรีนิยมขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 19 แนวคิดนี้สร้างขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องบทบาทความเป็นเพศ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และการปฏิบัติตามประเพณีที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ผู้หญิงถูกสังคมนาฏิเศรในโอกาสต่าง ๆ แนวคิดนี้เชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกันกับผู้ชายในทุกด้าน เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง

3.2 แนวคิดสตรีนิยมแนวสุดขั้ว (Radical feminism)

แนวคิดนี้เกิดจากการไม่เท่าเทียมกันทางเพศที่ยกให้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarch) โดยมีระบบของโครงสร้างสังคม และแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ชายเหนือกว่า กดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้หญิงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม กลุ่มแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิง และมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้น เพราะความต้องการเหนือกว่าของผู้ชาย และอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่นี้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย เช่น ผู้ชายเข้มแข็ง ฉลาด มีเหตุผล คิดอะไรที่ลึกซึ้งมากกว่าผู้หญิง และทำให้ความเหนือกว่านี้ดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคม

3.3 แนวคิดแบบสังคมนิยม (กลุ่มมาร์กซิสต์)

เป็นแนวคิดที่เกิดจากความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ เมื่อระบบความเป็นเพศ และระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันในยุคสมัยหนึ่ง ๆ ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะเอาเปรียบผู้หญิง เช่น การทำงานบ้าน กับการทำงานที่ได้ค่าแรง ดังนั้นแนวคิดมาร์กซิสต์ต้องการเปลี่ยนงานบ้านเป็นงานที่หารายได้ เช่น มีร้านซักรีด แม่บ้านทำความสะอาด และมีร้านอาหาร เป็นต้น

3.4 แนวคิดผู้หญิงล่าสมัย หรือกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic)

เป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจต่อกระบวนการของอัตลักษณ์ (Identities) ที่ด้อยกว่าถูกสร้างขึ้น เช่น ความรู้สึกของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชายเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยกลุ่มนี้สนใจศึกษาถึงพัฒนาชีวิตช่วงต้น ๆ ของเด็ก เพราะเชื่อว่าระยะนี้เป็นช่วงที่สำคัญในการก่อรูปอัตลักษณ์ของ

ความเป็นเพศ โดยพิจารณาว่าสิ่งที่เด็กเรียนรู้ และภาษาในการสื่อสาร มีส่วนในการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม สรุปได้ว่า ประกอบด้วย 4 กลุ่มแนวคิด คือ แนวคิดสายสตรีเสรีนิยม ที่เรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายทุกด้าน โดยเฉพาะสิทธิทางการเมือง แนวคิดสตรีนิยมแนวสุดขั้ว เชื่อว่าผู้หญิงถูกเอาเปรียบอันเนื่องมาจากโครงสร้างทางการเมือง แนวคิดแบบสังคมนิยม เกิดจากความไม่เท่าเทียมทางเพศ ต้องเปลี่ยนงานบ้านให้เป็นรายได้ และแนวคิดผู้หญิงล้ำสมัย แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเชื่อว่ามีส่วนในการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

4. แนวคิดการพัฒนาสตรีระดับสากล

ในช่วงทศวรรษที่สองแห่งการพัฒนาของสหประชาชาติได้กำหนดให้ทศวรรษ 1970 เป็นทศวรรษสตรี พร้อมประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล ซึ่งนำไปสู่การจัดประชุมเรื่องสตรีในระดับโลก รวม 3 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2518, 2523 และ พ.ศ. 2528 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรี พร้อมทั้งมีการจัดตั้งกลไกเพื่อพัฒนาสตรี เป็นภาระผูกพันที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการในการพัฒนาสตรีในระดับสากล ดังนี้ (พัลลภ ต้นจรรย์กรณ. 2534 : 3-10)

4.1 แนวคิดสตรีในการพัฒนา (Women In Development : WID)

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิสตรีนิยม และแนวคิดความทันสมัย (Modernization) หลักการในการพัฒนาอยู่ที่สตรีต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเสมอภาคกับบุรุษเพื่อให้เกิดความเสมอภาคจะต้องทำให้เกิดความทันสมัยเกิดขึ้นก่อน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า การพัฒนา คือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะต้องเกิดขึ้นก่อนแล้วการเปลี่ยนแปลงสังคมจะตามมา แนวทางการพัฒนาสตรีจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ให้แก่สตรี โครงการพัฒนาสตรีจึงเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมรายได้ โดยการใช้วิธีการฝึกอบรม เพิ่มทักษะฝีมือให้แก่สตรี แม้แนวคิดสตรีในการพัฒนาจะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิสตรีอยู่ด้วย แต่ในทางปฏิบัติกลับละเลยแนวคิดนี้ เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดสิทธิสตรีเป็นอุดมการณ์ที่เป็นนามธรรมและเลื่อนลอยที่มุ่งต่อต้านผู้ชาย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานของสตรีได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาสตรีตามแนวคิดนี้จึงไม่ประสบผลสำเร็จ

4.2 แนวคิดสตรีกับการพัฒนา (Women And Development : WAD)

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) ที่มองว่าความช่วยเหลือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการพัฒนา การวิเคราะห์ปัญหาการกดขี่สตรี ก็เพื่อให้สตรีพึ่งพาบุรุษ ยุทธศาสตร์ของสตรีกับการพัฒนาจึงพยายามแก้ปัญหาโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยใช้กลยุทธ์อยู่ที่โครงการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้

ผู้หญิงเป็นอิสระ และแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของสตรีใน โครงสร้างชนชั้นที่ไม่เสมอภาค ซึ่งคล้ายกับแนวคิดสตรีในการพัฒนา (Women In Development : WID) คือ ละเลยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ไม่เสมอภาคกันระหว่างหญิงชาย แต่ให้ความสำคัญกับการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ที่แยกเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตของหญิงและชายออกจากกัน แทนที่จะมองว่าสตรีเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างจากชาย

4.3 แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายกับการพัฒนา (Gender And Development : GAD)

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิสตรีสังคมนิยม ที่มุ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากแนวคิดการพัฒนาความทันสมัย โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายด้านการผลิตกับด้านการให้กำเนิดและการอบรมเลี้ยงดูบุตรเข้าด้วยกัน การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายมองว่าปัจจัยทางชีวภาพเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างเพศในด้านสรีระวิทยา แต่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมทางสังคมที่แตกต่างกัน และพิจารณาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นองค์รวมและพลวัต การพิจารณาถึงองค์ประกอบของชีวิตทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองร่วมกัน จะทำให้เกิดความเข้าใจว่าชีวิตสังคมแต่ละด้านถูกกำหนดขึ้นอย่างไร ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายอาจเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดฐานะของสตรี กลยุทธ์ของการพัฒนาแนวคิดนี้จะเน้นให้รัฐมีหน้าที่ในการแก้ปัญหาและยกฐานะของสตรีให้ดีขึ้น โดยมีสตรีคือกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

จากที่กล่าวมาแนวคิดการพัฒนาสตรีระดับสากล สรุปได้ว่า แนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิสตรี ประกอบด้วย แนวคิดสตรีกับการพัฒนา ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดความทันสมัย เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเสมอภาค การยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรี โดยกระบวนการฝึกอบรม แนวคิดสตรีกับการพัฒนา เป็นการใช้กลยุทธ์โครงการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมที่ยกสถานะภาพของสตรีเท่าเทียมกับผู้ชาย แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายกับการพัฒนา มีกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ เน้นให้รัฐมีหน้าที่แก้ปัญหาและยกฐานะของสตรีให้ดีขึ้น โดยสตรีคือกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น คือ การยกฐานะและสถานะภาพของสตรีให้ทัดเทียมกับชายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพที่อยู่

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

1. ความหมายของการพัฒนาสตรี

ในสังคมดั้งเดิมผู้หญิงเป็นกำลังผลิต เป็นผู้ผลิตหรือแรงงานที่สำคัญในสังคมที่ทำงานเท่าเทียมกับชายหรือมากกว่าชาย เพราะผู้หญิงต้องทำหน้าที่หุงหาอาหาร เลี้ยงสัตว์ ดูแลครอบครัวและงานอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในสังคมเกษตรกรรม บทบาทและฐานะของผู้หญิงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบทบาททางการผลิต และการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจทุกยุคทุกสมัย หากแต่ผู้หญิงถูกแบ่งออกจากขอบเขตทางการเมือง และเศรษฐกิจ ซึ่งมีผู้ชายเป็นผู้กุมอำนาจ พบว่าชุมชน ทางภาคเหนือได้มีการกำหนดขอบเขตในการปกป้องอำนาจของผู้หญิง โดยการใช้ระบบเครือญาติ มีการจัดระเบียบของระบบเครือญาติที่วางอยู่บนพื้นฐานของผู้หญิง เช่น กฎเกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้ชายโยกย้ายเข้ามาอาศัยในบ้านของฝ่ายหญิงภายหลังการแต่งงาน ซึ่งในลักษณะเช่นนี้จะพบว่าผู้หญิงมักจะมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง และมีบทบาทในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมค่อนข้างมาก (ยศ สันติสมบัติ, 2535 : 53-54)

การพัฒนาสตรีเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม การพัฒนาสตรี หมายถึง การทำให้สถานภาพ และบทบาทของสตรีเท่าเทียมบุรุษในสังคมต่าง ๆ ส่วนในสถานภาพและบทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยสังคมที่มีผู้ชายผูกขาดมีอำนาจ ถึงแม้ว่าสตรีจะได้สิทธิตามกฎหมายอย่างกว้างขวาง แต่สิทธิดังกล่าวไม่ได้เป็นจริงในการปฏิบัติมากนัก เพราะกีดขวางทางเศรษฐกิจและทางวัฒนธรรม สถานภาพสตรีจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับฐานะของแต่ละสังคม

โคทม อาริยา (2527 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีว่า หมายถึงการที่สตรี สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่ ตามความถนัดและความพอใจของตนเอง

จูไรรัตน์ จันทรธำรง (2529 : 384-385) ได้กล่าวถึง “ผู้หญิงกับการพัฒนา” ว่า การพัฒนาสตรี หมายถึง การทำให้สถานภาพและบทบาทของสตรีเท่าเทียมกับสุภาพบุรุษ ถ้าหากสตรีสามารถตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับชีวิตตนเองได้อย่างอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น และมีสิทธิหน้าที่ ตลอดจนโอกาสในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในครอบครัวและสังคมเท่าเทียมกับสุภาพบุรุษ ก็อาจกล่าวได้ว่าสตรีมีสถานะสูง

จิรติ ดิงศภัทย์ (2530 : 72) กล่าวว่า การพัฒนาสตรี หมายถึง ความพยายามที่จะกำหนดกำกับทิศทางการคลี่คลายของสังคม จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง และการแบ่งงานระหว่างเพศที่จะเอื้ออำนวยให้แก่สมาชิกในสังคม ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงได้รับผลประโยชน์จากการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน ถ้าหากจุดมุ่งหมายในท้ายสุดของการพัฒนาสตรี คือ ความเป็นอิสระของสตรีจากความสัมพันธ์ทางอำนาจที่มีแนวโน้มเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบ การพัฒนาสตรีน่าจะเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงแต่สร้างความเสมอภาคใน

โอกาสเท่านั้น แต่การสร้างเงื่อนไขให้สตรีมีสิทธิที่เลือกทางการดำเนินชีวิต และมีอำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดและควบคุมชีวิตของตนทั้งภายในและภายนอกบ้าน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ขาดเสียมิได้สำหรับศักดิ์ศรีและความเป็นตัวตน ขณะเดียวกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม การพัฒนาจะรวมถึงการสร้างเงื่อนไขที่จะเอื้ออำนวยให้สตรีมีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้เสมอภาคของสมาชิกทุกคน

Suteera Thomson (1997 : 98) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในอีกด้านหนึ่ง รวมทั้งแนวทางดำเนินการ (Approaches) ที่จะช่วยในการพัฒนาสตรีดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีแนวทางดังนี้

1. การวางแผนงานสตรีและการพัฒนาส่วนใหญ่มีมุมมองภาพและฐานะของสตรีในระดับมหภาค ซึ่งแท้จริงแล้วน่าจะให้ความสนใจสตรีในระดับจุลภาคก่อน เช่น เริ่มจากในครอบครัว การดูแลบุตร การปลูกฝังค่านิยมคนรุ่นใหม่ ทั้งที่บ้านที่โรงเรียน การวางแผนพัฒนาสตรีจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นทั้งในระหว่างระดับมหภาคและจุลภาค

2. การวางแผนพัฒนาสตรี จำเป็นต้องมีข้อมูลสถิติของประชากรทั้งสองเพศ ประกอบกับข้อมูลเหล่านี้ต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

นอกจากนี้ แนวทางดำเนินการ (Approaches) ที่จะช่วยให้การพัฒนาสตรีดีขึ้นนั้นมีหลายวิธี ได้แก่

1. Gender analysis approach คือ เน้นการมีส่วนร่วมและบทบาทสตรีในการพัฒนา โดยเปรียบเทียบกับชาย วิธีการนี้จะทำให้เข้าใจบทบาทของแต่ละเพศโดยเฉพาะของสตรีดีขึ้น

2. Strategic gender interest approach คือ การหาแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้ทั้งสตรีและชายมีความเสมอภาคกันมากขึ้น หัวใจของแนวทางนี้ คือ การสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี (Women empowerment)

3. Intervention approach วิธีการนี้มีแนวทางปฏิบัติหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สตรีเข้าไปสู่กระบวนการพัฒนา การสร้างโครงการเฉพาะสำหรับสตรี การฝึกอบรมเพิ่มความตระหนัก และการหาข้อมูลและการทำวิจัยเพื่อกำหนดแผนเกี่ยวกับเพศ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาสตรี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีสถานภาพเท่าเทียมกับเพศชายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงบทบาทตามหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

2. แนวทางการส่งเสริมบทบาทสตรีในงานพัฒนาท้องถิ่น

ไพรัตน์ เจริญนทร์ (2524) ได้กล่าวว่า การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการรวมบทบาทร่วมกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในกิจกรรมของท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่น ให้เข้มแข็งและสามารถดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการได้ ซึ่งการดำเนินกิจกรรม

พัฒนาท้องถิ่นในขั้นตอนแรกจะต้องให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมากที่สุด โดยเฉพาะบทบาทสตรี เพื่อให้สตรีในท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตนเอง และเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมมากขึ้น โดยได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง การที่จะให้สตรีเข้ามามีบทบาทและทำให้การพัฒนาท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้

1. การพัฒนาท้องถิ่นจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสตรี ดังนั้นเพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมของสตรีในการดำเนินกิจกรรมประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นที่จะต้องให้สตรีเข้ามามีบทบาทอย่างต่อเนื่องกัน และอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุได้อย่างถาวรและมีประโยชน์ต่อตัวสตรีเองและส่วนรวมได้โดยใช้ความสามารถของสตรีในท้องถิ่นเป็นหลัก จากแนวทางนี้เองจะทำให้บทบาทสตรีเพิ่มขึ้นจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้เวลา สตรีจึงจะเริ่มมองเห็นความสำคัญในบทบาทของตนเองที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

2. หลักในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของสตรีนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ท้องถิ่นเจริญขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง โดยนำเอาทรัพยากรธรรมชาติ ความสามารถของสตรีตามแนวนโยบายของรัฐบาล เช่น การนำเอาความรู้ความสามารถของสตรีออกมาใช้ จะทำให้สตรีรู้จักพึ่งตนเองเป็นสำคัญ หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนจะเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้สตรีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะมุ่งพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางสังคม ประเพณี หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยยึดหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานดำเนินกิจกรรม

จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่น มีตัวแปรที่มีผลต่อบทบาทของสตรีในกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ นโยบายภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนในการผลักดันและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนระดมความรู้ความสามารถของตน และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์สูงสุด

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสตรี

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) (2537 : 9-13) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสตรีดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีทั้งทางด้านกาย สติปัญญา ความถนัด สังคม และจิตใจ โดยเพิ่มโอกาสในการรับบริการเศรษฐกิจ สังคมด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ลักษณะสตรีที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. เพื่อให้เกิดความเสมอภาค โดยจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ทั้งทางนิตินัย และพฤตินัย เฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

3. เพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองทุกด้าน ในฐานะที่มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสภาพในการทำงานและสถานภาพการเป็นมารดา

4. เพื่อส่งเสริมให้สตรีได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

4. ความเป็นมาในการพัฒนาสตรีของไทย

รัฐบาลไทยได้เริ่มเห็นความสนใจสถานภาพของสตรีมากขึ้น เมื่อองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล และระหว่างปี พ.ศ. 2519-2528 เป็นทศวรรษสตรีประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศสมาชิกประเทศหนึ่ง ได้รับการยอมรับหลักการนี้ และมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ บรรจุแผนพัฒนาสตรีเข้าไปในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-252) ทั้งนี้จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทสตรีในการพัฒนาประเทศของ สุธีรา ทอมสัน และคณะ (2552 : 5) สรุปได้ว่า

1. แผนพัฒนาฉบับที่ 4 ได้ระบุถึงปัญหาโอกาสทางการศึกษา การทำงาน การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระหว่างชายกับหญิง และได้วางมาตรการในการแก้ปัญหาโดยการให้การศึกษ การจัดอบรมทักษะต่าง ๆ สำหรับสตรี และการออกระเบียบรับรองสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการชายกับหญิง ในการเลื่อนขั้นรวมทั้งการกระตุ้นให้มีการจ่ายอัตราค่าจ้างและความมั่นคงในที่ทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

2. แผนพัฒนาฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้เน้นปัญหาของสตรีในเรื่องการจ้างงาน การศึกษา การสุขอนามัย และโภชนาการ สังคมและการเมือง และได้เสนอแนวทางในการแก้ไข โดยให้การศึกษา การฝึกอบรมอาชีพ การให้บริการสุขภาพฟรี และการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมือง

3. การจัดแผนการพัฒนาสตรีในระยะยาว (พ.ศ. 2525-2544) ได้ระบุแนวทางในการพัฒนาสตรีในด้านสุขภาพอนามัย จากการให้ความรู้ และการบริการสาธารณสุข พื้นฐานในด้านการศึกษา โดยส่งเสริมการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาเบ็ดเสร็จและด้านอาชีวศึกษา ด้านการจ้างงาน เปิดโอกาสให้มีความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ด้านการบริหารส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในการบริหารงานระดับท้องถิ่น ระดับสูงและระดับชาติ ด้านการเมือง สนับสนุนให้สตรีสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง ในพรรคการเมืองต่าง ๆ และด้านกฎหมายมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชาย

4. แผนพัฒนาฉบับที่ 6 ไม่ได้ระบุสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรงในการพัฒนา แต่ยังคงระบุที่จะส่งเสริมสุขภาพอนามัย การศึกษา ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคม การเท่าเทียมกันของการทำงานและรายได้ ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ชายมีส่วนร่วมและรับผิดชอบใน

การวางแผนครอบครัว นอกจากนี้รัฐบาลยังจัดตั้งกลไกเพื่อการพัฒนาสตรีขึ้นมารับผิดชอบประกอบด้วย

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้ส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มในรูปกลุ่มแม่บ้านเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร และส่งเสริมโครงข่ายข้อมูล กรมการพัฒนาชุมชน จัดให้มีการฝึกอบรมกลุ่มผู้นำสตรีระดับหมู่บ้านเกี่ยวกับการเพิ่มรายได้ โภชนาการ และการดูแลเด็ก กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพ และวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ส่วนกรมอนามัย ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความรู้ด้าน โภชนาการ โดยเฉพาะหญิงมีครรภ์ และเด็ก ซึ่ง 4 หน่วยงาน ต่างทำงานประสานระหว่างกันในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาสตรีภายใต้การดูแลประสานงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติ

5. แผนพัฒนาฉบับที่ 7 ได้สนับสนุนบทบาทสตรีในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิต จัดการเลือกปฏิบัติทางเพศ โดยการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เหมาะสมและมีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง รวมทั้งพัฒนาค่านิยมของสังคมไทยให้ยอมรับคุณค่าของสตรี และการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชาย จัดให้มีสวัสดิการที่จะเอื้ออำนวยและช่วยเหลือสตรีคือโอกาสตลอดจนส่งเสริมให้สตรีมีจิตสำนึก มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม

6. แผนพัฒนาฉบับที่ 8 เน้นการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทักษะในด้านการบริหารจัดการและทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำธุรกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสตรี ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและการรับเหมาช่วงแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ

7. แผนพัฒนาฉบับที่ 9 มีนโยบายในการพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานสตรีนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานภาคการเกษตรและผู้ที่ยังรับงานไปทำที่บ้าน แก้ไขปัญหาความยากจนและเพิ่มศักยภาพและโอกาสในการพึ่งพาตนเอง ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและบริการทางสังคมอย่างเป็นธรรม สร้างอาชีพและรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมสร้างความเชื่อมโยงของการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างเกื้อกูล เพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้เท่าเทียมกัน โดยการสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก สร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่ชนบท พัฒนาการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงระหว่างชนบทและเมือง

5. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี

5.1 คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ

ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ มีเรียกชื่อว่า กพสอ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
2. วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ แนวทางแก้ปัญหา และการจัดทำแผนโครงการเร่งด่วนหรือกิจกรรมที่นอกเหนือจากการที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลเสนอในแผนพัฒนาตำบล เสนอคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
3. ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์
4. ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ในอำเภอ
5. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน
6. จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก เยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญต่าง ๆ ของทางราชการ
7. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาอุปสรรค
8. จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
9. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
10. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาอำเภอและทางราชการมอบหมาย
11. จัดการประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

5.2 คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด

1. กำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน โดยประสานงานกับคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ในการสนับสนุนองค์กรสตรีส่วนภูมิภาค
2. รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
3. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดทำแผนโครงการเร่งด่วนหรือกิจกรรมนอกเหนือจากการที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอเสนอ
4. ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์
5. ปฏิบัติงานกับกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรีเด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ในจังหวัด

6. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน
7. จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก เยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญต่าง ๆ ของทางราชการ
8. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาอุปสรรค
9. จัดตั้งชมรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
10. จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
11. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
12. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาจังหวัดและทางราชการมอบหมาย
13. จัดการประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมติหญิงชายในงานพัฒนา

1. ขอบเขตและนิยามการมีส่วนร่วมมติหญิงชายในงานพัฒนา

ขอบเขตและนิยามการมีส่วนร่วมในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการที่มีมติหญิงชาย อยู่ชายขอบของการพัฒนาไปสู่กระแสหลัก (Mainstream) มีการเปิดพื้นที่ใหม่สำหรับการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นอำนาจ สถาบัน และการเป็นตัวแทนที่มีความแตกต่างระหว่างหญิงชาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงความหมายของการมีส่วนร่วมให้มีมากกว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมุ่งที่โครงการสามารถรวบรวมปัญหาของประชาชนที่ กว้างขวางขึ้น

คำว่ามีส่วนร่วมเหมือนกับคำว่า “มติหญิงชาย” ที่มีความหมายได้หลายมิติ ขึ้นอยู่กับว่าการเข้าใจในความหมาย การมีส่วนร่วมในการรับใช้ผลประโยชน์จะมีความหมายที่เป็นทางการ เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่ใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานพัฒนาไปยังผู้รับเพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพของโครงการ ส่วนความหมายอื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมนำมาซึ่งกระบวนการ ที่ยอมรับและส่งเสริมความสามารถของประชาชนที่จะถือสิทธิของตนเอง

คำว่า “การมีส่วนร่วม” ตามความหมายของธนาคารโลก คือ กระบวนการที่ผู้ร่วม ดำเนินงานมีอิทธิพลและแบ่งกับควบคุม การริเริ่ม การตัดสินใจ และทรัพยากรที่กระทบต่อเขา ขอบเขตการมีส่วนร่วมในความหมายนี้ได้แก่ การเข้าไปชักจูง โน้มน้าวและแบ่งปันความคิดริเริ่ม ในการพัฒนา มากกว่าการเพิ่มการควบคุมทรัพยากร และองค์การที่มีหน้าที่กำกับดูแล การออก กฎระเบียบ เป็นวิธีการเป็นลักษณะการทำงานพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การแยกแยะว่าคนเข้าร่วม ร่วม

อย่างไร เข้าร่วมตอนไหน เรื่องอะไร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำการมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติ (Cornwall, 2000 : 4)

แนวคิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในการวางแผนแบบมีส่วนร่วมมีจุดเด่นที่การยอมรับความได้แก่ การเจรจาตกลง และการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง สิ่งสำคัญที่สุดในขั้นตอนที่ซับซ้อนของการวางแผน คือ การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมแบบมีมติหญิงชาย เนื่องจากความหมายของการมีส่วนร่วมมีหลากหลาย กรอบความคิดที่จะช่วยให้เข้าใจประเด็นการมีส่วนร่วมได้ดีขึ้น คือ

Paul อ้างอิงมาจาก Moser (1995 : 87-88) ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมเพื่อวัตถุประสงค์ 5 ประการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพ ประสิทธิภาพโครงการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพโครงการ และออกค่าใช้จ่ายรวมกัน (Cost sharing) หรือเป็นอีกนัยหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Mean) ของการระดมพลังกำลังเพื่อให้งานเสร็จ ในขณะที่อีกนัยหนึ่ง การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Ends) ของกระบวนการในการพัฒนาที่ไม่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่วัดได้ในเชิงปริมาณ โครงการส่วนใหญ่มีกอศัยการมีส่วนร่วมของผู้หญิง เป็นวิธีการที่จะทำให้โครงการสำเร็จ แต่ขาดความตระหนักว่าการมีส่วนร่วมของผู้หญิงก็มีความคล้ายกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมที่การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้หญิงเป็นเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้หญิงเช่นเดียวกับผู้ชายมีสิทธิและหน้าที่ที่จะร่วมกันในการดำเนินงาน โครงการที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา เนื่องจากผู้หญิงยอมรับความรับผิดชอบในการดูแลเด็ก ผู้หญิงจึงได้รับผลกระทบมาจากโครงการการตั้งถิ่นฐานและที่อยู่อาศัย ดังนั้นผู้หญิงจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการและจัดการ โครงการที่มีความเกี่ยวข้องกัชีวิตโดยตรง

2. การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ของโครงการ กล่าวคือ เนื่องจากผู้หญิงรับภาระหน้าที่ในด้านสวัสดิการสำหรับครัวเรือน ผู้หญิงจึงมีความตระหนักในความต้องการด้านบริการและโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าผู้ชาย และมีความผูกพันกับความสำเร็จของโครงการที่ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่มากกว่า การไม่มีผู้หญิงรวมอยู่ในโครงการ จะมีผลกระทบในทางลบต่อผลสำเร็จของโครงการ ในขณะที่ถ้ามีผู้หญิงเข้าร่วมจะมีส่วนช่วยได้มาก

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครัวเรือนช่วยกระตุ้นให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในบริบทอื่น ๆ ในชุมชน และทำให้ผู้หญิงได้รับความยอมรับมากขึ้น และมีความสามารถมีบทบาทในการแก้ปัญหาภายในชุมชน

ดังนั้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ต้องตั้งคำถามว่าใครมีส่วนร่วมหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนา การตั้งคำถามดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมาก โครงการที่ปรากฏถ้อยคำชัดเจนว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงให้มีการรับฟังเสียงประชาชนใน

ท้องถิ่น รวมทั้งให้ประชาชนมีทางเลือกในการจัดการกับปัญหาตนเอง ดังนั้น โครงการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จำแนกออกได้เป็น สองแบบ คือ

1. แนวคิดในการให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอยู่ในแผนงาน โครงการที่มีอยู่ในกระแสหลัก โดยมีการชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคขัดขวางการมีส่วนร่วมที่ผู้หญิงกำลังเผชิญอยู่ และ

2. โครงการที่พยายามจะชี้ให้เห็นถึงการที่ผู้หญิงถูกผู้ชายกีดกันออก เน้นย้ำถึงสภาวะยากลำบากในการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงมิติชายหญิง

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การวางแผนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นและในปัจจุบันเป็นเรื่องปกติที่จะพบคำว่ามีส่วนร่วมปรากฏอยู่ในการวางแผนและประเมิน โครงการซึ่งจะพบอยู่ในรูปการทำ PRA แต่การทำ PRA ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการผูกพันถึงการเข้าร่วม โครงการ การบริหารและการพัฒนาการที่รวมผู้หญิงเข้าไป โดยการแต่งตั้ง ไม่ได้หมายความว่า จะตรงกับเป้าหมายของมิติหญิงชาย วิธีการใช้ PRA จะแตกต่างกันออกไปตั้งแต่การเป็นผู้รับประโยชน์ไปจนถึงการเป็นผู้ดำเนินงาน

Paul อ้างอิงมาจาก Mosse (1995 : 87-88) ได้ศึกษาโครงการ Kribhko Indo – British Rainfall Farming Project มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของผู้หญิงในการจัดการ ไร่ นา ส่งเสริมบทบาทในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าไปร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจระดับครัวเรือนและชุมชน รวมทั้งการควบคุมทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยมากและไม่สม่ำเสมอทั้งไม่มีบทบาทในการสรุปบทเรียนและการวางแผน Mosse เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมอยู่ในสถานที่สาธารณะที่ผู้หญิงจะถูกกีดกันออกได้ง่ายและยากต่อการมีส่วนร่วมต่อโครงการ การเลือกเวลาที่มีผลคือจัดกิจกรรมในช่วงที่ผู้หญิงกำลังทำงาน ทำให้เข้าร่วมไม่ได้ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างบทบาทการทำงานของผู้หญิง จึงสรุปได้ว่าการทำ PRA ไม่เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้หญิงได้มีสิทธิ์มีเสียง เนื่องจากการเปิดเวทีสาธารณะ ผู้ดำเนินงานไม่คำนึงถึงว่าคนที่กำลังมากกว่าจะเป็นผู้ยึดเวทีสาธารณะและเสียงของชนกลุ่มน้อยเยาวชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสก็จะถูกกดดัน สรุปได้ว่า การทำ PRA ในที่สาธารณะเป็นการเน้นความรู้และกิจกรรมตามแบบพิธีเท่านั้น และยิ่งจะทำให้บทบาทของผู้หญิงหายไป

จุดเน้นของการมีส่วนร่วมมีสาระสำคัญคือ

1. การมีปากมีเสียงและทางเลือก (Voice and choice) และการพัฒนามนุษย์ กลุ่มสตรีนิยมคำนึงถึงสิทธิในการเสนอความคิดเห็นและสิทธิในการเลือก การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่ยังคงมีการกดขี่ทางเพศโดยเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับอำนาจและความแตกต่าง

2. เพื่อสร้างสิ่งแตกต่าง การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงปัญหาความแตกต่างเพื่อแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต้องคิดไปไกลกว่าคนยากจนที่เป็นคนส่วนใหญ่ และเข้าไปทำงานเกี่ยวกับความหลากหลายในประสบการณ์ความยากจนและไร้อำนาจของหญิงและชาย กลุ่มคนที่ผลักดันแนวคิดหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development) ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงไม่หลุดไปชายขอบของการพัฒนา

2. แนวทางการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา

Moser (1993 : 62-70) ได้อธิบายถึงแนวทางการส่งเสริมให้สตรีเข้าร่วมในงานพัฒนา ซึ่งแต่ละแนวทางมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางสร้างความเป็นธรรมแก่สตรี (Equity Approach)

เป็นแนวทางแรกสุดของการนำสตรีเข้าสู่การพัฒนาที่ใช้กันในช่วงทศวรรษสตรี (1976-1985) แนวทางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สตรีมีความเท่าเทียมกับชายในกระบวนการพัฒนา แนวคิดนี้ยอมรับว่าสตรีมีสถานภาพด้อยกว่าชาย และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา โดยมีภาวะ 3 ทาง คือ ทำงานบ้านเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในครัวเรือน ทำงานสร้างรายได้แก่ครอบครัว และทำกิจกรรมเพื่อชุมชนหรือสังคม จึงมุ่งหาทางที่จะยกสถานภาพของสตรีผ่านมาตรการทางกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ เป็นการยกระดับบนสู่ระดับล่างเพื่อให้มีอำนาจในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจและการเมือง ลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย แนวคิดนี้ได้รับความนิยมาจากรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับโครงสร้างอำนาจระหว่างหญิงและชายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และถูกประเทศโลกที่สามมองว่า เป็นแนวคิดสตรีนิยมตะวันตกที่น่ากลัว และเป็นภัยคุกคามต่อวัฒนธรรมดั้งเดิม การที่ประเทศต่าง ๆ ร่วมรับรองแผนการปฏิบัติระดับโลกเพื่อบำบัดการให้ไปตามวัตถุประสงค์ของปีสตรีสากล เป็นการยอมรับในการสร้างความชอบธรรมแก่สตรี แต่ก็ไม่ได้มีหลักประกันว่าจะมีผลในทางปฏิบัติ

2.2 แนวทางขจัดความยากจนแก่สตรี (Anti-poverty Approach)

เป็นแนวทางที่สองซึ่งลดระดับความแข็งแกร่งในการเรียกร้องสถานภาพสตรี แนวคิดนี้ยอมรับบทบาทการผลิตเชิงเศรษฐกิจของสตรี และถูกมองว่าความยากจนของสตรีเป็นปัญหาอันเนื่องมาจากการด้อยพัฒนาและถูกกดขี่ โดยมีสมมติฐานว่า ความยากจนของสตรีและสถานภาพที่ด้อยกว่าชาย เป็นผลมาจากการไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ไม่มีเงินทุน และถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน จึงมุ่งเพิ่มสถานภาพสตรีที่มีรายได้ต่ำเพื่อบรรเทาความยากจนและส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างสมดุล โดยส่งเสริมการจ้างงานและเพิ่มทางเลือกในการสร้างรายได้แก่สตรียากจนให้เข้าถึงทรัพยากรเพื่อการผลิตมากขึ้น เป็นการตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้าของสตรีในการหารายได้โดยผ่านโครงการส่งเสริมรายได้ แนวคิดนี้ได้รับความนิยมาสูงสุดในกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน

2.3 แนวทางเพิ่มความมีประสิทธิภาพของสตรี (Efficiency Approach)

เป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นช่วงที่เกิดวิกฤตการณ์ทั่วโลกประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพิ่มประสิทธิผลและผลิตภาพให้มากที่สุด สตรีจึงตกเป็นเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากที่สุด ได้แก่ การผลิตที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก และการผลิตการเกษตร เพื่อการส่งออก แนวทางนี้ไม่สนใจผลกระทบที่สตรีจะได้รับจากการที่ต้องเพิ่มภาระมากขึ้น อันเนื่องมาจากการลดการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และบริการจากรัฐเพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม สตรียังคงทำงานในครัวเรือนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในครัวเรือนต่อไป สิ่งที่น่าสนใจคือ การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของสตรีและความเป็นธรรมต่อสตรี

2.4 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี (Empowerment Approach)

เป็นแนวทางล่าสุดที่สตรีในกลุ่มประเทศโลกที่สามให้การยอมรับ แนวทางนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรีให้พึ่งพาตนเองได้มากที่สุด โดยเชื่อว่าความด้อยสถานภาพของสตรีไม่ได้เกิดจากผู้ชายเท่านั้น แต่เกิดจากการกดขี่จากประเทศเจ้าอาณานิคม แนวคิดนี้ยอมรับบทบาทสตรี 3 ด้านของสตรี และมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการที่จะนำไปสู่การยกสถานภาพของสตรีโดยอ้อมโดยโครงการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้าของสตรี ถึงแนวคิดนี้พยายามหลีกเลี่ยงคำวิพากษ์ว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากสตรีนิยมตะวันตก แต่ก็นับว่าเป็นแนวคิดที่ท้าทายแนวคิดกระแสตะวันตก

จากแนวทางการส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วยแนวทางการสร้างความเป็นธรรมแก่สตรี คือ การยกสถานภาพสตรีผ่านมาตรการทางกฎหมาย ให้มีอำนาจการตัดสินใจทางเศรษฐกิจและการเมือง เพื่อสร้างความเท่าเทียมกับในกระบวนการพัฒนา แนวทางการขจัดความยากจนแก่สตรี แนวคิดนี้มองมองว่าสตรีไม่มีสิทธิ์ในปัจจัยการผลิต ดังนั้นจึงส่งเสริมการสร้างรายได้และการเข้าถึงทรัพยากรการผลิต แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพของสตรี เชื่อว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพและความเป็นธรรมต่อสตรี ส่วนแนวคิดสุดท้ายคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี เป็นการส่งเสริมให้สตรีพึ่งตนเองให้มากที่สุด จากแนวคิดที่กล่าวมา ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษารุ่นนี้ จึงได้ผสมผสานแนวคิดการส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยไม่ได้เน้นแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการเรียนรู้

1.1 ความหมาย

การเรียนรู้ ตามความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนประสบการณ์ จากความหมายดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงถือว่าเป็นการเรียนรู้ หากเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ เช่น นักศึกษาพยายามเรียนรู้ ออกเสียงภาษาต่างประเทศบางคำ แต่หากออกเสียงได้เพียงหนึ่งครั้ง แต่ไม่สามารถออกเสียงซ้ำได้ถูกต้อง ก็ไม่ถือว่าเป็นนักศึกษาคนนั้นเกิดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาต่างประเทศ ดังนั้นจะถือว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อออกเสียงคำดังกล่าวได้ถูกต้องหลายครั้ง นั่นก็คือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรนั่นเอง อย่างไรก็ตามก็ยังมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิม แต่เปลี่ยนไปชั่วคราวอันเนื่องมาจากการที่ร่างกายได้รับสารเคมีบางชนิด หรือเกิดจากความเหนื่อยล้า การเจ็บป่วยดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้

2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องเกิดจากการฝึกฝน หรือเคยมีประสบการณ์นั้นๆ มาก่อน เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ต้องได้รับการฝึกฝน และถ้าสามารถใช้เป็นแสดงว่าเกิดการเรียนรู้ หรือความสามารถในการขับรถ ซึ่งไม่มีใครขับรถเป็นมาตั้งแต่เกิดต้องได้รับการฝึกฝน หรือมีประสบการณ์ขับรถมาแล้ว ในประเด็นนี้มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้น โดยที่โดยไม่ต้องมีการฝึกฝนมาก่อน ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเจริญเติบโต หรือการมีวุฒิภาวะ และพฤติกรรมที่เกิดจากแนวโน้มการตอบสนองของเผ่าพันธุ์

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้

1.2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้วางเงื่อนไขแบบคลาสสิก หรือแบบสิ่งเร้า (Classical Conditioning Theory)

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitive Theory) ทฤษฎีกลุ่มนี้ อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้าที่มากระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งการผสมผสาน

ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) มากกว่าการวางเงื่อนไขเพื่อให้เกิดพฤติกรรม

1.2.2 ทฤษฎีปัญญาดังสังคม (Social Cognitive Theory)

แนวคิดนี้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางปัญญากับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ (Personnel Factor หรือ P) และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม (Environmental Influence หรือ E)

แบนดูรา ได้ให้ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ (Learning) กับกรกระทำ (Performance) ที่สำคัญมาก เพราะคนเราจะเรียนรู้อะไรหลายอย่างแต่ไม่จำเป็นต้องแสดงออกทุกอย่าง แต่เขาเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือ การเลียนแบบจากตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น คำบอกเล่าด้วยคำพูด หรือข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษร

1.2.3 ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)

แนวคิดเกี่ยวกับเชาว์ปัญญา ที่มีมาตั้งแต่เดิมนั้น จำกัดอยู่ที่ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ และการคิดเชิงตรรกะหรือเชิงเหตุผล การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ให้นิยามคำว่า “เชาว์ปัญญา” (Intelligence) ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมในแต่ละแห่ง ในความคิดของการ์ดเนอร์ เชาว์ปัญญา ประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ ได้แก่ (1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามบริบทของวัฒนธรรมของบุคคลนั้น (2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ประสิทธิภาพและสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม และ (3) ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

1.2.4 ทฤษฎีการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง (Constructivism)

รากฐานความสำคัญของทฤษฎีนี้ เพียเจต์ ได้อธิบายว่า พัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคล มีการปรับตัวผ่านกระบวนการ ซึมซาบ หรือดูดซึม (Assimilation) และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับและซึมซับข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้หรือโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้ จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น บุคคลจะพยายามปรับสภาวะให้อยู่ในภาวะสมดุลโดยใช้กระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) เพียเจต์ เชื่อว่าทุกคนจะมีการพัฒนาเชาว์ปัญญาไปตามลำดับขั้น จากการมีปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logico-Mathematical Experience) รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social Transmission) วุฒิภาวะ (Maturity) และกระบวนการ

พัฒนาความสมดุล (Equilibration) ของบุคคลนั้น วิกอทสกีให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและสังคมมาก เขาอธิบายว่ามนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมตั้งแต่แรกเกิด ดังนั้นสถาบันทางสังคมเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อชาวปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้น ภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาชาวปัญญาขั้นสูง พัฒนาการด้านภาษา และทางด้านความคิดของเด็กเริ่มด้วยการพัฒนาที่แยกจากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้งสองด้านจะเป็นไปร่วมกัน

1.2.5 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันไป ประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้นำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป เรามักไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน แต่จะมุ่งที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน (ทิสนาแจมมณี, 2547 : 98-99) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่ถูกละเลยหรือมองข้ามไป ทั้ง ๆ ที่มีผลการวิจัยชี้ชัดว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นที่มีผลต่อการเรียนรู้มาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะการแข่งขัน ในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น ได้รับการยกย่อง หรือได้รับตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ
2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างรับผิดชอบดูแลตนเองให้เกิดการเรียนรู้ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น และ
3. ลักษณะร่วมกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ คือ แต่ละคนต่างรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง และก็ช่วยสมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย

1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2551 : 67-69) ได้สรุปพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and Interest) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าการเรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา และจะเกิดความพึงพอใจ เฉพาะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มกระตุ้นชักจูงอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้เสมอ
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life Centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญมิใช่เนื้อหาวิชา

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ วิธีการหลักสำคัญการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่า มีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self Directing) ความต้องการที่จะอยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของผู้สอนจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้พอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอนและประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนของผู้ใหญ่แต่ละคน

1.4 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้น
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้รับการพิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content Activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และการนำเรียนรู้ไปใช้ในแก้ไขปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาเพียงพอในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียน ได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้จนกระทั่งเขาได้มองเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย

11. บุคคลจะเชื่อมั่นในความรู้ที่เกิดจากตนเองมากกว่าคนอื่นบอก และ

12. บุคคลจะยอมรับความคิดเห็นและพฤติกรรมใหม่ เมื่อบุคคลนั้นยอมรับว่าเป็นสมาชิกของสังคม และได้สื่อสารตกลงถึงความคาดหวังและบทบาทใหม่ร่วมกัน

1.5 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามขั้นตอนชีวิต

ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวเอง ทั้งนี้เพราะว่ามนุษย์เรานั้นเป็นผลผลิตของชีวิตที่ผ่านมา นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้ใหญ่ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากอดีต และมีความต่อเนื่องไปสู่อนาคต ผลจากการเปลี่ยนแปลงด้านชีววิทยา และองค์ประกอบเกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมวิทยาในแต่ละช่วงวัยของผู้ใหญ่ จะมีผลต่อเป้าหมายของการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 16-20 ปี ระยะเวลาเป็นช่วงต่อเนื่องระหว่างวัยรุ่น กำลังพัฒนาเข้าสู่ขั้นตอนการเป็นผู้ใหญ่ ยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพสังคมก็จะมีเปลี่ยนแปลงบทบาทในการพึ่งพา พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ไปสู่ลักษณะความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบเข้าสังคม และมักถืออุดมคติ ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจากวัยเด็กสู่วัยรุ่น ตลอดจนแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน

2. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 20-25 ปี เป็นระยะที่ผ่านช่วงที่เป็นวัยรุ่นมาแล้ว บุคคลจะมีพัฒนาการด้านร่างกาย แต่มีอัตราการพัฒนาการเจริญเติบโตร่างกายลดลงเมื่อเทียบกับระยะวัยแรกเริ่ม พัฒนาทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ผสมผสานกันมากขึ้น ซึ่งวัยนี้นับว่าอยู่ในช่วงของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) จะได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นผู้ใหญ่อย่างเต็มตัวมากยิ่งขึ้น และเริ่มมีอาชีพการงานแน่นอนมั่นคง ตลอดจนเริ่มมีชีวิตคู่การแต่งงาน วัยนี้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่สังคมได้บ้างแล้ว ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครอบครัวศึกษา การสร้างงานสร้างอาชีพ เป็นต้น

3. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 25-40 ปี คนในช่วงวัยนี้ เป็นช่วงของผู้ใหญ่วัยกลางคน (Middle Adulthood) มีการพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและบทบาททางสังคมมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นวัยที่กำลังมีศักยภาพที่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ สุขภาพทางด้านร่างกายและสติปัญญาของคนวัยนี้นับได้ว่าพัฒนาจนถึงขั้นสูงสุดแล้ว ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นทางการบริหาร การจัดการ และการเข้าสู่สังคมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม เป็นต้น

4. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 40-60 ปี คนในช่วงวัยนี้ เป็นช่วงของวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (Late Adulthood) ซึ่งต่อเนื่องจากผู้ใหญ่วัยกลางคน จึงค่อนข้างเป็นระยะที่บุคคลมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สมบูรณ์ที่สุดจิต สภาพทางด้านร่างกายมีความเสื่อม ทำให้เกิดข้อจำกัดต่อการเรียนรู้ ส่วนทางด้านการประกอบอาชีพการงาน มักจะคิดถึงโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ ซึ่งนับได้ว่ามีโอกาสน้อยลงไปด้วย หรือแทบไม่มีอีกต่อไป ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ และการดูแลสุขภาพสภาพ เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ สรุปได้ว่าผู้ใหญ่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสนใจเนื้อหา ตอบสนองความต้องการจากภายนอก ความสนุกสนานที่ได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญา และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะเน้นการชี้นำตนเองมากกว่า เนื่องจากผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูผู้สอนจึงมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เช่นเดียวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาบทบาทและคุณสมบัติศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาคั้งนี้ ต้องอาศัยกระบวนการให้การศึกษาแก่บุคคลเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำสตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนจนถึงสตรีผู้สูงอายุ และบางส่วนเป็นเยาวชน ดังนั้นจึงอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับศึกษาผู้ใหญ่ให้เข้ามาใช้ประยุกต์เป็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณสมบัติและบทบาทสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

2.1 ความหมายของคำว่า “ผู้นำ”

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในงานพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องเป็นบุคคลที่ทำให้มีความก้าวหน้ามีความสามารถชี้นำ ชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ของชุมชน เพื่อนำพาชุมชนประกอบกิจกรรมในกิจกรรมหนึ่ง ดังที่ พระธรรมปิฎก (2543 : 18-20) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ชี้แนะและเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้ประพฤติสิ่งที่ดีงามให้กับสังคมหรือหมู่คณะ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548 : 127) กล่าวถึง ผู้นำว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้ที่ใช้เหตุผล และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความรู้ได้ถูกที่ ถูกคน ถูกเวลา สามารถวิเคราะห์ห่อคิด ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการดำเนินชีวิตที่ปรารถนา อุทิศตัวเพื่อการเผยแพร่แนวความคิดและถ่ายทอดสู่จะทางปัญญาที่เป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ และเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงประเทศได้

ภาวะผู้นำ (Leadership) (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997 : 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้

อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ สัทญา สัทญาวิวัฒน์ (2546 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือจำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ มีมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การพัฒนามีระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้นำมักเป็นคนที่มีคุณภาพ การทำงานของผู้นำจึงมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย ผู้นำจะสามารถรวบรวมคนได้เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคน ทำงานใหญ่ได้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มาร่วมตัวกันทำงานอย่างทุ่มเทจนเกิดผลดีต่อการพัฒนา

พรทิพย์ สุประดิษฐ์ และรุจินา อรรถสิทธิ์ (2548 : 63) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำต้องมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมต้อง มีทิศทางและโครงสร้างของภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้นำจะต้องเล่นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาภายในกลุ่มเล็กและองค์กรชุมชน โครงการที่ดีจะสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้นำได้ ผู้นำที่มีศักยภาพแสดงออกถึงวิธีการนำ การตัดสินใจ และความเป็นเครือข่าย

ครรชิต พุทธโกษา (2554 : 69) กล่าวว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลในชุมชนที่มีศักยภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลในชุมชน เป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้นำตามธรรมชาติ หรืออาจจะหมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายในการดูแลสุขทุกข์ของประชาชนในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

Carole R. Bloom (1995 : 9-10) ภาวะผู้นำ เป็นเสมือนความสามารถ กระบวนการ และผลผลิตที่เป็นความสามารถ เนื่องจากผู้นำต้องมีความฉลาด ที่จะวางแผนในการต่อสู้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะว่าเป็นการเริ่มต้นกระบวนการ โดยผู้นำและพัฒนาร่วมกับสมาชิกกลุ่ม ผลที่นำภาคภูมิใจจะเป็นเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำใช่เป็นการนำกลุ่มเพื่อไปสู่สิ่งที่ผู้นำต้องการไป แต่ในความจริงสมาชิกกลุ่มทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่เข้าใจง่าย สามารถโต้เถียงข้อสงสัยให้แก่ทุกคนและเสนอให้ทุกคนเข้าใจและทำได้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล สามารถคาดการณ์อนาคตกำหนดทิศทาง วิเคราะห์และการตัดสินใจดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับร่วมปฏิบัติงาน

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

พงศศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2544 : 173-175) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกี่ยวกับพันธุกรรมถือว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิม โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือเป็นผลมาจากยีน (Gene) ของบรรพบุรุษ ซึ่งส่งผลสืบทอดกันไปสู่ลูกหลานในรุ่นต่าง ๆ โดยถือว่าภาวะผู้นำความสามารถ บุคลิกภาพและสภาวะของผู้นำได้รับการถ่ายทอด เมื่อบรรพบุรุษมีภาวะผู้นำ และจะส่งให้เกิดภาวะผู้นำในรุ่นลูกหลานต่อไป ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีการวิเคราะห์ วิจัย ซึ่งระยะหลังพิสูจน์ได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่พอสมควร แต่ไม่ได้เป็นไปทั้งหมด

2.2.2 ทฤษฎีลักษณะบ่งบอกของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดตามหลักวิชาการที่ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพื้นฐานที่แสดงออกให้เห็น ลักษณะที่ต้องแสดงออกให้เห็นมีหลายด้าน ได้แก่

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical) ประกอบด้วย บุคลิกภาพ สุขภาพ อารมณ์ และความแข็งแรงของร่างกายที่เห็น
2. ลักษณะที่บ่งบอกถึงความฉลาด (Intelligence) มีสมองดี สามารถคิดพิจารณาปัญหา การวินิจฉัยและตัดสินใจ และดำเนินการได้
3. ลักษณะด้านอารมณ์ (Temperament) แสดงซึ่งอารมณ์ การควบคุมตนเองอันเป็นภาวะผู้นำที่จะแสดงออกให้เห็นได้ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจของผู้นำ
4. ลักษณะทางด้านพฤติกรรม อุปนิสัย (Character) เป็นลักษณะของผู้นำที่แสดงออกเป็นประจำ และเป็นลักษณะประจำดั้งเดิม ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ ตลอดจนการสำนึกในหน้าที่ของตน
5. ลักษณะด้านศีลธรรม (Moral) การแสดงออกในการเป็นผู้ที่ประพฤติดี ประพฤติชอบ ดำรงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา การมีอิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น

ทฤษฎีนี้ได้รับการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง และเป็นทฤษฎีที่มีแนวโน้มที่สามารถจะยอมรับได้ในการเรียนรู้ถึงภาวะผู้นำ

2.2.3 ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-Situation Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงผลการที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผลให้เกิดภาวะผู้นำได้ หรือเรียกว่า สถานการณ์สามารถสร้างผู้นำขึ้นมาได้ มักจะเป็นไปตามสถานการณ์นั้น หมายถึง ปฏิกริยาและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มสังคม สามารถสร้างภาวะผู้นำขึ้นมาได้ และถือว่าเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์หลายแห่ง ถือว่าสถานการณ์สร้างวีระบุรุษ แต่ทฤษฎีดังกล่าวเป็นเหตุการณ์เฉพาะมีระยะเวลาค่อนข้างจำกัด และหากไม่เกิดสถานการณ์ภาวะผู้นำก็จะไม่เกิดขึ้น

2.2.4 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในสังคม ที่พบว่าคนในกลุ่มทางสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ และคาดหวังว่าจะสร้างภาวะผู้นำแก่สมาชิก ซึ่งจะสามารถนำกลุ่มทางสังคมได้ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเน้นให้เห็นถึงการทำกิจกรรมร่วมกันของมวลสมาชิก และเกิดผลต่อการสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งหากไม่มีกิจกรรมไม่มีการทำงานร่วมกัน จะไม่สามารถสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล

2.2.5 ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory)

เป็นทฤษฎีที่เห็นความสำคัญไปยังภาวะผู้นำระดับบุคคล โดยบุคคลที่เกิดจากความนิยมของสมาชิกในสังคมนั้น จะเน้นการเกิดภาวะผู้นำตามกระแสของสังคมในระบายนั้น ๆ ก็ได้ อันแสดงถึงภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงสลายได้ เมื่อความนิยมเสื่อมถอยลง จากทฤษฎีภาวะผู้นำนี้ นับเป็นการวิจารณ์และวินิจฉัยการมีภาวะผู้นำของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นสถานภาพของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพล อำนาจ และการบังคับควบคุมมนุษย์ด้วยกันซึ่งอาจมีการแสดงออกในตนเอง สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม

2.2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ของกลุ่มสังคม (Leadership as the function of the group)

ทฤษฎีดังกล่าวนี้เน้นให้เห็นถึงบทบาทของกลุ่มในสังคม ซึ่งเป็นผู้กำหนดภาวะผู้นำ ตลอดจนชนิดของผู้ตามตามสภาพของสังคมนั้น ๆ โดยเน้นให้เห็นว่าภาวะผู้นำต้องสร้าง และพัฒนาขึ้นมาโดยกลุ่ม ไม่ใช่เรื่องเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทของสมาชิกในกลุ่มทางสังคม เป็นผู้กำหนดสร้างและพัฒนาทำให้กลุ่มสังคมนั้น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหน้าที่ของกลุ่มมีพื้นฐาน 2 ประการคือ (1) การบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Group Goal Achievement) และ (2) การดำรงรักษาสถานะของกลุ่มให้คงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไป (Group Maintenance) ทั้งนี้การที่จะดำเนินการได้ 2 ประการ ดังกล่าวบรรลุผลได้ต้องได้รับความเอาใจใส่ และได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มเป็นสำคัญ

2.2.7 ทฤษฎีความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและสมาชิกกลุ่ม (Leadership and Group Member Relationship Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่เกิดจากภาวะผู้นำและการดำเนินงานในกลุ่มของสมาชิก โดยภาวะผู้นำจะเน้นผลต่อการดำเนินงานความร่วมมือของสมาชิก ผลสำเร็จของกลุ่ม ทฤษฎีนี้ จึงแบ่งแยกให้เห็นถึงภาวะผู้นำกับภาระงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกไว้ 2 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำกับการเน้นภาระงานเป็นหลัก (Task Oriented) กล่าวคือ การที่ผู้นำจะแสดงออกถึงการทำงานของกลุ่ม โดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลักใหญ่ ให้ถือสมาชิกเป็นรอง และ

2. ภาวะผู้นำกับการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก หรือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นหลัก (Interpersonal Oriented)

เป็นการแสดงภาวะผู้นำยึดถือความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นหลัก ผลสำเร็จของงานเป็นรอง ซึ่งสองประเด็นดังกล่าวมีข้อดีและข้อเสียต่างกันออกไปโดยภาวะผู้นำที่ดี ต้องพิจารณาทั้ง 2 ประเด็น เป็นหลักสำคัญ โดยจะต้องยึดว่างานและสมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีความสำคัญเท่าเทียมกันและต้องดำเนินงานให้ดีที่สุด

2.2.8 ภาวะผู้นำและสถานการณ์จำเพาะ (Contingency Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งวิเคราะห์ถึงแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเกิดได้ตามสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น ไม่มีความแน่นอน อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้ จึงปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของสถานการณ์หรือสภาวะของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อภาวะผู้นำ ถือว่าสังคมเป็นผู้กำหนดภาวะผู้นำก็ได้ หากสถานการณ์นั้นเปลี่ยน สังคมก็จะเปลี่ยนภาวะผู้นำก็ได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำดังที่ได้กล่าวมาเป็นแนวคิดที่เกิดจากการวิเคราะห์วิจัย ภาวะผู้นำดังกล่าวจะพบว่า ภาวะผู้นำเป็นสภาพการ หรือสถานะของผู้นำ ที่แสดงออกให้เห็นประจักษ์ และดำเนินการ อันเป็นผลต่อกลุ่มสังคม มุ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และเป็นผลให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบและลักษณะของผู้นำ

สำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้ (2548 : 14) ได้ระบุว่า คุณภาพและศักยภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ผู้นำต้องมีศักยภาพ มีทักษะความสามารถในการจัดการ มีภูมิปัญญาและค่านิยมที่ชุมชนยึดถือ มีอิสระในการตัดสินใจตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ทำงานด้วยความเสียสละอดทน ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นที่พึ่งพาของชุมชนและชาวบ้านได้ ซึ่งการมีโครงสร้างทางสังคมเป็นแนวราบจะช่วยให้เกิดกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไปตามกิจกรรม

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546 : 337) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำชุมชน จากการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนมีลักษณะไม่แตกต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้น จะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิดและมีความเป็นเครือญาติ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี มีคุณธรรม เช่น

ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับได้ของคนในชุมชน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถประสานงาน ต่อรองเรื่องต่าง ๆ ได้ มีฐานะค่อนข้างมั่นคง และมีความเป็นกันเองสูงหรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พระธรรมปิฎก (2539 : 72-73) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำต้องมีคุณสมบัติภายใน คือ ความดีงาม
2. ผู้นำ ต้องโยงด้วยคุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับผู้ตาม
3. จุดมุ่งหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย
4. หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติกับหลักและวิธีการที่ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
5. สิ่งที่ทำโยงด้วยคุณสมบัติสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำ และ
6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหา

กรมการพัฒนาชุมชน (2549 : 8) ลักษณะของผู้นำชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำทาง ธรรมชาติ ผู้นำทางการ ผู้นำองค์กร หรือปราชญ์ชาวบ้าน มีภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ ความเป็นผู้นำ มีขีดความสามารถในการนำ แต่ต้องไม่เป็นการนำแบบผู้นำเดี่ยว แบบคุณพ่อใจดี หรือ แบบที่พึ่งประจำตำบล แต่ควรเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย แบบผู้นำเอื้ออำนวย แบบนักส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชน

สนทยา พลศรี (2545 : 83) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการมองเห็น ปัญหาขององค์กรหรือชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน มีความสามารถวิเคราะห์ และ ความสามารถระดมการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน ถ้าได้รับ เลือกลงให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในการบริหารกิจการในชุมชน

ชัชวาลิต สรวารี (2547 : 11) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือประชาชน ในชุมชน เป็นผู้ที่ประชาชนยอมรับนับถือและให้ความร่วมมือ ผู้นำที่ดีจึงสามารถสนับสนุนให้การ พัฒนาชุมชนประสบผลสำเร็จ ในการหาผู้นำนั้น อาจพิจารณาได้จากการศึกษาแนวคิด ลักษณะนิสัย พฤติกรรมต่าง ๆ ในการยอมรับของประชาชน ส่วนคุณสมบัติของผู้นำจะต้องมีคือ

1. การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับในองค์กร และคนเหล่านั้น สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง
2. ผู้นำต้องมีทักษะในการฟัง จับใจความของผู้พูด มีความสามารถวิเคราะห์ถึง ความรู้ที่นึกคิดในเรื่องลึก ผู้นำมักจะต้องฟังมากกว่าพูด
3. ผู้นำต้องมีทักษะในการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กลุ่มบรรลุเป้าประสงค์ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เป็นผู้ให้กำลังใจและแรงจูงใจ รวมถึงผู้ประสาน

สัมพันธ นั้นคือ ผู้นำจะต้องเน้น ไปยัง คน กลุ่มคนที่จะต้องเล่นบทผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ และช่วงเวลา

เสรี พงศ์พิศ (2549 : 4) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ที่ดีต้องเป็นนักยุทธศาสตร์ ต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล กว้าง ลึก มองทะลุเห็นแนวทางที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเดินสู่เป้าหมาย ลิปปนนัท เกตุทัต (2543 : 33) กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรรศนะที่กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม สำหรับ ประชุม โปธิกุล (2549 : 3) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์แห่งอนาคต สามารถส่งเสริมให้ผู้ตามมีประสบการณ์ มีความรักที่ปรับปรุงตนเองและผู้ร่วมงาน เป็นผู้สอนงานที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาและรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุ แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบเสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และลดความขัดแย้งภายในองค์กร

สนทยา พลศรี (2545 : 63) กล่าวว่า ผู้นำในการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกเด่นเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในชุมชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่ได้รับแต่งตั้งและเลือกตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อร่วมกันดำเนินงานพัฒนาชุมชน ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพราะเป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชนให้ความเคารพนับถือ สามารถชักจูงและก่อให้เกิดความศรัทธาในหมู่ประชาชนได้และพัฒนากลุ่มในชุมชน ดังนั้นการค้นหาและการพัฒนาผู้นำ จึงเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพและมีลักษณะเป็นแกนนำที่ดี

พงศ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2544 : 175-176) กล่าวว่า มนุษย์มีภาวะผู้นำได้ เนื่องจากเป็นสถานะที่ตนเองแสดงออกให้บุคคลอื่นเห็น รับทราบและเกิดการยอมรับ อันเป็นผลสำเร็จทางจิตใจ ที่ยินยอมรับฟังและปฏิบัติตาม มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงสิ่งที่บุคคลบางคน เป็นที่ยอมรับให้เป็นหัวหน้าผู้นำ เป็นที่พึ่งทางจิตใจ ร่างกาย และชีวิต ลักษณะพื้นฐานที่แสดงออกด้วยกิริยา ท่าทางการพูด และบุคลิกภาพ การปฏิบัติตลอดจนการแสดงผลทางจิตใจของบุคคลอื่น เรียกว่าเป็นภาวะที่แสดงออก คนไทยเรียกลักษณะดังกล่าวว่า “บารมี” หรือ Grandeur หมายถึง ความยิ่งใหญ่ มโหฬาร คำในภาษาอังกฤษ หมายถึง คนในสังคมให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา ยึดมั่น เชื่อฟัง และปฏิบัติตาม และเป็นดีต่อชีวิตจิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดี บารมี จึงหมายถึง สภาวะของบุคคลที่แสดงออกอันเป็นการสร้างความเชื่อถือ และยึดมั่น บารมีเป็นการสร้างหรือสั่งสมมา มีอยู่ 4 ประการ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญตามความเชื่อของสังคมไทย ได้แก่

1. ศิลบารมี (Moral) เป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในการเป็นคนดี ไม่เบียดเบียน และทำให้ผู้อื่นเสียหายเดือดร้อน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนในทำนองคลองธรรม

อันเป็นภาพของภาวะผู้นำที่พบในสังคมทั่วไป และได้รับการยอมรับว่าเป็นบารมีสำคัญในสังคมไทย

2. สมาธิบารมี เป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำในความตั้งมั่น ในความสำเร็จเปี่ยมด้วยความตั้งใจ ความเจริญมีหลักการ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงาน

3. ปัญญาบารมี (Intelligence) เป็นการแสดงออกถึงสภาวะของมนุษย์ มีความฉลาดปราดเปรื่องสามารถนำกลุ่มในสังคมให้อยู่รอดปลอดภัย เจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จ

4. ทานบารมี (Dominate) เป็นการแสดงออกซึ่งบารมีในการให้ เป็นการให้ความมั่นใจ ค้ำครองภัย ให้ความอบอุ่น ให้ทรัพย์สินเงินทอง และให้ความรัก ความปรารถนาดี จะเป็นบารมีทานที่แสดงภาวะของผู้นำที่ทำให้ผู้คนในสังคมให้การยอมรับนับถือและเชื่อฟังได้

2.4 ตัวชี้วัดผู้นำชุมชน

ชุมชนที่มีศักยภาพจะมีตัวชี้วัดจำนวนมาก กรมการพัฒนาชุมชน (2549 : 27) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน และความเข้มแข็งในการบริหารจัดการชุมชน การกำหนดมาตรฐานผู้นำชุมชนประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 ด้าน 15 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารตนเอง มี 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพดี มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และวินัยในตนเอง ด้านการบริหารงาน มี 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การควบคุม และการประเมินผล การสร้างและพัฒนาทีมงาน และความรับผิดชอบต่องาน และด้านการบริหารสังคม มี 4 องค์ประกอบ คือ มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย การประสานงานที่ดี และการเป็นที่ปรึกษาที่ดี นอกจากนี้ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้ (2548 : 6) ได้กล่าวถึงคุณภาพและศักยภาพของผู้นำว่า ผู้นำต้องมีศักยภาพ มีทักษะความสามารถในการจัดการ มีภูมิปัญญาและค่านิยมที่ชุมชนยึดถือ มีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ทำงานด้วยความเสียสละ อดทนไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นที่พึ่งปรารถนาของชาวบ้านและชุมชนได้ การมีโครงสร้างสังคมตามแนวราบจะช่วยให้เกิดกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไปตามกิจกรรม

ดังนั้น สรุปแนวคิดของผู้นำได้ว่า ผู้นำ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการมองเห็นปัญหาขององค์กรหรือชุมชน มีแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา สามารถระดมสมองคนและองค์กรชุมชนมาร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชนได้ เป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชนให้การยอมรับนับถือและให้ความร่วมมือ ทั้งในด้านความคิด การพูด การกระทำ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน

2.5 คุณสมบัติของผู้นำในการพัฒนาชุมชน

ครรชิต พุทธิโกษา (2554 : 75-78) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นศาสตร์ที่ไม่มีสูตรตายตัว อย่างไรก็ตามผู้นำในการพัฒนาชุมชนที่ดีควรประกอบด้วยคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใดหลาย ๆ คุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพ ลักษณะท่าทาง การวางตัว ที่สามารถสร้างความประทับใจ เป็นบุคคลที่มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ที่สำคัญคือเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่หยิ่งผยอง มีความสุภาพนุ่มนวล อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช้ถ้อยคำที่หยาบคายหรือแสดงกิริยาก้าวร้าว เหยียดหยามผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ ควบคุมตนเองได้ทั้งในการพูด การปฏิบัติตนและอารมณ์

2. มีความกล้าหาญ ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ยืนอยู่ด้านหลัง เมื่องานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่จะออกมายืนด้านหน้าทันทีเมื่องานนั้นพบกับปัญหาที่ไม่คาดถึง ต้องกล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ กล้าตัดสินใจที่ต้องกระทำการใด ๆ หากมีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า และกล้ายอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือบกพร่อง

3. มีไหวพริบ ฉลาดสร้างโอกาสและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หรือมองโลกในแง่ดี เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสุขุมรอบครอบ มองทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏต่อหน้าอย่างลึกซึ้ง สามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาในอนาคต โดยการวิเคราะห์หาเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ

4. ความเด็ดขาด คือ ความสามารถในการตัดสินใจและลงมือทำ ยึดมั่นในหลักการอย่างแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ใด ๆ ผู้นำที่มีความเด็ดขาดมักมีคุณสมบัติที่พูดจาไต่หนำคำนั้น กล้าได้กล้าเสีย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือ นอกจากนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล หมายถึง มีความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคตได้อย่างชัดเจน ทำทหายและมีความเป็นไปได้ ที่สำคัญคือมีความสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัดและศักยภาพของตนเองและชุมชน เพื่อปรับปรุงให้เจริญก้าวหน้า มีความรู้ทันโลกหรือคิดถึงภาพรวม (Thinking Globally) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า หรือปรับปรุงพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5. มีเป้าหมายที่ชัดเจน ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งไปข้างหน้า ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน คือ ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจต่อเพื่อร่วมงาน มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขกับชุมชน มีความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถในการทนต่องานหนัก ความยากลำบาก ความเคร่งครัด รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น ไม่ย่อท้อต่อแรงกดดัน มีความกระตือรือร้น มีพลังและ

มีความทะเยอทะยาน (Enthusiasm Energy and Ambition) คือ การแสดงออกในความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นในหลักการ (Honesty and Integrity) เป็นคุณสมบัติของการรักความจริง ซื่อตรง สุจริตทั้งกาย วาจา ใจ และยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงาม ดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่เอาเปรียบให้เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ยังยึดถือหลักของความยุติธรรม (Justice) คือ มีความเที่ยงธรรม เสมอภาค ไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร

7. มีความรอบรู้ หูตากว้างไกล รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากวัฒนธรรม วิธีการปฏิบัติหรือแนวคิดแบบเดิมอาจล้าสมัยไม่สามารถนำมาใช้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้นำต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ข้อมูลทางสถิติและงานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจให้เกิดความแม่นยำ ยึดข้อเท็จจริงเป็นหลักเพื่อความโปร่งใส ชัดเจน รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดี (Loyalty) และยึดมั่นต่อองค์กร ไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) คือ ไม่ฉกฉวยโอกาสตัดดวงความสุข ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ แต่ร่วมเป็นร่วมตายกับผู้ร่วมงาน

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าถึงประชาชน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างจะทำให้เกิดความยอมรับศรัทธา ทำให้ทราบถึงความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของแต่ละคน ช่วยลดช่องว่างและความขัดแย้งในการบริหารจัดการ และจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการประสานความคิด ประสานผลประโยชน์ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถที่จะสร้างแนวร่วมในด้านอุดมการณ์ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายในชุมชนและนอกชุมชน หากผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชุมชนจะช่วยให้มีการระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร สื่ออุปกรณ์ งบประมาณ มาสร้างสรรค์พัฒนาชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เน้นที่ผลงานเป็นหลัก

9. เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ จะทำให้เข้าใจผู้อื่น และทำให้การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบครอบคลุม พัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นจะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ผู้นำจึงต้องมีการเรียนรู้ที่ตั้งคำถามพื้นฐานเพื่อถามตนเองและเพื่อร่วมงาน และต้องมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เคารพในศักดิ์ศรี ให้เกียรติ ไม่ดูถูกผู้อื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ และมีวินัยในการใช้ชีวิต เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับองค์กร

10. มีความเข้าใจจิตวิทยาการบริหาร เข้าใจองค์กรและเห็นใจผู้ร่วมงาน ผู้นำที่เข้าใจจิตใจของมนุษย์ จะคาดเดาการพฤติกรรมการแสดงออกของคน และสามารถที่จะสร้างสถานการณ์รองรับไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันความเสียหายจากปฏิกิริยาตอบโต้ของคนได้ นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลากรและใช้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

11. เป็นคนใจกว้าง มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุนช่วยเหลือส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ไม่ดีแต่พูด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น สามารถในการจัดการความขัดแย้ง คลี่คลายปัญหาให้กับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนคิด

2.6 มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำชุมชน

มุมมอง (Perspective) คือ ความสามารถในการมองสิ่งต่าง ๆ ถึงสัมพันธ์ภาพที่ถูกต้อง การมีมุมมองจึงเป็นมุมมองเชิงเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ โดยการพิจารณาหลาย ๆ ประเด็น เช่น หลักเกณฑ์ ความคิดเห็น เหตุการณ์ ที่เกี่ยวข้องกัน มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำชุมชนในการวิจัยเรื่องนี้ ได้เสนอสาระสำคัญที่มีต่อผู้นำชุมชน ดังนี้

1. อุปนิสัยที่สนับสนุนความมีประสิทธิภาพของผู้นำ อุปนิสัย คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัว หรือนิสัยที่เป็นมานาน อุปนิสัยหลักที่ชุมชนควรมี ดังนี้ (Wart, Montgomery Van. 2005 : 93-122)

1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถจะทำงานประสบความสำเร็จได้ตามต้องการ แนวปฏิบัติ คือการประเมินจุดอ่อนจุดแข็งส่วนตัว แสวงหาประสบการณ์จากการฝึกอบรมและประสบการณ์ทักษะที่ต้องการ และฝึกปฏิบัติการพูดและจินตนาการด้านบวก

1.2 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) คือ ความสามารถดำเนินงานได้รวดเร็วตามเหตุการณ์โดยไม่ทำลายคุณภาพการตัดสินใจมากเกินไป แนวปฏิบัติคือ การศึกษาการตัดสินใจ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ในการรวบรวมข่าวสารหรือตัดสินใจ เตรียมตัวเพื่อภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ และมีความสุขรอบครอบ

1.3 ความสามารถในการกลับสู่สภาพเดิม (Resilience) คือ ความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพ ตำแหน่งหรือทิศทางเดิมหลังจากการถูกกดดันหรือบีบคั้น แนวปฏิบัติ คือ รู้เป้าหมายระยะยาว อดทนและยืดหยุ่นในการบรรลุเป้าหมาย และเรียนรู้วิธีการอดทนต่อความกดดัน

1.4 ความมีพลัง (Energy) คือ มีความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน แนวการปฏิบัติ คือ รักษาสุขภาพที่ดีของร่างกายและความสุขทางจิตใจ อุทิศตัวให้กับอาชีพและผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แสวงหาวิธีกำจัดสิ่งที่ยับยั้งการทำงานของ

1.5 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือ การมีแรงขับเพื่อความสำเร็จและเห็นคุณค่าหรือการยอมรับการกระทำของตน แนวปฏิบัติ คือ วางโครงสร้างและจัดลำดับเป้าหมาย มุ่งมั่นเพื่อการทำนายแต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง ควบคุมโอกาสให้เป็นผลบวกต่อการประสานงาน การแข่งขัน และการมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และสร้างความสมดุลระหว่างความสมบูรณ์ของเป้าหมาย เช่น การสร้างทีมงาน การพัฒนาพนักงาน วิสัยทัศน์ระยะยาว และประเด็นการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม

1.6 ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ (Willingness to assume responsibility) หมายถึง การที่บุคคลจะรับตำแหน่งที่มีขอบเขตการตัดสินใจกว้างขวางขึ้น และมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น แนวปฏิบัติคือ สร้างความเข้าใจความแตกต่างของความรับผิดชอบของตำแหน่งที่แตกต่างกัน พัฒนามุมมองอำนาจการอบรมขัดเกลาเพราะสร้างความสำเร็จในระยะยาว เรียนรู้การใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ

1.7 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโดยไม่แตกหักและปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือมีความสามารถที่จะดัดแปลงแก้ไข แนวปฏิบัติ คือ รู้ถึงข้อแตกต่างของวัตถุประสงค์ที่สำคัญจากวิธีการที่ไม่สำคัญ ชื่นชมการตัดสินใจที่ไม่สร้างสรรค์ ชื่นชมอำนาจนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

1.8 การมีจิตใจบริการ (A Service Mentality) หมายถึง หลักจริยธรรมที่ทำให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนทั้งในเรื่องผลประโยชน์ มุมมอง และความสนใจ แนวปฏิบัติ คือ ระลึกว่าลัทธิของหน่วยงาน คือ การรับใช้ผลประโยชน์สาธารณะ แสดงความเคารพและความสนใจผู้ผู้บังคับบัญชา และการกระจายการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

1.9 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมประจำตน (Personal Integrity) เป็นคุณสมบัติที่หลายคนยอมรับว่าเป็นคุณภาพสูงสุดของผู้นำ หมายถึง ภาวะแห่งความดีพร้อมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล อาชีพ และสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก เป็นความไม่เสื่อมเสีย เป็นคุณลักษณะที่คล้ายกับความมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณสมบัตินี้ แนวปฏิบัติคือ ตรวจสอบและอธิบายหลักการต่าง ๆ เบื้องหลังการกระทำ ชำรงไว้ซึ่งการตัดสินใจที่โปร่งใส และจัดโอกาสให้มีข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

1.10 การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่ถือว่าบุคคลสามารถสร้างดุลยภาพในมิติต่าง ๆ ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม แนวปฏิบัติคือ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ฝึกปฏิบัติการควบคุมตนเอง และการมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงาน และพัฒนาการงานทางสังคม

คุณสมบัติที่กล่าวมา พบว่า ข้อ 1.1-1.5 เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อ 1.6-1.7 เป็นการให้ความสำคัญกับการจูงใจ ข้อ 1.8-1.9 ให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีคุณค่า ส่วนข้อสุดท้ายเป็น

การรวมลักษณะต่าง ๆ เนื่องจากผู้ตามมักประเมินผู้นำตามคุณลักษณะมากกว่าพฤติกรรม เพราะคุณลักษณะหรืออุปนิสัยเข้าใจได้ง่ายกว่า ส่วนการทำหน้าที่ของผู้นำจะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความสัมพันธ์ประสานกัน และไม่ควรมีคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งสุดโต่ง ดังนั้นคุณสมบัติที่กล่าวมา 10 ประการ เป็นคุณลักษณะที่ได้ศึกษามานานว่ามีความเหมาะสมสำหรับผู้นำที่ทำงานสาธารณะ นั่นคือ ผู้นำชุมชนนั่นเอง

2. ทักษะที่สนับสนุนความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ทักษะคือ ลักษณะเฉพาะที่ผู้นำได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ ทักษะเกิดจากการฝึกอบรม การศึกษา และการปฏิบัติ ทักษะสำคัญของภาวะผู้นำชุมชนซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานบริการสาธารณะ ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

2.1 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) คือ ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านวิธีการทั้งทางตรงและทางอ้อม ทักษะการสื่อสารจึงรวมถึงทักษะการพูด การเขียน การฟัง และการสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด แนวปฏิบัติ คือ ประเมินทักษะการสื่อสารเพื่อทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของการสื่อสารแต่ละประเภท พัฒนาดนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนในการสื่อสาร

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skills) คือ ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพในภาวะสังคม เข้าใจและควบคุมโครงสร้างทางบุคลิกภาพของตนเองและผู้อื่นได้โดยมีผลผลิตภาพ ทักษะนี้มีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ ส่วนประกอบแรก ความน่ารัก ส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยการมองโลกในแง่ดี ความเมตตา ปฏิภาณดี และเคารพผู้อื่น ส่วนประกอบที่สอง คือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนประกอบสุดท้าย คือ ความสามารถในการเข้าใจสังคม เป็นการเข้าใจสิ่งจูงใจและการกระทำของผู้อื่น แนวปฏิบัติ คือ ให้ความสนใจอย่างมากต่อทักษะทางสังคมว่าตนมีจุดอ่อนด้านใด และพัฒนาดนเองเพื่อแก้ไขและปรับปรุงจุดอ่อนด้านทักษะทางสังคม

2.3 ทักษะการชักจูง (Influence Skills) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากแหล่งอำนาจเพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมอย่างมีรูปธรรม ผู้นำจะใช้อำนาจต่อผู้อื่น โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 8 กลวิธีคือ กฎหมาย กดดัน แลกเปลี่ยน ชักชวนด้วยเหตุผล การปรึกษาหารือ จูงใจด้วยบุคคล จูงใจทางความรู้สึก (เช่น การเสียสละเพื่อแผ่นดิน) และสร้างความเป็นเพื่อน แนวปฏิบัติคือ ผู้นำประเมินอย่างเปิดเผยและเพิ่มพูนทักษะที่ต้องการ โดยเฉพาะการจูงใจของบุคคล การเข้าใจและสร้างกลวิธี การชักจูงตลอดเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลระดับสูง และปกป้องผลกระทบที่กีดกร่อนอำนาจและอิทธิพลของผู้นำ

2.4 ทักษะการวิเคราะห์ (Analysis Skills) เป็นความพยายามในการจดจำแยกแยะ และการจัดการกับความซับซ้อนและความกำกวมได้ ทักษะนี้มีส่วนประกอบย่อย 4 ประการ คือ ความทรงจำ ความสามารถในการจำแนก การเข้าใจความซับซ้อน และความอดทนต่อ

ความก้าวหน้า แนวปฏิบัติ คือ ประเมินความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มทักษะการวิเคราะห์ โดยหาประสบการณ์ในสิ่งที่ต้องการศึกษา การเข้ารับการศึกษาศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมที่ครอบคลุมในเรื่องการบริหาร พิจารณาผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานให้ดีกว่าเดิม

2.5 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) แม้ว่าผู้นำจะไม่ค่อยได้ทำงานด้านเทคนิคด้วยตนเอง แต่ผู้นำต้องมีความรู้เพียงพอในเรื่องกว้าง ๆ ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้และการปฏิบัติด้านองค์การและอาชีพพื้นฐานที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องปฏิบัติ ทักษะด้านเทคนิคประกอบด้วย ข่าวสาร ความรู้ และทักษะพื้นฐานในการจัดการ แนวปฏิบัติ คือ ประเมินทักษะด้านเทคนิคและความจำเป็นในธรรมชาติทางเทคนิค แล้วพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงด้านทักษะเทคนิค

2.6 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Skills) คือ การมีความรับผิดชอบต่อการได้มาซึ่งข่าวสารใหม่ ๆ มองการข่าวสารเก่าในวิถีทางใหม่ และการหาวิถีทางเพื่อใช้ข่าวสารใหม่และเก่าอย่างสร้างสรรค์ ทักษะนี้ประกอบด้วย ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลและใช้ข่าวสารข้อมูลใหม่ ๆ และความสามารถในกระจายความรู้หรือการสร้างสรรค์ความรู้ แนวการปฏิบัติ คือ เน้นผลประโยชน์การเรียนรู้ เรียนรู้จากที่แปลกใหม่และค้นหาวิถีทางที่ท้าทายกับสมมติฐานและการลงทุนในการเรียนรู้ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือความสับสนวุ่นวาย

3. ภาวะผู้นำชุมชนยุคใหม่ การแบ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแตกต่างกันออกไป เช่น แบ่งตามรูปแบบการทำงาน แบ่งตามพฤติกรรมที่แสดงออก แต่ยุคใหม่จะแบ่งตามลักษณะบทบาทของผู้นำและผู้ตาม โดยภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ (Cullen and Parboteeah. 2005 : 591-593)

3.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้บริหารใช้การให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อผลักดันหรือชักนำ (Influence) ผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นหมายถึง การกระทำที่ผู้บังคับบัญชาต้องการจะได้รับรางวัล แต่หากไม่ทำตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการก็จะถูกลงโทษ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทำงานได้ผลมากอย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำแบบนี้ไม่สามารถทำให้องค์การไปสู่ความยิ่งใหญ่

3.2 ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริง ผู้บริหารจะต้องรับเอารูปแบบของภาวะผู้นำที่สูงกว่าเรียกว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความความเหนือกว่าผู้นำแบบอื่น ๆ ในทุกสังคม พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. แสดงวิสัยทัศน์นำเสนอในรูปแบบที่ชัดเจนและให้ความรู้สึกเชิงอุดมคติของอนาคตขององค์กร

2. สลัดสิ่งเดิมที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสลัดทิ้งสิ่งเก่า ทำในสิ่งที่แตกต่าง

3. เพิ่มเป้าหมายแผน มีวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับอนาคตนำเสนอ
ขั้นตอนที่ชัดเจนแก่บุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน

4. หนักแน่นสู่เป้าหมาย กำหนดให้เป้าหมายเป็นเรื่องที่สร้างความรู้สึกหรือบริบทเชิงวัฒนธรรม

5. เต็มใจเสี่ยง สมัครงใจที่จะเสี่ยงเพื่อให้องค์กรมองเห็น

6. ไม่เสี่ยงการนำ แสวงหาดำแหน่งภาวะผู้นำและดำเนินงานตาม
รูปแบบนั้น

7. สร้างอำนาจในตน ใช้ประโยชน์จากอำนาจส่วนตนเป็นพื้นฐาน
ของความเชี่ยวชาญ การให้ความเคารพ

8. เป็นคนที่มีจริยธรรม ประพฤติตนอย่างคงเส้นคงว่า และยุติธรรม
ด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมที่รับรู้กัน

ภาวะผู้นำชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นสำหรับสังคมพัฒนา โดยเฉพาะในสภาวะที่มีการใช้ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้นำในชุมชนจะต้องมีส่วนสำคัญในการระดมทรัพยากรดังกล่าวมาแก้ไขปัญหของชุมชน ดังนั้นผู้นำชุมชนยังเป็นทุนทางสังคมที่จำเป็นต่อการสร้างความร่วมมือและประสานงานการพัฒนา

4. ภาวะผู้นำกับภารกิจในการจัดการชุมชน การที่จะนำประชาชนมาร่วมจัดการชุมชนเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก บุคคลที่ทำงานในฐานะตัวแทนของประชาชน คือ ผู้นำ ที่จะใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะมากที่สุด ซึ่งในชุมชนหนึ่ง ๆ จะมีผู้นำทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำชุมชนเหล่านี้ต่างมีจิตวิญญาณที่ต้องการเห็นชุมชนตนเองได้รับการพัฒนา และผู้นำชุมชนต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับประชาชน ดังนั้นความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้นำชุมชนเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ คือ

1. ภาวะผู้นำในบริบท มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี

2. ภาวะผู้นำส่วนบุคคล มีความเข้าใจและพัฒนาคุณสมบัติส่วนบุคคลเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์

3. ภาวะผู้นำทีม สามารถสร้างกลุ่มให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำองค์กร สนับสนุนองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ร่วมสร้างสรรค์และสื่อความหมายต่าง ๆ ในที่ประชุมสาธารณะ สร้างวิสัยทัศน์ และการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ ต่างมีความสำคัญมากน้อยตามสถานการณ์ และลักษณะสิ่งแวดล้อมของแต่ละชุมชน ที่ผู้นำสามารถเลือกใช้ ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่สอดคล้อง

กับการจัดการชุมชน แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คือภาวะผู้นำพื้นฐานในการจัดการชุมชน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในบริบท และภาวะผู้นำส่วนบุคคล ภาวะผู้นำทั้งสองประการนี้ เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของความสามารถอื่น ๆ ในการบรรลุผลประโยชน์ของชุมชน กลุ่มที่สอง คือ ภาวะผู้นำเพื่อดำเนินการจัดการชุมชน เป็นภาวะผู้นำเพื่อผู้ตามและสร้างความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำองค์กร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.7 แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ

ครรชิต พุทธิโกษา (2554 : 80-81) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่แล้วในบางคน และเป็นคุณสมบัติที่ทุกคนสามารถสร้างขึ้นได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนี้คือ การทำให้ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น หรือทำให้ผู้นำชุมชนมีการปรับปรุงความสามารถในการทำหน้าที่ หรือเข้าไปมีบทบาทในชุมชนได้ดี รวมทั้งเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้นำชุมชนหากถูกพัฒนาขึ้นให้เป็นวิทยากรชุมชน เพื่อเป็นกำลังหลักในการส่งต่อความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกไปสู่บุคคลภายนอก จะทำให้ขยายผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน มีหลายวิธี ได้แก่

1. การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดต่อหน้าที่ประชุม การพัฒนาในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาความจำ เป็นต้น
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ เพื่อเป็นการเปิดวิสัยทัศน์ และให้รู้จักเข้าสู่สังคม
3. เปิดเวทีให้มีโอกาสได้พูดหรือแสดงความคิดเห็นในเวทีสาธารณะเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ
4. เปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกฝนหรือทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมความชำนาญหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ในเรื่องรอบตัวทั่วไป
5. ใช้ระบบพี่สอนน้องโดยใช้ผู้นำรุ่นก่อน ๆ หรือการใช้แบบอย่างที่ดีจากคนที่เขาศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในสังคม

การพัฒนาผู้นำจะเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคลเพื่อเกื้อกูลการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดในสถานที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เดิมเคยคิดกันว่า คนที่จะเป็นผู้นำได้นั้นผู้ที่เกิดมาเป็นผู้นำโดยเฉพาะ ต้องมีคุณสมบัติของผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด ทั้งนี้สัจใจคอ ร่างกาย และความเป็นกันเอง แต่ปัจจุบันมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำต้องมีการฝึกฝน เมื่อจะแต่งตั้งใครดำรงตำแหน่ง จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง การฝึกฝน หรือฝึกอบรม จะ

เป็นการส่งเสริม เพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่แล้วให้เกิดความพร้อม และแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลัก 10 ประการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นผู้นำ โดย ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2544 : 115-116) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ ดังนี้

1. มนุษย์แต่ละคนมีลักษณะพิเศษโดยเฉพาะด้านที่แตกต่างกันกับผู้อื่น และยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และในขณะเดียวกันแบบของผู้นำยังมีความแตกต่างตามชนิดงานและสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ ถ้าจะใช้มาตรฐานที่คล้าย ๆ กัน ก็จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เราจะฝึกเป็นผู้นำ ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้หลักสูตรที่เหมาะสมอาจจะต้องทำการแก้ไขในส่วนที่นั้นจะเปลี่ยนแปลง

2. บุคคลแต่ละคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง จะต้องดำเนินงานสร้างจิตสำนึกให้ผู้นำที่ฝึกขึ้นมาเกิดความรู้สึกว่า แม้อีกครการทำหน้าที่ฝึกมีหน้าที่เกี่ยวข้องช่วยพัฒนาบุคคลที่อยู่ในความดูแลขององค์กร แต่ผู้ที่ถูกรวมมีหน้าที่โดยตรงจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์โดยต่อส่วนรวมและต่อตนเองด้วยในที่สุด

3. ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามอุดมการณ์ เอามาฝึกอบรม เพราะการเป็นผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องมีลักษณะพิเศษที่เกิดมากับตัวเสมอไป และที่สำคัญแต่ละคนสามารถได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ผู้นำที่ดีได้ เพราะเราจะพบว่าผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น บางคนสุขุมเจ้าความคิด บางคนก้าวร้าว เร่งรีบ และอื่น ๆ ผู้นำที่ทำงานได้ดีมีทุกลักษณะที่กล่าวมาแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องหล่อพิมพ์ออกมาเป็นพิมพ์เขียวหรือใกล้เคียงกัน

4. การเป็นผู้หรือนักบริหารนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานฝีมือดี เช่น เกษตรกรที่ประสบผลสำเร็จในการทำนา ไม่จำเป็นว่าเมื่อมาฝึกฝนให้เป็นผู้ผู้นำจะต้องทำงานในหน้าที่ผู้นำได้ดีกว่าคนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำนาเท่าเกษตรกรคนอื่น

5. การพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ผู้นำ อย่างเน้นหนักในเรื่องของการมีตำแหน่งในกลุ่มมากกว่าที่จะเน้นหนักในเรื่องของการทำงานเพื่อชุมชน

6. ต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาไม่จำกัด เพราะบุคคลหลายคนอาจจะล้มเหลวในชีวิตเบื้องต้น แต่อาจประสบผลสำเร็จภายหลังก็ได้

7. การพัฒนาโดยเริ่มจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวันของเขา กล่าวคือ ถ้าเขาเป็นชาวนาก็หาทางพัฒนาตามรูปแบบที่จะปลูกฝังให้เขาเป็นผู้ผู้นำชาวนาที่ดี

8. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกฝึกมาเป็นผู้นำ ได้มีโอกาสวินิจฉัยสั่งการผลัดเปลี่ยนกันไป โดยทั่วถึง

9. ผู้ที่ถูกฝึกอบรมมาเป็นผู้นำ ต้องถูกสร้างให้เกิดมีจิตสำนึกในการที่จะสนใจที่พัฒนาหนุ่มสาวในชุมชนให้เป็นผู้ผู้นำที่สามารถได้เช่นเดียวกับตนเองไปด้วย เพื่อที่จะทำหน้าที่สืบทอดเจตนารมณ์ของชุมชนต่อไป

10. การฝึกอบรมความเป็นผู้นำต้องเน้นสัดส่วนทั้งการพัฒนาด้านวัตถุและ
พัฒนาจิตใจ และจรรยาบรรณให้สมดุลกันในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

วิเชียร วิทญูคม (2548 : 249-257) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ
(Development Leadership Skills) คือ โปรแกรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่ง
มีรายละเอียดดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำ (Leadership Training Programs)

ปัจจุบันได้มีการนำโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการมาใช้อย่างกว้างขวาง
เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้มีมากขึ้นในองค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีการจัดโปรแกรมการ
พัฒนาการจัดการ รวมทั้งส่งผู้จัดการไปเข้าร่วมประชุมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมการ
ฝึกอบรมถูกใช้กว้างขวางในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในส่วนที่เฉพาะเจาะจงในองค์กร
โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำถูกจัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะ ประสิทธิภาพและความก้าวหน้า
ของการจัดการ นอกจากนี้โปรแกรมการฝึกอบรมยังอาจช่วยเพิ่มจิตสำนึกระหว่างผู้เข้าร่วมการ
ฝึกอบรม หากแต่ไม่ได้รวมถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนอุปนิสัยพื้นฐานของผู้เข้าร่วมแต่ละคน

การฝึกอบรมความเป็นผู้นำสามารถจัดทำขึ้นได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การ
สัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะเฉพาะบางอย่างที่ใช้เวลาไม่กี่ชั่วโมง ไปจนถึงโปรแกรมที่
ครอบคลุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างซึ่งอาจใช้เวลาเป็นปีหรือมากกว่า บริษัทที่ปรึกษา
หลายแห่งเลือกการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่เปิดสำหรับผู้จัดการที่มาจากหลาย
องค์กร บริษัทที่ปรึกษาอาจออกโปรแกรมการฝึกทักษะความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดทำหลักสูตรการพัฒนาการบริหาร
จัดการ (Executive MBA) โดยใช้เวลาเรียน 1-3 ปี โดยเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรมการจัดการ
จะอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ตัว
แบบการตัดสินใจเชิงปทัสถาน ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป สามารถเพิ่มประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ
ให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีพื้นฐานเหล่านี้ยังมีความสำคัญที่ทำให้ทราบว่า การศึกษาส่วนใหญ่
มักจะไม่ได้รับการยอมรับแม้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น คือ ผลลัพธ์ของการประยุกต์ทฤษฎี
หรือผลลัพธ์ของการได้รับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะในการบริหารเพิ่มมากขึ้น

2. การกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล (Designing Effective Training)

ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการ
ออกแบบโปรแกรม การวางรูปแบบการฝึกอบรมควรพิจารณาถึงทฤษฎีเป้าหมายของการศึกษาที่
เฉพาะเจาะจง ลักษณะนิสัยของผู้ฝึกอบรม และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
ขอบข่ายความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน ไม่ได้ก่อให้เกิดแนวทางที่แน่นอนสำหรับการ
กำหนดโปรแกรมการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมความเป็นผู้นำมีความเป็นไปได้ที่จะ

ประสบผลสำเร็จมากกว่าถูกกำหนดและดำเนินไปในแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับข้อสรุปสำคัญในกระบวนการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมมีดังนี้

2.1 การกำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน (Clear Learning Objectives) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ควรอธิบาย พฤติกรรม ทักษะ และความรู้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม และประเด็นในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ให้คำอธิบายสิ่งที่กำลังศึกษา แต่รวมถึงคำอธิบายของประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้รับ ดังนั้นช่วงเริ่มต้นในการอบรม ครูฝึกอบรมควรระบุ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน รวมทั้งควรอธิบายสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ

2.2 กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน (Clear Meaningful Content) เนื้อหาของการฝึกอบรมควรมีการกำหนดตัวอย่างชัดเจน และมากด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ นอกจากนี้เนื้อหาการฝึกอบรมควรเน้นเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ ควรประกอบด้วยกรณีตัวอย่างจำนวนมาก การจัดทำเป็นข้อสรุประยะ เป็นสิ่งสำคัญที่ง่ายต่อความเข้าใจและจดจำ โดยอาจมีการเพิ่มแผนภาพตัวอย่าง เน้นทฤษฎีทั่วไปที่ง่ายต่อการจดจำ และตรงประเด็นเพียงพอที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถตีความได้จากประสบการณ์ตนเอง

2.3 การจัดลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม (Appropriate Sequencing of Content) กิจกรรมการฝึกอบรม ควรได้รับการจัดระเบียบ แบบแผน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว อาทิการฝึกอบรมควรเริ่มต้นจากภาคทฤษฎีก่อนที่จะทำกิจกรรม และควรเริ่มจากการคิดแบบธรรมดาจนถึงการคิดแบบซับซ้อน แล้วแตกเป็นส่วนประกอบที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และต้องมีการพักช่วงระหว่างการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสทบทวน และหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เข้าอบรมเหน็ดเหนื่อย

2.4 การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม (Appropriate Mix of Training Methods) วิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายวิธี แต่ควรเลือกวิธีที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับทักษะของผู้ฝึกอบรม ความกระตือรือร้น ความสามารถในการเข้าใจและความสามารถในการจดจำ ข้อมูลที่สลับซับซ้อน วิธีการควรสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือพฤติกรรม นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมควรมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การนั่งฟังบรรยายนานกว่า 30 นาที อาจทำให้ผู้เข้าอบรมขาดความสนใจ ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมที่ช่วยให้ดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การจัดกลุ่มอภิปรายและให้ฝึกอบรมเป็นระยะ

2.5 โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice) ผู้เข้าฝึกอบรมทักษะเพื่อที่จะเรียนรู้ อาทิ พฤติกรรมในการเรียนรู้และทบทวนข้อมูลที่ยัง

อยู่ในความทรงจำมาประยุกต์ในหลักการทำงาน ประยุกต์หลักการที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และปรับหลักการเหล่านี้อย่างสอดคล้องกัน แทนที่จะเรียนรู้สถานการณ์เดียว และทักษะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะของกลุ่มควรได้รับการฝึกอบรมภายใต้เงื่อนไขไปความเป็นจริง

2.6 การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้องเวลา (Relevant Timely Feedback) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินผลที่ตรงประเด็นจากผู้ประเมินที่มาจากที่ต่างๆ การประเมินควรมีความแม่นยำ เหมาะกับเวลา และสร้างสรรค์ การเรียนรู้งานต้องอาศัยขบวนการของการศึกษาที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นพัฒนาการตนเอง และนำมาประเมินได้ว่าอะไรสิ่งที่คุณรู้หรือไม่รู้ แต่การประเมินผลอาจไม่ก่อประโยชน์หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้อารมณ์ในการประเมินอย่างไม่เหมาะสม มิเช่นนั้นการประเมินก็จะไม่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้เลย

2.7 การเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee self-confidence) วิธีการนี้ทำได้โดยการเพิ่มความมั่นใจในตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และให้ความคาดหวังในตัวของพวกเขาว่าจะสามารถทำงานสำเร็จ วิทยากรควรให้กำลังใจและอดทน รวมทั้งบอกความคาดหวังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทำ ทั้งนี้วิทยากรควรให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะในตนเอง

2.8 การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities) การเรียนรู้ทักษะที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาสั้น ๆ ที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้นการเรียนรู้ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้โดยการติดตามของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น ในส่วนของการทบทวนบทเรียน หรือให้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับการฝึกอบรมในครั้งนั้น

3. เทคนิคพิเศษของการฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Special Techniques for Leadership Training)

เทคนิคพิเศษที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น 3 เทคนิค คือ การสร้างตัวแบบบทบาทของพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษาตัวอย่าง และ การใช้วิธีการเลียนแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การสร้างตัวแบบอย่างบทบาทของพฤติกรรม (Behavior Role Modeling) การสร้างตัวแบบอย่างบทบาทของพฤติกรรมเกิดจากการรวมกันของวิธีการฝึกอบรมแบบเก่า 2 วิธี คือ การสาธิตและการแสดงบทบาท ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการสาธิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และให้สังเกตคนที่จะมาทำการสาธิตวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบางประเภท หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแสดง และจบลงด้วยการรับผลการประเมินที่ไม่ทำให้เสียกำลังใจ การแสดงที่มีประสิทธิผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มักจะถูกนำเสนอในรูปแบบของวิดีโอเทป

สั้น ๆ โดยทั่วไปวิทยากรการฝึกอบรมจะทำการอธิบายจุดที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ ก่อนที่จะเกิดการสาธิต มีการสังเกตตลอดการสาธิต และนำเอาสิ่งเรียนรู้ สังเกตได้มาประยุกต์ใช้ในงานของตน ส่วนการสร้างตัวแบบอย่าง บทบาทได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลของลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะ แต่วิธีการนี้เมื่อนำมาใช้กับการสอนพฤติกรรมหรือกระบวนการค้นหาความรู้ความเข้าใจที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

3.2 การอภิปรายกรณีตัวอย่าง (Case Discussion) กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เหตุการณ์ที่เป็นตามจริง ถึงแม้ว่าบางครั้งกรณีตัวอย่างจะถูกนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้น ในการที่จะนำกรณีนั้นมาเป็นตัวอย่าง กรณีตัวอย่างจะถูกนำมาใช้หลายทางด้วยวัตถุประสงค์เพียงต้องการพัฒนาทักษะด้านการจัดการ โดยมีรูปแบบที่ค่อนข้างสั้น และมุ่งเน้นไปที่การจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะวิเคราะห์รายละเอียดของสถานการณ์ในกรณีตัวอย่าง และนำความรู้หลักการทางการจัดการ และเทคนิคการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น กรณีตัวอย่าง อาจนำมาอภิปรายในกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ซึ่งจะใช้เวลาานกว่าจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างใกล้ชิด

ผลดีของกรณีตัวอย่าง คือ การที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงปัญหาและสถานการณ์ที่ผู้จัดการพบ และกรณีตัวอย่างยังสามารถแสดงถึงลักษณะเดียวกันที่สามารถเกิดขึ้นได้แก่ กลุ่มคนที่มีค่านิยมและความสนใจที่ต่างกัน การใช้กรณีตัวอย่าง ยังสามารถแสดงให้เห็นพฤติกรรมในการจัดการที่มีประสิทธิผล โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้วิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้จัดการในกรณีตัวอย่าง รวมทั้งให้คำแนะนำรูปแบบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

3.3 การเล่นเกมธุรกิจและการเลียนแบบ (Business Game and Simulation) วิธีการนี้ถูกนำมาใช้ในการฝึกด้านการจัดการมาเป็นเวลานาน

3. ทฤษฎีการพัฒนา

3.1 ความหมายของการพัฒนา

คำว่า “พัฒนา” หรือ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Development” นั้น พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2542 : 779) ให้ความหมายไว้ว่า “ทำให้เจริญ” ส่วน Batten (ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชนของอังกฤษ) อ้างอิงมาจาก พุนศิริ วัจนะภูมิ และขนิษฐา กาญจนรังษินนท์ (2547 : 18) ได้อธิบายคำว่า “การพัฒนา” ไว้ว่า หมายถึงการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (Development = Change for the better) ซึ่งมีความหมายว่า การพัฒนานั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น หรือดีกว่าที่เป็นอยู่

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ (2533 : 5-6) ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดย

ต่อเนื่อง ซึ่งภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระที่สำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนเป็น ส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนั้นการดำเนินงานดังกล่าวควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นต้องเป็นกระบวนการระยะยาว และส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ ในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก การพัฒนา หมายถึง “ความก้าวหน้า” ถ้าพิจารณาในเรื่องเศรษฐกิจ เรียกว่าความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจและลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาแล้ว เป็นเรื่องของความก้าวหน้าต่าง ๆ ทางสังคม ไม่เฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ เท่านั้น

ประการที่สอง การพัฒนายังรวมถึง “ความมั่นคง” ถ้าพิจารณาในทางเศรษฐกิจ ต้องการให้ระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงมีเสถียรภาพ กล่าวคือไม่มีปัญหาต่าง ๆ เช่น เงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็ต้องมีความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยปราศจากความรุนแรง

ประการที่สาม การพัฒนายังรวมถึง “ความเป็นธรรม” โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่สมาชิกของสังคมทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเท่าที่ควร

นอกจากนั้น นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ (2539 : 12-13) การพัฒนายังมีความหมายเกี่ยวกับการวางแผนและการปฏิบัติ ดังนี้

1. การพัฒนาในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เป็นกระบวนการเปลี่ยนจากสภาพการด้อยพัฒนา สภาพความยากจน โดยวิธีการวางแผนเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็นความพยายามอย่างจริงจังของรัฐบาลที่จะเข้าไปมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทาง ควบคุมการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญๆ ของประเทศในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การวางแผนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่จะประยุกต์ใช้เทคนิควิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสังคม และวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสังคมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นอกจากนั้น การวางแผนยังเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของมนุษย์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่สังคมต้องการ เช่น การจัดปัญหาความยากจน การว่างงาน ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และเร่งรัดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ดังนั้นแต่ละประเทศต่างก็มีการวางแผนการพัฒนา เพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชากรภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

2. การพัฒนาในความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ ในความหมายนี้ การพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวนหรือกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จของการพัฒนาจึงมิใช่เพียงจัดทำเอกสารเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจัง โดยจะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เพราะหากมีแต่แผนแต่ไม่มีการปฏิบัติแล้ว แผนที่จัดทำขึ้นจะเป็นเพียงความปรารถนาที่เลื่อนลอย และเมื่อมีแผนไปปฏิบัติแล้วก็ต้องมีการประเมินผล เพื่อทราบถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้เพื่อการปรับปรุงแผนครั้งต่อไป การวางแผนการพัฒนาและการปฏิบัติตามแผนเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินงานเป็นลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจรไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นการพัฒนาจึงครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง สังกตามแผนงานและโครงการที่กำหนดขึ้น

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2543 : 282) ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบเครื่องชี้วัดที่สำคัญและผสมผสานระหว่าง

1. มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอ ถ้าเปลี่ยนในทางลบ ไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา แสดงว่าการพัฒนานั้นจะต้องดีขึ้น เจริญงอกงาม และเกี่ยวกับ 4 แกนหลัก คือ คน โครงสร้าง เทคโนโลยี และระบบงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อม

2. การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องมีการควบคุมทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนฯ อย่างชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินการตามเป้าหมาย และสามารถปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป และมีจุดเน้นคือการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชน และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ผลของการพัฒนานั้นจะต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และการกระจาย (Redistribution) เป็นการกระจายความเป็นธรรมเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรมเรื่องคุณภาพชีวิตแก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรม แต่ไม่จำเป็นต้องเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทความรับผิดชอบ ศักยภาพ และลักษณะความเสี่ยงภัย อย่างไรก็ตามจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมอย่างในเรื่องของโอกาส และเงื่อนไขที่เท่าเทียมกันแก่ในคนสังคมอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนา จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น การทำให้เจริญเป็นกระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน 3 ลักษณะ คือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และความเป็นธรรม ซึ่งการพัฒนายังมีความหมายเกี่ยวกับการวางแผนและการปฏิบัติ คือ การพัฒนาในแง่การวางแผนจะเป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพของการด้อยพัฒนา สภาวะความยากจน โดยวิธีการวางแผนเพื่อการพัฒนา ส่วนการพัฒนาในแง่การปฏิบัติ คือ มีการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2 ความสำคัญของการพัฒนา

สภาพความแตกต่างของระดับการพัฒนาระหว่างประเทศทำให้เกิดการพัฒนาประเทศกำลังพัฒนา สังคมเมือง-สังคมชนบท เป็นสิ่งผลักดันที่ทำให้เกิดความพยายามที่จะพัฒนาเพื่อลดช่องว่างของความแตกต่างให้น้อยลง ประกอบกับสภาพปัญหาที่สังคมกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดความพยายามที่จะพัฒนาเพื่อขจัดปัญหานั้น นอกจากนี้การพัฒนายังให้ความสำคัญในการพัฒนากับสิ่งที่มีอยู่แล้ว การพัฒนานั้นมีความสำคัญดังนี้

3.2.1 การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา ถึงแม้ว่าในช่วงระยะเวลาดังแต่มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 มาจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาเศรษฐกิจมีผลเป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่ง สร้างความเจริญในระดับสูงมาอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นการเติบโตในเชิงปริมาณยังขาดคุณภาพและอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาที่ไม่สมดุลและไม่ยั่งยืน ปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่สะสมมานาน คือ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มคนเมืองและระหว่างสังคมชนบท สังคมเมืองกลายเป็นฐานธุรกิจบริการและอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งดึงดูดทรัพยากรและแรงงานจากชนบทเพื่อสร้างความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจประเทศ

วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย เกิดภาวะการว่างงานขึ้นเกือบ 3 เท่า ความยากจนกลับเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าก่อนวิกฤตจากเดิมจำนวนคนจนทางด้านรายได้ หรือผู้ที่อยู่ใต้ความยากจน มีเพียงร้อยละ 11.4 ในปี 2539 เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.0 หรือเป็นจำนวนคนจน 7.9 ล้านคน สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการกระจายรายได้และความยากจนนั้น รัฐบาลกำหนดแนวทางและมาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค การกระจายระบบบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการสร้างสิ่งจูงใจและผลักดันการกระจายการลงทุนไปสู่ภูมิภาค มาตรการปรับปรุงโครงสร้างทางการคลังและระบบภาษี การปรับโครงสร้างทางการเกษตร ตลอดจนการพัฒนาบริการสาธารณสุขที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของท้องถิ่น

3.2.2 การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม การปรับแนวคิดการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดว่าเป็นแนวคิดที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยแนวคิดในอดีตให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาได้มุ่งเน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อการส่งออก โดยใช้ความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้เป็นฐานการผลิตเพื่อสร้างรายได้และการสร้างงาน ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในขณะนั้น แต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและความเจริญทางวัตถุก็ไม่ทำให้สังคมไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตและความเรียบง่ายของสังคมไทยเริ่มเปลี่ยน ไปพร้อมกับความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ความไม่มั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม ดังนั้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

(พ.ศ. 2540-2544) จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาทุกเรื่อง ส่วนการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น ไม่ใช่เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากแยกส่วนรายสาขาเศรษฐกิจหรือสังคมที่ขาดความเชื่อมโยง เชื่อมโยงกัน มาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วนหรือบูรณาการเพื่อเป็นแผนพัฒนาฯ

ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยให้ความสำคัญต่อการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ การปรับระบบงบประมาณให้เอื้อต่อการดำเนินงานของท้องถิ่นชุมชน ตลอดจนการปรับหน่วยงานกลางในการประสานและสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการในทุกระดับที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ซึ่งการดำเนินงานที่สำคัญจะอยู่ที่การจัดทำแผนการปฏิบัติการระดับพื้นฐานที่เริ่มจากชุมชนและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการในระดับที่สูงกว่า โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมทุกภาคส่วนในการร่วมกันคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคต ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันให้ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทาง ที่ใช้ในการพัฒนาประเทศให้สังคมที่ยึดหลักทางสายกลาง มีความสมดุลรู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุ มีผล มีภูมิคุ้มกัน รู้ทันโลก และเสริมสร้างให้เกิดคนดีในสังคมทุกระดับ

3.3 แนวทางในการพัฒนาประเทศ

แนวทางการพัฒนาในแต่ละประเทศ จะอาศัยแนวทางการพัฒนาไปตามกระแสโลก ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในแต่ละยุคสมัย ประเทศไทยได้นำแนวทางการพัฒนาประเทศมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาประเทศไปตามกระแสโลก โดยแต่ละประเทศได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศของตน พอสรุปได้ดังนี้ (ชานาญ วัฒนศิริ, 2545 : 90-91)

3.3.1 การพัฒนาเพื่อความทันสมัย (Modernity Development Approach) เป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวคิดกระแสหลักเพื่อความทันสมัยที่เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลักของสังคมให้ทันสมัยเช่นเดียวกับสังคมตะวันตก โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ปฏิรูป หรือสร้างขึ้นมาใหม่ ทั้งด้านการเมืองการปกครอง การบริหารราชการ การศึกษา การคมนาคม การสื่อสาร การเงินการคลัง การสาธารณสุข และระบบการผลิตทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม

3.3.2 การพัฒนาประเทศเพื่อความเจริญทางเศรษฐกิจ (Economic Growth Development Approach) เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่า ถ้าหากเศรษฐกิจชาติหรือสังคมดี จะทำให้เกิดความเจริญขึ้นในประเทศ ซึ่งความเจริญและมั่งคั่งทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น แม้ว่าจะรวมอยู่บางที่ เช่น ในสังคมเมืองที่มีอุตสาหกรรมกระจุกอยู่ก็ตาม แต่ความเจริญนั้นจะค่อย ๆ

กระจาย (Trickle Down Effect) ไปสู่สังคมส่วนใหญ่ จากสังคมเมืองไปสู่สังคมชนบท การพัฒนาแนวทางนี้จะมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สนับสนุนและส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้สูงให้กับประเทศ และส่งเสริมให้ภาคเกษตรใช้เทคโนโลยีเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

3.3.3 การพัฒนาเพื่อความเท่าเทียม (Equity Development Approach) เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่มาจากการตระหนักถึงคุณค่าของประชาธิปไตย (Democracy value) คือ “ความเท่าเทียมกัน” การพัฒนาจึงมุ่งสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างประชาชนในสังคม โดยการจัดสรรบริการพื้นฐาน บริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสร้างและกระจายโอกาสในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในภูมิภาค โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้เท่าเทียมกัน

3.3.4 การพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเอง (Self – reliance Development Approach) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาและศักยภาพ ชีวความสามารถของประชาชนในสามารถพึ่งตนเองได้ในการดำรงชีพและการพัฒนาในสังคมปัจจุบัน โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมกลไกกระบวนการพัฒนาที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของตนในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของตนเองและสังคม ชุมชนได้

3.3.5 การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Development Approach) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งหวังให้การพัฒนาต่าง ๆ เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลกัน พยายามหลีกเลี่ยงการพัฒนาที่เกิดผลด้านการทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่กันและใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมได้ตลอดไป แนวทางการพัฒนานี้พยายามสร้างกลไก มาตรการ และกระบวนการที่ทำให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้อต่อการรักษาสภาพสภาพแวดล้อมธรรมชาติต่าง ๆ

4. ทฤษฎีการบริหารจัดการ

แนวคิดทางการจัดการพบว่า มีกลุ่มแนวคิดที่สำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแนวความคิดคลาสสิก (Classical approach) กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมมนุษย์ (Human behavior approach) และกลุ่มความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern management approach) มีรายละเอียดดังนี้ (พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2546 : 212-124)

4.1 กลุ่มแนวความคิดคลาสสิก (Classical approach)

ประกอบด้วยทฤษฎีพื้นฐาน 3 ทฤษฎี ได้แก่

4.1.1 แนวความคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ที่เน้นการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการปรับปรุงความสามารถในการผลิตของแรงงาน ซึ่ง Frederick Taylor ได้นำความคิดพื้นฐานนี้มาจาก Charles Babbage ที่เกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญด้วยการลดความยากของงาน โดยนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่โรงงานอุตสาหกรรมที่กำลัง

ประสบปัญหาในขณะนั้น จึงได้นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในเทคนิคของการออกแบบงานและกำหนดมาตรฐานการผลิต ซึ่งหลักการพื้นฐานของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ที่สำคัญ คือ

1. พัฒนาศาสตร์ขึ้นสำหรับแต่ละปัจจัยของงานที่ต้องทำ
2. มีการคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาคนงานแต่ละคนด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์
3. ร่วมมือกับคนงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานต้องสอดคล้องกับหลักการของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ และ
4. การแบ่งความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายจัดการกับคนงาน ฝ่ายจัดการรับผิดชอบศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนคนงานทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

4.1.2 แนวความคิดการจัดการเชิงบริหาร (Administrative management) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง แนวความคิดนี้เกิดจาก Henri Fayol ได้ทำการศึกษาวิธีการทำงานและวิเคราะห์ปัญหาผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต่าง ๆ พบว่าหลักการจัดการเป็นหน้าที่ที่อาจกำหนดขึ้นเป็นสากลได้ และเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องกระทำเพื่อเป็นแนวทางไปสู่ผลสำเร็จ โดยมีหลักการดังกล่าว ได้แก่ การแบ่งงาน การมอบมอบอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เอกภาพในการบังคับบัญชา ความเป็นหนึ่งเดียวของทิศทางกิจกรรมต่าง ๆ แยกประโยชน์ส่วนบุคคลออกจากประโยชน์องค์กร การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การรวมอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา ความเป็นระเบียบ ความเสมอภาค เสถียรภาพด้านบุคลากร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามัคคีในองค์กร หลักการที่กล่าวมาครอบคลุมกิจกรรมการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพการผลิต

4.1.3 แนวความคิดระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นแนวคิดที่เน้นประโยชน์ของโครงสร้างองค์การแบบ “ระบบราชการ” ของนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันชื่อ Max Weber เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่เน้นความมีเหตุมีผลเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ เขาได้กำหนดตัวแบบโครงสร้างองค์การที่สำคัญ คือ

1. มีแบ่งแผนงานอย่างชัดเจน
2. การลำดับชั้นบังคับบัญชา
3. การกำหนดกฎระเบียบเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน
4. การแยกสิทธิและทรัพย์สินส่วนบุคคลออกจากองค์การ
5. การคัดเลือกบุคลากรขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และ
6. ความมั่นคงในอาชีพ

4.2 กลุ่มแนวความคิดพฤติกรรมมนุษย์ (Human behavior approach)

ประกอบด้วย

4.2.1 แนวความคิดจิตวิทยาอุตสาหกรรม โดยมีนักวิชาการชื่อ Hugo Mounsterberg ได้ทำการศึกษาสาเหตุของการทำงานของคนงาน พบว่า ผู้บริหารที่เน้นการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์จะพยายามจัดหาคงงาน โดยพิจารณาจากทักษะเชิงกายภาพที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน โดยมองข้ามทักษะด้านจิตใจหรือปัจจัยเชิงจิตวิทยา เขาจึงมุ่งเน้นการทดสอบเพื่อคัดเลือกคนงานด้วยการทดสอบทางจิตวิทยา

4.2.2 แนวความคิดพฤติกรรมมนุษย์ ของ Lillian M. Gilbreth นักวิชาการสตรีชาวอเมริกันที่ให้ความสนใจจิตวิทยาการจัดการ ผลงานของเขาช่วยเสริมสร้างความเข้าใจมนุษย์ในงานอุตสาหกรรม การศึกษาพฤติกรรมของคนงานเป็นรายบุคคล โดยทำการตรวจสอบรูปแบบของการจัดการและสรุป 3 รูปแบบด้วยกัน คือ

1. การจัดการแบบดั้งเดิมหรือประเพณีนิยม เป็นการจัดการของผู้บริหารที่เคร่งครัดในการทำงาน เพราะเชื่อมั่นในเอกภาพบังคับบัญชาและการรวมอำนาจหน้าที่
2. การจัดการแบบดั้งเดิมกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และ
3. การจัดการแบบวิทยาศาสตร์

ผู้บริหารที่เน้นการคัดเลือกบุคลากร การใช้สิ่งจูงใจ การจัดสวัสดิภาพสำหรับคนงาน และการพัฒนาบุคลากร

4.2.3 ผลการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorn Studies) ถือว่าเป็นรากฐานของความคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมบุคคลและกลุ่ม การศึกษานี้โดย Elton Mayo ให้ความสำคัญในเรื่องบรรยากาศการจัดการและภาวะผู้นำ จากการศึกษาหลายครั้งพบว่า บรรทัดฐานทางพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนและกลุ่ม คนงานจะถูกจูงใจจากการได้รับรางวัลตอบแทนในรูปแบบบทบาทการได้รับบทบาทใหม่ทางสังคม มากกว่าการเปลี่ยนแปลงแวดล้อมทางกายภาพ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิตเป็นอย่างมาก

4.2.4 แนวความคิดของเชอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ประกอบด้วยแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ คำนิยามและการอธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ผู้บริหารระดับสูง และทฤษฎีการยอมรับในอำนาจหน้าที่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย การจัดวางระบบการสื่อสารทั้งองค์การและรักษาระบบ
2. ส่งเสริมและจัดเตรียมกำลังด้วยการสรรหาบุคคลที่ดีที่สุด และจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และ

3. กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์สำหรับองค์การ
เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับระบบความร่วมมือ การออกคำสั่งอย่างเดี่ยวไม่พอ
ที่จะให้คนงาน เพราะคนอาจปฏิเสธคำสั่งได้ เนื่องจากคนเราจะยอมรับการสื่อสารว่าเป็นอำนาจ
หน้าที่ก็ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่

1. เขาสามารถที่จะเข้าถึงและเข้าใจในการสื่อสารนั้น
2. ขณะที่เขาตัดสินใจเขาเชื่อว่าเป็นเรื่องที่ไม่มีความขัดแย้งกับจุดมุ่งหมายของ
องค์การ
3. ขณะที่เขาตัดสินใจที่เชื่อว่าสอดคล้องกับประโยชน์ส่วนตัวของเขา และ
4. เขามีความสามารถทั้งทางสมองและร่างกายที่จะทำตามได้

4.3 กลุ่มแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern management approach)

ประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐาน 3 แนวคิด คือ วิทยาการจัดการ การบริหารศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์ และแนวความคิดที่เกิดจากการบูรณาการแนวความคิดต่างๆ 2 แนวคิด ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

4.3.1 แนวความคิดวิทยาการจัดการ เน้นในเรื่องของการจัดการทำงาน (Work
Management) ในเชิงปริมาณ เป็นมุมมองที่ต่างจากแนวความคิดคลาสสิก โดยการนำเอาวิธีการทาง
วิทยาศาสตร์มาใช้ในการตัดสินใจ และการนำคณิตศาสตร์และสถิติมาช่วยในการจัดการการผลิต
และปฏิบัติการมากกว่าวิธีการเชิงพฤติกรรม แนวความคิดนี้จะเป็นตัวแบบทาคอมพิวเตอร်ในการ
บริหารธุรกิจที่นำมาใช้

4.3.2 แนวความคิดการบริหารศาสตร์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แนวความคิด
เชิงกระบวนการจัดการ ที่เน้นธรรมชาติของการจัดการและองค์การ โดยได้รับอิทธิพลจากนักทฤษฎี
การจัดการเชิงบริหารของกลุ่มแนวคิดคลาสสิก ซึ่งมุ่งพิจารณาหน้าที่ทางการจัดการ

4.3.3 แนวความคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ เกิดจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ
ต่างๆ มีแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวความคิดเชิงพฤติกรรม โดยนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักมานุษย
วิทยา นักจิตวิทยาสังคม และนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมต่อเนื่องจากแนวคิดเดิม
ที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมบุคคล พฤติกรรมกลุ่มและการพัฒนาองค์การ

4.3.4 แนวความคิดเชิงสถานการณ์ (Contingency approach) เน้นความถูกต้อง
ของการจัดการที่ต้องแปรผันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป แนวคิดนี้เกิดจากการยอมรับผลงานวิจัย
ทางพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากหลักการและแนวคิดที่เป็นสากลของกลุ่มแนวคิดคลาสสิกหมดความ
น่าเชื่อถือ และเกิดแนวโน้มการจัดการแบบใหม่ ที่มีชื่อเรียกว่า การจัดการตามสถานการณ์ มีลักษณะ
เด่นสองประการ คือ

1. ไม่สนับสนุนหลักการสากล แต่มุ่งเน้นความเป็นสากลของสถานการณ์ที่นำหลักการต่าง ๆ มาใช้ และ

2. การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงสถานการณ์อยู่เสมอ

4.3.5 แนวความคิดเชิงระบบ (System Approach) เป็นกรอบการมององค์การแบบใหม่ องค์การเป็นระบบรวมของส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และมีอิทธิพลต่อกัน เสมือนว่าเป็นอวัยวะของสิ่งมีชีวิต มีโครงสร้างที่ไม่ตายตัว แต่ละส่วนขององค์ประกอบเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์กันและทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนรวมร่วมกัน นอกจากนี้ยังมองว่าองค์การเป็นระบบหนึ่งอยู่ในขอบเขตสภาพแวดล้อมภายนอกที่ใหญ่กว่า แนวคิดเชิงระบบที่ก้าวหน้ากว่าแนวคิดเชิงสถานการณ์มาก และเป็นที่มาของศัพท์ที่ใช้กันมาก ได้แก่

1. ระบบ หมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2. ระบบย่อย หมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่กว่า

3. ระบบเปิดและระบบปิด ระบบเปิด คือ ระบบที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างอิสระกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แต่ระบบปิดคือ ระบบที่มีปฏิสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยหรืออาจไม่มีเลย ดังนั้นองค์การที่มีความยืดหยุ่นภายในจึงมีลักษณะเป็นระบบเปิด

4. ตัวแบบป้อนเข้า-ออก กระบวนการแปรสภาพ ป้อนเข้า-ออก เป็นตัวแบบเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ระบบเปิด ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้วยการรับป้อนเข้าจากสิ่งแวดล้อมมาสู่ระบบ แล้วผ่านกระบวนการแปรสภาพออกมาสู่สภาพแวดล้อม

5. อาณาเขต คือเส้นแบ่งระหว่างองค์การกับ สิ่งแวดล้อม และ

6. สภาวะที่มั่นคง หมายถึง สภาวะแห่งดุลยภาพระหว่างความอยู่หนึ่ง ไม่เปลี่ยนแปลง กับความไม่อยู่หนึ่งที่เคลื่อนที่หรือเปลี่ยนแปลง

5. ทฤษฎีความต้องการ

5.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-74) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการจากระดับพื้นฐาน ไปสู่ระดับสูง ดังนี้

1. ความต้องการสรีระ (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ความต้องการมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ต้องการความคุ้มครองและหนีจากอันตราย ความไว้วางใจ ความเท่าเทียม ความสม่ำเสมอ ฯลฯ ความต้องการประเภทนี้มีมาตั้งแต่เป็นทารก เป็นความต้องการลำดับต่อมาจากการตอบสนองด้านร่างกาย มนุษย์โดยทั่วไปต้องการดำรงชีวิตในครอบครัว ที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน

3. ความต้องการได้รับความรักและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belong ness and Love needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นเพื่อนหรือมิตร ต้องการผู้ร่วมงาน ต้องการคู่รักหรือครอบครัว ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความต้องการระดับนี้เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม เช่น ความต้องการแสดงให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ความต้องการแสดงออกซึ่งการให้ความรัก ความห่วงใยคนอื่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีค่า หรือได้รับการยกย่องสรรเสริญ ต้องการเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และการได้รับความเป็นอิสระ และ

5. ความต้องการสร้างความประจักษ์และพัฒนาตามศักยภาพแห่งตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ต้องการที่จะคิดหรือกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนเองอย่างสร้างสรรค์ อยากร่ำรวย ความคาดหวัง ใฝ่ฝัน ทะเยอทะยาน และต้องการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพตนเอง

5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg หรือทฤษฎีสองประการ

Herzberg (1968 : 57) อธิบายว่าเป็นทฤษฎีที่ยึดข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยปัจจัยแรกคือ การสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) และปัจจัยที่สองคือ ตัวสร้างสุขอนามัย (Hygiene) ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่สัมพันธ์กับงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ว่ามีความต้องการสองประการ คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และมีชีวิตอยู่รอด กับความต้องการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาการเรียนรู้ โดยปัจจัยพื้นฐานประการแรกเป็นปัจจัยความเป็นอยู่ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการทำงาน สถานะและความมั่นคง ส่วนปัจจัยพื้นฐานประการที่สอง เป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ ที่มีผลไปสู่ความพอใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น สรุปความว่า ตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐาน และความสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน ทั้งในงานระดับต่ำและงานระดับสูง และความพอใจในงานจะสูงขึ้น เมื่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความเป็นอยู่เป็นไปตามความต้องการ ซึ่งเน้นให้เห็นความสำคัญของความต้องการของคนเราที่อยากจะทำสิ่งที่น่าสนใจท้าทาย และมีความสำเร็จในชีวิต

5.3 ทฤษฎีความต้องการของ Douglas McGregor ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor (McGregor, 1960 : 33-34) กล่าวว่า แนวคิดเปรียบเทียบพฤติกรรม ความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนมีสองลักษณะ คือ

1. ทฤษฎี X มีแนวคิดว่าคนส่วนใหญ่ โดยธรรมชาติมีลักษณะนิสัยไม่ชอบการทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่ความรับผิดชอบ มีความต้องการเพียงลำดับขั้นร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุมดูแลบังคับทำงานให้เสร็จ และ

2. ทฤษฎี Y มีแนวคิดว่าคนส่วนใหญ่ในธรรมชาติ มีลักษณะชอบทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง ไม่ชอบการบังคับหรือควบคุมดูแลในการทำงาน มีความต้องการชื่อเสียง และต้องการความสำเร็จในชีวิต

5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลนแลนด (Mc Clelland' s Motivation Theory)

Mc Clelland ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power)
3. ต้องการความมีสัมพันธ (need for affiliation)

ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มี และมีความต้องการที่จะมี หรือได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นที่เป็นพื้นฐาน มนุษย์ก็มีความต้องการด้านสังคม การที่บุคคลพยายาม ขวนขวายให้ได้มาในสิ่งที่ตนยังขาดอยู่ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา

6. ทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม

6.1 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2547 : 251) ให้ความหมายของกระบวนการกลุ่มว่า หมายถึง การปฏิบัติกันระหว่างกันของพลังกลุ่มหรือพลังเคลื่อนที่ของกลุ่มที่จะทำให้กลุ่มพัฒนา และผ่านขั้นต่าง ๆ ของรูปแบบลักษณะเฉพาะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน หรืออีกความหมายหนึ่งคือ กระบวนการกลุ่ม (Group Process) หมายถึง วิธีประพฤติปฏิบัติของกลุ่มและพัฒนาการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสมาชิกกลุ่ม การมีส่วนร่วมของบุคคล ภาวะผู้นำของกลุ่ม ความขัดแย้ง การแข่งขัน และความมือ ทั้งหมดนี้มีอยู่ในกระบวนการกลุ่ม บุคคลแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ให้กับกลุ่ม และเรียกร้อยจากกลุ่ม

การดำรงอยู่ของกระบวนการที่ก่อร่างสร้างตัวขึ้นมาอย่างค่อยเป็นค่อยไป เมื่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเปลี่ยนแปลงไป ความต้องการภาวะผู้นำของกลุ่มก็เปลี่ยนแปลงไป

ด้วย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักถึงวิธีการทำงานร่วมกันของกลุ่ม แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่กินเวลา และหันเหออกไปจากสิ่งที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรม ความไวต่อการรับรู้ในการกระบวนการกลุ่ม จะทำให้คนที่ทำงานกัลป์กลุ่มหรือผู้ที่ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มสามารถวิเคราะห์ปัญหาของกลุ่ม ได้เร็วขึ้น และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อไม่ให้กลุ่มล่มสลายไปในเวลาอันสั้น

สรุปได้ว่ากระบวนการกลุ่มคือ กระบวนการรวมตัวกันของบุคคลในสังคม ที่มีรูปแบบความสัมพันธ์อย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นผูกพันกัน กระทำการบางอย่างไปด้วยกัน ในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์มิใช่จะราบรื่นเสมอไปและมีมิใช่จะมีรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์อย่างเดียวตลอดระยะเวลาที่กระบวนการกลุ่มทำงานอยู่ หากเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการดึงและผลักดันเสมือนสนามพลัง อีกทั้งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อกัน ได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลที่มาสัมพันธ์กัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งหมายถึงสังคมใหญ่ที่โอบล้อมกลุ่มบุคคลเหล่านั้นอยู่นั่นเอง

6.2 ความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม

เนื่องจากกระบวนการกลุ่ม เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับ ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดเป็น โครงสร้างสังคมของกลุ่ม บุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาโครงสร้างของกลุ่มทั้ง โดยรวมและส่วนย่อยจะกระจายการเปลี่ยนแปลงไปสู่กลุ่มต่างๆ ของชุมชนได้อย่างทั่วถึง และมีความสมดุลซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงชุมชนด้วยการขับเคลื่อนกระบวนการกลุ่มจึงค่อนข้าง ทำได้รวดเร็วกว่าการขับเคลื่อนชุมชนในส่วนตัวรวมไปพร้อมๆ กัน ความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม สามารถจำแนกได้ดังนี้

6.2.1 กระบวนการกลุ่มทำให้เกิดการจำแนกตำแหน่งในสังคมใหม่ การที่ กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของชุมชน เกิดเป็น โครงสร้างย่อยๆ ของชุมชน ในรูปของกลุ่ม ในทางสังคมวิทยาการขับเคลื่อนกระบวนการกลุ่มเป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับคนจำนวนมาก ที่จะมาทำงานอะไรบางอย่างร่วมกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กันอยู่เสมอ ความสัมพันธ์ นี้ มีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องและการดำรงอยู่ของกิจกรรมดังกล่าว เมื่อคนมาติดต่อสัมพันธ์กันเป็นระยะเวลา นานพอสมควรย่อมต้องเกิดการจัดระเบียบทางสังคม ซึ่งมีได้ ประกอบด้วยการจัดตำแหน่งของบุคคลที่เข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มเท่านั้น แต่ยังเกิดการกำหนดหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ เช่น หัวหน้ากลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ผู้ประสานงานกลุ่ม ผู้ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ฯลฯ เกิดความสัมพันธ์รูปแบบใหม่เพื่อการประสานงานกันในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพ และควบคุมการทำงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

6.2.2 กระบวนการกลุ่มทำให้เกิดเอกภาพของชุมชนอีกรูปแบบหนึ่ง กระบวนการกลุ่มทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมของชุมชน และความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เกิดแบบแผนการจัดระเบียบของส่วนย่อยๆ ของชุมชนอย่างเป็นเอกภาพ (Unity) ซึ่งหากมีกระบวนการกลุ่มเกิดขึ้นจำนวนมากเพื่อทำงานที่แตกต่างกันออกไปในชุมชนหนึ่ง ผลของการขับเคลื่อนกระบวนการกลุ่มก็จะส่งผลร่วมกันให้ได้มากกว่าการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งร่วมกันทั้งชุมชน

6.2.3 กระบวนการกลุ่มทำให้เกิด “โครงสร้างสังคม” ในรูปแบบใหม่ ซึ่งหมายถึง เกิดรูปพรรณสัณฐานของกิจกรรมทางสังคมที่มีความต่อเนื่องและมีการจัดระเบียบทางสังคมที่มีการแยกส่วนกันทำ แต่มีจุดหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาและการสร้างความเป็นชุมชน ผลผลิตของกระบวนการกลุ่ม ก็คือ กลุ่ม ซึ่งเป็น โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาต่อกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ครอบคลุมไปทั้งชุมชนได้โดยง่าย

6.2.4 กระบวนการกลุ่มทำให้เกิดการจัดระเบียบในชุมชน กระบวนการกลุ่มทำให้เกิดการจัดระเบียบในชุมชนใหญ่ๆ 2 เรื่อง ได้แก่

1. การจัดระเบียบบรรทัดฐาน (normative order) ได้แก่ ความเข้าใจร่วมกันในกฎเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่บุคคลยึดถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิต และการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และ

2. การจัดระเบียบความแตกต่าง (differentiation order) ได้แก่ การจัดแยกบุคคลและกลุ่มบุคคลที่มามีความสัมพันธ์กันออกเป็นกลุ่มเป็นพวก

โดยแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มเหล่านี้จะมีลักษณะและแบบแผนความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไป การจัดระเบียบทางสังคมด้วยกระบวนการกลุ่ม ทำให้เกิดการกำหนดบรรทัดฐาน สถานภาพ และบทบาท และการจัดช่วงชั้นทางสังคมของชุมชนที่สามารถนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนได้ ซึ่งมีความหมายดังนี้

6.2.4.1 บรรทัดฐาน เป็นกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกในสังคมหนึ่งยอมรับร่วมกันในการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน หรือหมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์แบบแผนพฤติกรรมหรืออคตินิยมที่สังคมวางไว้ เพื่อกำหนดแนวทางสำหรับบุคคลยึดถือปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ สังคมจะมีกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อให้สมาชิกได้ทราบถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติดังกล่าว การจัดระเบียบบรรทัดฐานของระบบงานกิจกรรมของกลุ่ม ได้แก่ ระเบียบแบบแผนพฤติกรรมในการติดต่อและดำเนินกิจกรรมกลุ่ม วิธีถ่ายทอดระเบียบ กฎเกณฑ์ให้กับสมาชิก รวมทั้งมาตรการที่ใช้ในการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าว

6.2.4.2 สถานภาพ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับและสิ่งทีบุคคลต้องทำทั้งหมด เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่นๆ และกลุ่ม สถานภาพจะเป็นสิ่งกำหนดว่าอะไรที่บุคคลเรียกร้องเอาจากกลุ่มได้และตนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สถานภาพของบุคคลจะบ่งบอกถึงตำแหน่งทางสังคม สถานภาพมีความหมายในเชิง

เปรียบเทียบความสูงต่ำในสังคม โดยทั่วไปความสูงต่ำของสถานภาพขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการซึ่งแตกต่างกันแต่ก็จะมีมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน คือ อำนาจ (Power) เอกสิทธิ์ (Privilege) และ เกียรติภูมิ (Prestige)

6.2.4.3 บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลถูกคาดหวังจากตำแหน่งหรือสถานภาพที่ตนมีในสังคม บุคคลอาจมีสถานภาพหลายอย่าง แต่ละสถานภาพก็เกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทแตกต่างกันไป บทบาทที่ถูกคาดหวังอาจไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่แสดงจริง เสมอไปด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น คนไม่เข้าใจบทบาทของตน หรือปฏิเสธที่จะแสดงบทบาทที่ถูกคาดหวังด้วยเหตุผลหลายประการ เช่นคนไม่เข้าใจบทบาทของตน หรือปฏิเสธที่จะแสดงบทบาทที่ถูกคาดหวังด้วยเหตุผลทางศีลธรรมหรือเป็นปัญหาทางบุคลิกภาพ หรืออาจเป็นเพราะบทบาทที่ถูกคาดหวังไม่ชัดเจนพอ

บุคคลที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์ในกระบวนการกลุ่มจนเกิดเป็นกลุ่ม จะมีการแจกแจงโครงสร้างของกลุ่มให้ประกอบด้วยคนที่มีสถานภาพและบทบาทแตกต่างกันไป แต่ละสถานภาพก็ได้รับอำนาจ เอกสิทธิ์และเกียรติภูมิไม่เท่ากัน อีกทั้งแต่ละสถานภาพก็แสดงบทบาทแตกต่างกันไป

6.2.4.4 การจัดช่วงชั้นทางสังคม หมายถึง การแบ่งคนในสังคมออกเป็นช่วงชั้นสูงต่ำที่ต่างกันออกไป นักสังคมวิทยา มองว่าในสังคมประกอบด้วยบุคคลที่มีสถานภาพต่างๆ กัน สถานภาพดังกล่าวมีความสูงต่ำไม่เท่ากัน บางสถานภาพได้รับอำนาจ เอกสิทธิ์ และเกียรติภูมิจากสังคมสูง บางสถานภาพได้รับน้อย ในกระบวนการกลุ่มถ้ามีการเอื้ออำนาจกระบวนการที่ดีจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในชุมชนน้อย

6.2.4.5 กระบวนการกลุ่มช่วยในการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) กระบวนการกลุ่มช่วยถ่ายทอดความคิดกับคนในชุมชน ขัดเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถดำเนินชีวิตในชุมชนได้อย่างมีประโยชน์และช่วยให้ชุมชนพัฒนาต่อไปได้ กลุ่มจะช่วยอบรมและปลูกฝังค่านิยมและบรรทัดฐานที่สำคัญของชุมชนเพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ค่านิยมที่สำคัญๆ เช่น การเสียสละ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และอื่นๆ จะได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เริ่มเข้าสู่สนามพลังของการขับเคลื่อนกระบวนการกลุ่ม

6.2.4.6 กระบวนการกลุ่มช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เหมาะสม พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เหมาะสมเช่น ความรู้สึกผูกพัน ความรัก ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการกลุ่มจะหล่อหลอมให้เกิดหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการ และจะขจัดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการออกไปโดยกระบวนการปรับปรุงพฤติกรรม

6.3 ทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน ในการศึกษา ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มมุ่งศึกษาเพื่อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง เจตคติและพฤติกรรมของบุคคล นอกจากนั้นยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และปรับปรุงการทำงานกลุ่มทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มมีหลายทฤษฎี ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้ (ทิสนา แชมมณี, 2522 : 15-18)

6.3.1 ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีคือ แคทเทลล์ (Cattell) อาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรงคือ กฎแห่งผล (law of effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1. มิติของกลุ่ม ประกอบด้วย ลักษณะสมาชิกของกลุ่ม คือลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มารวมกันเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น เชาวนปัญญา เจตคติ ความคิดเห็น ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่ม คือ พลังหรือผลที่กลุ่มสามารถกระทำให้เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออก และครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม ลักษณะของโครงสร้างภายในกลุ่ม คือสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น บทบาทของสมาชิก ตำแหน่งของสมาชิกที่มีอยู่ กลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารภายในกลุ่ม

2. พลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม หมายถึง การทำกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม การกระทำของสมาชิกมีลักษณะ 2 ประการคือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ เป็นลักษณะของความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก เพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมที่สมาชิกกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

6.3.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ ทิโบท และแคลลีย์ (Thibaut and Kalley) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่ม และกระบวนการกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานของการทำหน้าที่ในกลุ่มได้อย่างดี แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1. ในการรวมกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยการสื่อสารหรือการแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรรชัดเจนและพิจารณาว่าแสดงกับใครอย่างไรบ้าง

2. การเลือกพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดผลของกลุ่มขึ้นซึ่งอาจเป็นรางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นคุณค่าของการกระทำพฤติกรรมนั้น ให้บรรลุเป้าหมาย

6.3.3 ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relations Orientation : FIRO) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ ชูลทซ์ (Schultz) โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน เชื่อว่าแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นลักษณะที่เข้ากันได้ หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์และลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์

6.4 ประเภทของกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความต่อเนื่องจนกลายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่เรียกว่ากลุ่ม ความเคลื่อนไหวในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อก่อรูปเป็นกลุ่มต่าง ๆ ที่จำแนกกระบวนการกลุ่มออกเป็นประเภทได้ตามลักษณะเหตุผลที่ทำให้บุคคลมุ่งสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

6.4.1 กระบวนการกลุ่มที่เกิดจากความพึงพอใจส่วนตัว เป็นกระบวนการที่บุคคลพัฒนาความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ผู้เข้าร่วมกระบวนการรู้สึกพอใจกับการรวมกลุ่มของตน และพยายามทำให้มีมิตรภาพ ความรัก ความประทับใจของพวกเขาที่มีต่อการเป็นส่วนตัว เช่น การรวมตัวของคนที่ได้รับรางวัลดีเด่นประเภทต่าง ๆ ที่อาศัยในหมู่บ้านเดียวกันขึ้นมาเป็นชมรมคนดีศรีหมู่บ้าน

6.4.2 กระบวนการกลุ่มที่เกิดจากการมีผลประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการกลุ่มลักษณะนี้ ไม่จำเป็นที่ผู้เข้าร่วมกระบวนการมีความพอใจกันเป็นการส่วนตัวหรือไม่ ผลประโยชน์และสิ่งที่สนใจตรงกันจะเป็นตัวนำให้มารวมกันและเป็นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง สมาชิกในกระบวนการอาจเห็นด้วยที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การรวมตัวกันของเกษตรกรเพื่อเรียกร้องรัฐบาลให้แก้ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ในที่สุดก็จะพัฒนาความสัมพันธ์จนเป็นกลุ่มชาวนาชาวสวน เป็นต้น

6.4.3 กระบวนการที่เกิดจากความคาดหวังและพันธะ กระบวนการนี้ สมาชิกที่เข้าร่วมมีความรู้สึกคาดหวัง ทำให้จำเป็นต้องเข้าร่วมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม นำไปสู่การก่อรูปก่อร่างกระบวนการกลุ่มที่ทำตามประเพณีที่สืบทอดกันต่อมา จนกลายเป็นความผูกพันโดยไม่รู้ตัว หรือเป็นไปตามจริยธรรม ศีลธรรม ประเพณี ความเชื่อทางศาสนา หรือความรู้สึกที่ปลูกฝังกันมานาน เช่น การรวมกลุ่มจัดงานประเพณีของหมู่บ้าน แม้ว่าจะไม่ชอบผู้ใหญ่บ้านคนปัจจุบัน แต่ก็เข้าร่วมประชุม ร่วมวางแผนและรับหน้าที่งานเสร็จงาน กระบวนการกลุ่มลักษณะเช่นนี้ บางครั้งก็ไม่ต่อเนื่องยาวนาน เป็นการรวมกลุ่มเฉพาะกิจ เป็นครั้งคราว แต่บางครั้งก็เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจนเป็นกลุ่มองค์กร

6.4.4 กระบวนการกลุ่มที่เกิดจากจากพึ่งพาซึ่งกันและกัน กระบวนการกลุ่มลักษณะนี้สมาชิกเข้าร่วมสร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องจนเป็นกลุ่ม จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน

โดยเฉพาะต้องใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนบางอย่างที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการสร้างความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายของกลุ่มอาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ ปัจจัยการผลิต ความรู้ หรือแม้แต่การตลาด ในยุคทุนนิยมหรือการประกอบอาชีพเชิงพาณิชย์จะมีการจัดเคลื่อน หรือการเกิดกระบวนการกลุ่มในลักษณะนี้มากขึ้น

6.4.5 กระบวนการกลุ่มที่เกิดจากการถูกบังคับ การบังคับเป็นการใช้ระเบียบ กฎหมาย และหรือการใช้สถานภาพที่เหนือกว่าการบังคับให้บุคคลต้องเข้าร่วมในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กัน นอกจากนั้นการบังคับยังเป็นไปในรูปการใช้รางวัลล่อใจ การขอร้อง การลงโทษ ทางสังคม การงดหรือเพิ่มมาตรการพิเศษกับบุคคล เพื่อให้บุคคลเข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม เช่น กระบวนการก่อตั้งคณะกรรมการหมู่บ้าน การจัดตั้งกลุ่มองค์การเจ้าหน้าที่ดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามงานที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัด การจัดตั้งขบวนการประชาชนเพื่อเรียกร้องกดดันรัฐบาล โดยผู้อยู่เบื้องหลังใช้เงินรางวัลตอบแทนหรือเงินค่าจ้างมาล่อใจ เป็นต้น

6.5 แนวทางการพัฒนากระบวนการกลุ่มกับภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนา

กระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีต่อผู้นำเป็นการมองภาวะผู้นำที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีชีวิต องค์ความรู้และการปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (Scholtes, 1998 : 17) และเป็นการมองภาวะผู้นำร่วมมากกว่าภาวะผู้นำเดี่ยว กระบวนการที่หล่อหลอมสมาชิกให้มีภาวะผู้นำร่วม มีรูปแบบการกระทำภายในกลุ่มที่สามารถร่วมกันบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่ม รวมทั้งผู้นำแบบใหม่ที่มีวิสัยคิดและประชาธิปไตย และมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ที่เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของชุมชน

เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรมไทย ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชน ให้มีรูปแบบที่เหมาะสม หลังจากนั้นก็ให้ผู้นำไปขับเคลื่อนกระบวนการกลุ่ม ให้เป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดกลุ่มที่มีภาวะผู้นำร่วมในหมู่สมาชิก แล้วใช้กลุ่มและผู้นำเป็นวิธีการนำไปสู่การพัฒนา

ภาวะผู้นำสามารถสร้างได้เหมือนกับทักษะอื่น ๆ คุณสมบัติของผู้นำชุมชนที่สามารถเป็นแกนในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนที่จะเอื้อต่อการพัฒนา ที่ควรสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้น ได้แก่

1. ความสามารถในการพัฒนาและจูงใจคนในชุมชน
2. ความสามารถในการนำ การสนทนา และการแก้ไขปัญหาขององค์กรดำเนินกิจกรรมการพัฒนา
3. ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างและการจัดการกับความแตกต่างของความคิดเห็นและวิธีการทำงานของสมาชิก ในชุมชน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
5. ความสามารถในการฟัง คิดและวิเคราะห์

6. ความสามารถในการกำหนดและกระจายความรับผิดชอบ
7. ความสามารถในการแก้ปัญหาและ มองหาโอกาสใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ ๆ
8. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ
9. ความมุ่งมั่น และจิตสำนึกสาธารณะ

วิธีการในการพัฒนากระบวนการกลุ่มและภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ระบุคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมของผู้นำชุมชนที่ต้องการให้เป็นแกนนำในการจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนา ให้เหมาะสมกับสภาพทางกายภาพ สังคม และเป้าหมายของแต่ละพื้นที่

2. การสรรหาผู้นำชุมชนตามคุณสมบัติที่ต้องการ ซึ่งควรให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหา เพราะบุคคลหรือกลุ่มนี้ จะเป็นผู้นำของชุมชนไม่ใช่ของหน่วยงานจัดระเบียบชุมชนจากภายนอก

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยโครงการพัฒนาผู้นำดังกล่าวจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ควรกระตุ้นให้ผู้ที่ผ่านการสรรหา มีความต้องการที่ต้องได้รับการพัฒนาตนเอง

4. ทำการพัฒนาความสามารถด้านผู้นำในตัวบุคคลอย่างแท้จริง ใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ในการทำให้บุคคลนั้น ได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเห็นผล พสุ เดชะรินทร์ (2547 : 44-45) เสนอให้บุคคลที่ผ่านการสรรหาได้ผ่านกระบวนการพัฒนาดังนี้

1. ได้มีโอกาสหรือได้มีส่วนร่วมในงานหรือโครงการพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ เพื่อให้ได้มีโอกาสในการเรียนรู้และรู้จักกับงานหรือบุคคลใหม่ ๆ

2. มีการมอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงาน

3. ให้ได้มีโอกาสเข้าไปสอนงานหรือเป็นที่เลี้ยงให้แก่บุคคลอื่น เพื่อเป็นการยืนยันว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริง

4. ได้รับการสอนงานจากผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์ ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม และ

5. ได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่ภายนอกจัด

6.6 ประโยชน์ของการพัฒนากระบวนการกลุ่มและภาวะผู้นำ

การพัฒนากระบวนการกลุ่มและภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ดังนี้

6.6.1 ทำให้ผู้นำมีความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระเบียบชุมชน ความรู้สึกนึกคิดของคนในชุมชนที่รอการช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการภายนอกชุมชน แล้วก้าวมาเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนการจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนาของชุมชน

6.6.2 กลุ่มที่มีกระบวนการทำงานร่วมกันและผู้นำชุมชนสมัยใหม่สามารถกระตุ้นให้คนในชุมชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวที่จะตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และปลดปล่อยพลังความคิด รวมทั้งการกระทำของคนในชุมชน คนในชุมชนมีโอกาสที่จะเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันในเรื่องส่วนรวมของชุมชน ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างชุมชน เกิดความตระหนักไว้ในหน้าที่ของตน ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสามารถขับเคลื่อนจากพลังภายในชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนจากการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

6.6.3 การสร้างและพัฒนาทีมงานที่ทันสมัยใหม่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในชุมชน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง อดทนต่อความขัดแย้ง เกิดการกระทำเพื่อส่วนรวม เป็นการรวมพลังเข้ากัน เกี่ยวข้องที่มีความหลากหลายและกว้างขวาง การปะทะสังสรรค์ระหว่างคนที่ทำงานร่วมกันเป็นไปแบบเสมอภาค และมีการแบ่งงานทำงานร่วมกัน

6.6.4 วิถีประชาธิปไตยของกลุ่มและผู้นำชุมชน ทำให้ง่ายต่อการส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในกระบวนการจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนา ซึ่งทำให้การดำเนินชีวิตของชุมชนที่มีรูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารการพัฒนาชุมชนแบบประชาธิปไตย โดยประชาชนทุกคนมีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายสาธารณะและทิศทางการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน

6.6.5 เครือข่ายกลุ่มและผู้นำ ช่วยเร่งให้มีการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมของชุมชนได้เร็วขึ้น ทำให้เกิดอาณาบริเวณที่คนอาศัยร่วมกันกลายเป็นสังคมแบบชุมชน มีการใช้โอกาส เวลา และสถานที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งการสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารของประชาชนในเรื่องส่วนรวมที่เปิดกว้างเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ผู้นำสามารถสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมได้สองลักษณะ คือ เวทีสาธารณะ และเครือข่ายกลุ่มองค์กรในชุมชน

6.6.6 ผู้นำช่วยให้กลุ่มหรือองค์กรชุมชน มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และส่งผลให้ชุมชนมีการปรับปรุงพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสมด้วย โดยใช้วิธีการให้คำแนะนำ กระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6.6.7 ความสำเร็จที่แท้จริงของกลุ่มหรือองค์กรชุมชน คือการช่วยเหลือตนเองได้ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การใช้สมรรถนะผู้นำในการบริหารกลุ่มหรือองค์กรชุมชน จะช่วยให้ชุมชนพัฒนาทางเศรษฐกิจและชุมชนได้

7. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

7.1 ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มี การวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุง ความสามารถของสมาชิกทีมงานการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้ง การเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงเป็นกระบวนการ ที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะ ที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงาน ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (เปรมวดี คฤหเดช. 2540 : 17-19)

7.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปเป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การตรวจสอบภารกิจของทีมงานในการทำงาน ดังนั้น การที่ทีมงานสามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ ร่วมกัน (เปรมวดี คฤหเดช, 2540 : 22-27)

7.2.1 เป้าประสงค์ (Goal) ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงาน รับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน แต่สิ่งสำคัญที่มักจะถูกลืมเสมอคือ การที่ สมาชิกของทีมงานต่างมีเป้าประสงค์ของตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนถึงเป้าประสงค์ ของงานที่จะทำเพื่อให้สมาชิกภายในทีมงานได้รับรู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องในการพัฒนา ทีมงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการเกี่ยวกับเป้าประสงค์ ดังนี้

1. จัดการสื่อสารให้สมาชิกในทีมงาน รับรู้และเข้าใจเป้าประสงค์ของ ทีมงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้องตรงกัน ซึ่งการที่สมาชิกภายในทีมงานเข้าใจเป้าประสงค์ไม่ ตรงกันแม้แต่น้อยก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงานได้

2. พยายามให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์ เพราะว่ายิ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์มากเพียงใด สมาชิกจะ ยิ่งรักษาสัญญากับตนเองมากเท่านั้นว่าจะต้องทำงานในบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

3. พยายามทำให้เป้าประสงค์นั้นนำไปปฏิบัติได้ การเขียนเป้าประสงค์ที่มีสั ติควรมีลักษณะที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ดี วัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจงจนสมาชิกสามารถที่จะ รับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

4. พยายามที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าประสงค์ระหว่างสมาชิกในทีมงานแต่ละคน ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รับความรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองนี้จะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางงานของสมาชิกคนอื่น ๆ

7.2.2 บทบาท (Roles) การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาในการพัฒนาการทำงานของทีมงาน ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ดังนี้

1. ความชัดเจนของบทบาท ทีมงานที่มีสมาชิกทำงานร่วมกันมานานทุกคนจะเข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ได้ดี แต่ถ้าเป็นทีมงานที่ตั้งขึ้นใหม่ทุกคนจะมีปัญหาในเรื่องนี้มาก แม้ทีมงานที่เคยทำงานร่วมกันมาสักระยะหนึ่งก็ตาม ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องบทบาทเสมอ เพราะสมาชิกจะรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ เนื่องจากเมื่อทำงานร่วมกันมานาน ผู้ที่เคยทำงานด้วยมักจะคาดหวังไว้กับสมาชิกอื่น ๆ ซึ่งความคาดหวังนี้มักไม่ได้เขียนไว้ในคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptions) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องนำขึ้นมาทบทวนเพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน

2. ความขัดแย้งในบทบาท ที่มาของความขัดแย้งมักจะเกิดจากการที่สมาชิกในทีมงานแสดงบทบาทของตนเองไม่สอดคล้องตรงกัน หรือความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนเองไม่กระจ่างชัด ทำให้เกิดความคาดหวังแตกต่างกัน โดยทั่วไปการทำความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกในทีมงานควรทำเป็นระยะ ๆ เพราะเมื่อทำงานร่วมกันไปนานเข้า สมาชิกภายในทีมงานอาจจะสะสมความคาดหวังใหม่ ๆ ต่อบทบาทของสมาชิกอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้เมื่อมีสมาชิกใหม่เพื่อขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป ทีมงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกแต่ละคนเสมอ เนื่องจากสมาชิกใหม่มักไม่เข้าใจบทบาทของสมาชิกเดิม

3. กระบวนการทำงาน (Procedures) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ ได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร การประชุมปรึกษาหารือ และภาวะผู้นำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้าจะไม่ค่อยอยากทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ปัญหาความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในทีมงานอาจมาจากความไว้วางใจ การเสียสละในการทำงานร่วมกันเป็นที่ การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะเห็นได้ว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย รวมทั้งต้อง

ใช้ทฤษฎีที่อธิบายถึงกันทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีความจำเป็นมากสำหรับการพัฒนาผู้นำสตรี เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากผู้นำสตรีต้องกันงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่นชุมชน

8. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ

การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งผู้นำทั้งหลายอยากจะทำ เพราะคุณภาพการตัดสินใจของผู้นำจะส่งผลถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

8.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของกิจกรรมด้านเซวัญญา กิจกรรมด้านการออกแบบและกิจกรรมเกี่ยวกับทางเลือกที่เหมาะสม ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการในการเลือกที่เหมาะสมสำหรับการจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ (อดิภาณูจน์ ศรีเกษตริน, 2543 : 250 : 250) ในขณะที่ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี (2540 : 97) ได้นำเสนอไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การมีเรื่องมีราวหรือประเด็นที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการ หรือการตระหนักว่ามีปัญหาเกิดขึ้น มีการกำหนดขอบเขตของเรื่องราวหรือปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจทางเลือกและการตัดสินใจเลือกทาง สำหรับการดำเนินการใด ๆ จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ และหาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

8.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ต้องเผชิญกับเรื่องราวต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเรื่องราวหรือปัญหาเหล่านั้นมักต้องการการตัดสินใจรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง การตัดสินใจ แต่ละครั้งจำเป็นต้องพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

8.2.1 จะต้องตัดสินใจได้ว่าข้อมูลใดที่ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง หากมีข้อผิดพลาดในการรวบรวมและใช้ข้อมูลแล้ว ผลของข้อตัดสินใจอาจเกิดความผิดพลาด

8.2.2 ความถูกต้องของการใช้เวลาในการตัดสินใจ นั่นคือ เวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเวลาที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ หากเร็วหรือช้าเกินไปอาจก่อให้เกิดผลเสียได้เช่นกัน ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาปัจจัยเวลาเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย คือ ต้องตัดสินใจได้ถูกเวลา

8.2.3 การกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อตัดสินใจจะต้องเป็นไปอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และพิจารณาข้อดี ข้อเสีย รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นตามมา โดยจะต้องเสนอข้อปฏิบัติมากกว่า 2 วิธี เพื่อพิจารณาเลือกข้อที่ปฏิบัติที่มีข้อดีสูง และมีผลที่เกิดในทางบวก

8.2.4 ความกล้าที่จะเสี่ยงต่อการนำเสนอข้อมูลเพื่อปฏิบัติไปสู่การกระทำ ผู้นำจะต้องกล้าเสี่ยง และยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน ถ้าขาดความกล้าหาญแล้ว การตัดสินใจจะเอนเอียง หรือไม่อาจดำเนินการในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคคลได้

8.3 กระบวนการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ตาม กระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจควรประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อติญาณ์ ศรีเกษตรริน, 2543 : 252-260)

8.3.1 การพิจารณาปัญหา สิ่งแรกที่ต้องทราบ คือ ปัญหาที่แท้จริงที่จะต้องตัดสินใจในขณะนั้นคืออะไร กระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง การที่จะรู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงหรือไม่ จำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและที่เกี่ยวข้องให้ถี่ถ้วน

8.3.2 การพิจารณาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ เมื่อทราบว่าอะไรคือปัญหาและทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหานั้นมากพอแล้วจะต้องพิจารณาวิธีการแก้ปัญหาซึ่งอาจมีหลายทางเลือก นอกจากอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการตัดสินใจแล้ว ควรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยจะทำให้ได้ทางเลือกหลาย ๆ ทาง

8.3.3 การประเมินผลทางเลือก ภายหลังจากที่พิจารณาทางเลือกหรือวิธีต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี แล้วจะต้องประเมินผลวิธีเหล่านั้นเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด โดยอาศัยข้อมูลและดุลยพินิจอย่างรอบครอบ และมีการนำวิชาคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยในการประเมินเพื่อจะใช้เป็นข้อมูลให้แก่บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่อำนาจในการตัดสินใจได้นำไปประกอบการพิจารณา การประเมินทางเลือกนี้ความจริงแล้วเป็นขั้นตอนหนึ่งของการวางแผนส่วนในการปฏิบัติซึ่งใช้ข้อมูลต่างๆ เป็นปัจจัยช่วยพิจารณา และปัจจัยเหล่านั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์แวดล้อม จึงเป็นการอยากที่จะได้ผลดังที่ประเมินไว้ อย่างไรก็ตามการประเมินทางเลือกควรยึดหลักที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อประเมินและได้ทางเลือกที่เหมาะสมหลายๆ ทาง

8.3.4 การตัดสินใจ เมื่อได้วิเคราะห์ปัญหาและประเมินหาทางเลือกที่เหมาะสมไว้หลาย ๆ ทาง แล้วจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกไว้แล้ว ก็จะต้องทำการตัดสินใจขั้นสุดท้ายคือ เลือกทางที่เหมาะสมไว้ปฏิบัติเพียงทางเดียว

8.3.5 การปฏิบัติตามการตัดสินใจ เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกแล้ว จากนั้นก็เป็น การปฏิบัติตามผลทางเลือกนั้นซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ การจะทราบได้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับผลที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำสตรีทุกคนจำเป็นต้องมีหรือเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตนเอง การที่ผู้นำสตรีจะต้องตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องมีกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ ที่ต้องอาศัยคุณลักษณะความเป็นผู้นำของตนเองเข้ามาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

9. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

9.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความคิด (Idea) แนวความคิด (Concept) การบริหารวิธีใหม่ (New Management) หรือการค้นพบทัศนคติใหม่ ๆ โดยผู้คิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ขั้นตอนในการกำหนดความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การเตรียมการ การใช้ความคิด การหยั่งลึก การพิสูจน์ว่าเป็นจริง ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความสามารถของตนเองเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยการให้ความรู้บางอย่างเพื่อก่อให้เกิดการจัดระเบียบความรู้ใหม่

9.2 ขั้นตอนในกระบวนการคิดแบบสร้างสรรค์

ขั้นตอนในกระบวนการคิดแบบสร้างสรรค์ (Dubin, 1998 : 274) มีรายละเอียดดังนี้

9.2.1 การตระหนักถึงปัญหาและโอกาส (Opportunity or Problem Recognition) เป็นการค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา โอกาส และความคิดสร้างสรรค์ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและช่วยในการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา

9.2.2 การมีใจจดจ่อกับปัญหา (Immersion) ในกรณีนี้ผู้นำและสมาชิกของกลุ่มต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจในการค้นหาความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา นั้น ตลอดจนค้นหาทางเลือกเพื่อถ่วงถ่วงและประเมินทางเลือกได้อย่างรอบครอบ

9.2.3 การใช้ความคิด (Incubation) เป็นการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ไปประมวลผลเพื่อเรียบเรียงและเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

9.2.4 ความสามารถในการมองและเข้าใจปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง (Insight) เป็นขั้นตอนในการหาวิธีแก้ไขที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำกิจกรรมอื่นอยู่ เนื่องจากแนวทางการแก้ปัญหา มักจะเกิดขึ้นได้ในทันทีโดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่

9.2.5 การพิสูจน์ว่าเป็นจริงได้ (Verification) และการนำไปใช้ได้จริง (Application) ผู้นำควรพยายามตรวจสอบแนวทางการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ โดยขั้นตอนในการพิสูจน์มีดังต่อไปนี้

1. เก็บรวบรวมหลักฐานสนับสนุน

2. คิดแบบใช้เหตุผล และ

3. นำความคิดใหม่ ๆ ไปทดลองใช้และประเมินก่อนการนำไปใช้ได้จริง ส่วนการนำไปใช้จริงนั้นต้องมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

9.3 คุณลักษณะของนำเชิงสร้างสรรค์

คุณลักษณะของนำเชิงสร้างสรรค์ (Characteristics of Creative Leaders) ต้องประกอบไปด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่อาศัยคุณลักษณะ 4 ประการดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 182-183)

9.3.1 ความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ดังนั้นความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมความคิด

9.3.2 ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีไหวพริบ สถิติปัญญา และการใช้เหตุผล (Reasoning) การมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบที่สูงปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์อย่างอย่างใด แต่คนที่ความคิดสร้างสรรค์นั้นมักจะเป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ยังต้องเป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็นและมักเป็นคนเปิดเผยอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้

9.3.3 บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณะตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่หมั่นใจตนเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดเห็นไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทายและตื่นเต้น เป็นคนหัวดีที่ยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้ได้จริง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่มักจะไม่สนใจ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง

9.3.4 พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social Habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่

ตลอดเวลา ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

10. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร

การสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารให้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นทักษะการสื่อสารจึงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่สำคัญของผู้นำที่จำเป็นต้องสร้างเสริมให้เกิดขึ้น

10.1 ความหมายของการสื่อสาร

Barker (1992 : 4) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสอง ในการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่สิ้นสุดลงไปแล้วอาจส่งผลต่อเนื่องปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2543 : 315) ที่เสนอว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด ความคิด หรือข่าวสาร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

บุญศรี ปราบณศักดิ์ และศิริพร จิรวัดน์กุล (2538 : 9) ให้ความหมายของคำว่า การสื่อสารไว้ว่า คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนและร่วมกันรับรู้เรื่องราวข่าวสารต่าง ๆ โดยมีความเข้าใจร่วมต่อสัญลักษณ์ที่แสดงเรื่องราวของข่าวสารนั้น ๆ

เสนาะ ดิยาว (2546 : 423) ให้ความหมายของการสื่อที่มีประสิทธิผล ว่า หมายถึง ความหมายของข้อมูลที่ส่งกับความหมายของข้อมูลที่รับตรงกันหรือข่าวสารที่ผู้รับข่าวแปลความหมายตรงข้ามกับข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวสารตั้งใจส่ง นี้เองเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นแม้จะไม่ใช่เป็นจริงทุกกรณี ผู้บริหารมักจะเกิดความวิตกกังวลมากหากข้อมูลที่ส่งไปยังผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปของการสื่อสารโดยการเขียนหรือการสื่อสารโดยการพูดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจ ดังนั้นการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากกระทบประสิทธิผลของการสื่อสาร แม้ว่าวิธีการสื่อสาร โดยการพูดแบบพบหน้ากันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงกว่า

จากความหมายของการสื่อสาร สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดหรือทัศนคติ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

10.2 กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารโดยทั่วไปมักมีลักษณะเป็นกระบวนการ เป็นการติดต่อ เพื่อให้ได้ทราบความต้องการและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน กระบวนการติดต่อสื่อสารนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญของขั้นตอนในกระบวนการติดต่อสื่อสารหลายประการ นับตั้งแต่บุคคลซึ่งอยู่ในฐานะผู้ส่งข่าว

หรือผู้ติดต่อ เนื้อหาของข้อมูล ข่าวสาร การเข้ารหัสหรือการถ่ายทอดข่าวของผู้ติดต่อช่องทางของการติดต่อ การถอดรหัสหรือตีความข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ตลอดจนผลย้อนกลับ ไปยังผู้ติดต่อว่าเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ กระบวนการติดต่อดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. แหล่งกำเนิดของข่าวสาร (Source) อาจเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะส่งข่าวสาร
2. ข่าวสาร (Message) ขั้นนี้เป็นขั้นที่เตรียมเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร โดยพยายามคิดการรหัสเพื่อการถ่ายทอดให้แก่ผู้รับ ซึ่งพร้อมจะนำเสนอต่อไป
3. วิธีการ (Channel) เป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการให้เกิดมีการติดต่อดังกล่าวขึ้น ซึ่งวิธีเหล่านี้อาจใช้วิธีติดต่อที่อาศัยการเก็บ การได้รับ การสัมผัส การคม และการซึม
4. ผู้รับ (Receiver) ในการรับการติดต่อดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเท่าใด ขึ้นกับองค์ประกอบเช่นเดียวกับแนวคิดของผู้ส่งดังกล่าวแล้ว

นอกจากนี้ เบอร์โล ยังมีความเห็นว่า กระบวนการติดต่อดังกล่าวต้องอาศัยขอบเขตแห่งความรู้ หรือประสบการณ์ทั้งของผู้ส่งและผู้รับ แต่ทั้งนี้ผู้ส่งและผู้รับจะมีความเข้าใจกันมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งบุคคลทั้งสองจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับตลอดเวลาที่มีการสื่อสารกันคือ ต่างฝ่ายพลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้ส่งรหัสและถอดรหัสตลอดเวลา ซึ่งก็คือการติดต่อดังกล่าวแบบสองทางนั่นเอง

10.3 ระบบของการสื่อสาร

อติญาณ์ ศรีเกตริน (2534 : 316) กล่าวว่า การสื่อสารสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ การติดต่อดังกล่าวทางเดียว (One Way Communication) เป็นการติดต่อดังกล่าวที่ผู้ถ่ายทอดข้อมูลหรือข่าวสารไปยังอีกฝ่ายหนึ่งให้รับทราบ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้ไต่ถามข้อสงสัย ทั้งไม่ได้เอาใจใส่ต่อการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับ และการติดต่อดังกล่าวสองทาง (Two Way Communication) เป็นการติดต่อดังกล่าว ทั้งที่ผู้ส่งและผู้รับข่าวสารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเข้าใจและความสนใจเอาใจใส่ต่อกัน ตอบสนองหรือการป้อนกลับของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งลักษณะของการติดต่อดังกล่าวทั้งทางเดียวและสองทาง มีรายละเอียดดังนี้

1. การติดต่อดังกล่าวทางเดียว เป็นวิธีติดต่อดังกล่าวที่รวดเร็ว ไม่สับสนและสามารถทำให้สัมฤทธิ์ผลได้ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การบันทึก การบรรยายในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้ส่งสารใช้ความสามารถน้อยและเป็นผู้ควบคุมการสื่อสารแต่เพียงฝ่ายเดียว

- 3.2 การติดต่อดังกล่าวชนิดสองทาง อาจจะช้ากว่าการติดต่อดังกล่าวชนิดทางเดียว เพราะต้องใช้เวลาเวลาในการรับส่งแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ส่งและผู้รับสารเพื่อความเข้าใจตรงกัน

10.4 ลักษณะของการสื่อสาร

การสื่อสารของมนุษย์จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ การสื่อสารโดยใช้วาจา (Verbal Communication) หมายถึง การสื่อความหมายโดยทั่ว ๆ ไป ที่อาศัยสัญลักษณ์ ภาษา เลข จำนวน หรือภาษาทางคณิตศาสตร์ก็ได้ และการสื่อความหมายโดยไม่ใช้ถ้อยคำภาษา (Non-Verbal Communication) เป็นการสื่อความหมายที่ใช้สัญลักษณ์อย่างอื่นนอกเหนือจากคำ เลขจำนวน หรือวรรคตอน ดังนั้น การสื่อสารที่จะช่วยให้ทั้งผู้รับและผู้ส่งได้รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน และมีความเข้าใจตรงกันตามความต้องการนั้น จะต้องอาศัยการสื่อสารที่ดีซึ่งควรมีลักษณะดังนี้

1. ข่าวสารหรือข้อความนั้นต้องชัดเจนแน่นอน ถ้อยคำถูกต้องรัดกุม โดยยึดหลักการใช้ถ้อยคำให้ตรงกับความหมาย ใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับระดับบุคคล ใช้ถ้อยคำที่สั้น มีความหมายและเข้าใจง่าย ใช้ถ้อยคำเฉพาะที่จำเป็น ใช้ถ้อยคำที่เชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามหลักภาษาไทย ไม่ควรใช้ภาษาต่างประเทศโดยไม่จำเป็น และใช้ถ้อยคำที่มีพลังทางจิตวิทยาให้มาก เช่น คำว่า “สมบูรณ์” หรือ “ท่วม” แทนคำว่า “อ้วน”

2. กระตุ้นให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วม การที่จะสื่อสารให้ผู้รับเกิดความสนใจ เข้าใจ หรือนิยมเลื่อมใส พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานนั้น ควรให้เขาได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา ข่าวสารข้อความนั้นว่าเขาเข้าใจหรือไม่ มีความรู้สึกอย่างไร เป็นการสร้างความสนใจให้ผู้รับอยากแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ และเป็นการจูงใจให้ผู้รับข่าวสาร กล้าตัดสินใจ และพร้อมที่จะทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งต้องการ

3. วิธีการส่งข่าวหรือส่งข้อความที่เหมาะสม ผู้ส่งควรพิจารณาให้รอบครอบว่าจะส่งข่าวสารหรือเรื่องราวอะไร ใครเป็นผู้รับ และจะส่งอย่างไรหรือวิธีการใดจึงจะเหมาะสมและได้ผลดีที่สุด โดยผู้ส่งจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้รับ เพื่อให้ข้อความนั้นถึงตัวผู้รับโดยตรง

4. มีการจูงใจ เนื่องจากข้อความหรือข่าวสารบางอย่างไม่เพียงแต่ให้ผู้รับทราบเท่านั้น แต่ต้องการให้ยอมรับและปฏิบัติตามด้วย จึงต้องมีการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ผู้รับมีกำลังใจ มีขวัญดีพร้อมที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. มีการประเมินผล จะต้องมีการประเมินผลว่าการส่งข่าวสารนั้น ได้ผลเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เพื่อหาแนวทางแก้ไข

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งความคิด ความรู้สึกหรือข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการติดต่อสื่อสาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการประสานงานและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ดังนั้นผู้นำสตรีจึงต้องเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำสตรีที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำสตรีที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ เป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนออกเป็นบทเรียนที่ชัดเจน ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียนทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกระบวนการ ที่นำมาสู่การปรับวิถีคิดและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

1. ความหมายของการถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548 : 163) กล่าวว่า การถอดบทเรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดจากการทำงาน กล่าวคือ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราสามารถสกัดบทเรียนออกมาว่า เพราะอะไรหรือเพราะเราทำอย่างไรจึงทำงานสำเร็จ หรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแนวเดียวกันจะได้หยิบเอาบทเรียนหรือความรู้นี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จเช่นกัน รวมทั้งอาจพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่เดียวกัน หากการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดตรงจุดใด พลาดเพราะอะไรและควรปรับปรุงอย่างไร การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก และช่วยให้เกิดการต่อยอดความรู้ที่อยู่ให้ลึกซึ้งหรือกว้างขวางกว่าเกิด

ศุภวลัย พลายน้อย (2551 : 2) กล่าวว่า บทเรียน (Lesson Learned) คือ ความรู้ที่เป็นข้อค้นพบใหม่ หรือบทสรุปที่ได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน บทเรียนจะอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น บทเรียนมิใช่เพียงการเล่าเรื่องในอดีต แต่ต้องมีคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติต่อ บทเรียนจะช่วยไม่ให้กระทำผิดซ้ำ อีกนัยหนึ่ง บทเรียนจะช่วยให้ “เกิดการเรียนรู้” ส่วนความหมายของคำว่า การถอดบทเรียน (Lesson Distilled) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้ เป็นการดึงความรู้ออกจากการปฏิบัติงาน สกัดความรู้และประสบการณ์บันทึกขึ้นตอนรายละเอียดขึ้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ทั้งสิ่งที่สำเร็จหรือล้มเหลวภายใต้บริบท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

ประภาพรรณ อุ่ชอบ (2552 : 42) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือ วิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบที่สกัดความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล และองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดองค์ความรู้ คู่มือ สื่อรูปแบบต่าง ๆ โดยผลที่ได้จากการถอดบทเรียนจะต้องการเกิดการเรียนรู้

ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้นการสรุปหลังการปฏิบัติกิจกรรม

กรมการพัฒนาชุมชน (2554 : 6) ได้ระบุถึงความหมายของการถอดบทเรียน ว่า การถอดบทเรียน เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงาน หรือการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงเงื่อนไข และปัจจัยที่ทำให้กระบวนการดำเนินงานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำสู่การพัฒนางานในระยะต่อไป

สรุปได้ว่า การถอดบทเรียน หมายถึง วิธีการจัดการความรู้ รูปแบบหนึ่งที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบ สกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวตนและความรู้ที่ซ่อนเร้น ออกมาเป็นบทเรียน ที่สามารถนำไปสรุป สังเคราะห์ฝังลึกในตัวบุคคลและความรู้สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้ร่วมกระบวนการต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพมากขึ้น โดยบทเรียนนั้น เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำมาก่อน ทั้งจากการกระทำของบุคคลหรือองค์การ ให้เป็นบทเรียนที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น กระบวนการถอดบทเรียนที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญ

2. วิธีการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนอาจทำเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การถอดบทเรียนอย่างเป็นทางการ เป็นลักษณะที่มีการกำหนดวันเวลา สถานที่ หัวข้อที่จะทำการถอดบทเรียนรวมทั้งกำหนดรูปแบบการรายงานความรู้จัดเจนล่วงหน้า ซึ่งต้องมีการจัดการอย่างเป็นทางการ รวมทั้งการใช้อุปกรณ์และเวลามากกว่า และคุณอำนวยมักจะเป็นคนภายนอก เช่น ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประชาชน ในชุมชนแห่งหนึ่ง คณะผู้วิจัยได้ขอให้ผู้เขียนซึ่งไม่ได้อยู่ในทีมวิจัย ช่วยดำเนินการถอดบทเรียนเพื่อสังเคราะห์บทเรียนของความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยมีการวางแผนกำหนด วัน เวลา สถานที่ หัวข้อและรูปแบบกรรายงานผลไว้ล่วงหน้า

ส่วนแบบไม่เป็นทางการมักจะปฏิบัติทันที ณ บริเวณที่จัดกิจกรรม ภายหลังเสร็จสิ้นภารกิจหรือระหว่างดำเนินงาน ผู้ที่ร่วมอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งมักใช้อุปกรณ์และเวลาเพียงเล็กน้อย กระทั่งอาจเป็นรายงานแบบสั้น ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ตัวอย่างเช่น ในการจัดประชุมวิชาการใหญ่ ๆ ที่ใช้เวลา 3- 5 วัน หลังเสร็จสิ้นการประชุมวันแรก ทีมงานอาจใช้เวลา 15-30 นาที เพื่อถอดบทเรียนการจัดการประชุมที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงการจัดประชุมในวันต่อ ๆ ไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

3. กระบวนการถอดบทเรียน

รัตนา ดวงแก้ว (2553 : 43) กล่าวถึง ขั้นตอนการถอดบทเรียนว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ชั้นเตรียมการถอดบทเรียน

3.1.1 สร้างทีมงานถอดบทเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ประมาณ 3-6 คน พร้อมทั้งทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.1.2 เรียนรู้ทีมงานถอดบทเรียน โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน และความเท่าเทียม

3.1.3 วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ

3.1.4 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด – ผู้อำนวยการกระบวนการ เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นจากกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงมีทักษะในการตั้งคำถาม ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน – ผู้จัดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ – ผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียนเพื่อให้สามารถร่วมกันได้อย่างดี รวมทั้งประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับถอดบทเรียน

3.1.5 จัดทำแผนภูมิโครงร่างกระบวนการถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมที่ต้องถอดบทเรียน กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมถอดบทเรียน เลือกรูปวิธีการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียน ตามลำดับก่อนหลัง กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด และกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน

3.1.6 เลือกเทคนิคการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน และได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติงาน

3.1.7 จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยหัวข้อที่ปรากฏในปฏิทินการถอดบทเรียน ได้แก่ ลำดับที่ของกิจกรรม ประเด็นกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรม

3.2 ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการถอดบทเรียน ได้มีการแจ้งกำหนดการ ระยะเวลาและสถานที่ที่ดำเนินการถอดบทเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนได้รับทราบล่วงหน้า ในขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การถอดบทเรียน และการบันทึกบทเรียน

3.2.1 การถอดบทเรียน มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยความสะดวกควรชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมถอดบทเรียน

2. การกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม โดยกติกาควรครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป้าหมายการถอดบทเรียน คืออะไร มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร 2) วิธีการถอดบทเรียนใช้วิธีอะไร เช่น ใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และไม่ได้เถียงหรือทะเลาะวิวาท 3) หน้าที่ของผู้ร่วมถอดบทเรียนเป็นอย่างไร เช่น ทุกคนให้ข้อเสนอแนะ ยอมรับความจริง และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และ 4) ข้อพึงระวังในการถอดบทเรียนควรเป็นอย่างไร เช่น ไม่ตำหนิ และไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

3. การจัดกิจกรรมอุ่นเครื่อง ผู้อำนวยความสะดวกชี้แจงให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการเพื่อให้สามารถทบทวนความทรงจำจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

4. การเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง

3. การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
4. การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

5. การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
6. การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ

7. ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3.3 ชั้นเขียนรายงานการถอดบทเรียน

แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อหลัก คือ

3.3.1 ความเป็นมาของโครงการ/ กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

3.3.2 การเตรียมการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

3.3.3 เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดที่ครอบคลุมประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่าง สิ่งที่ได้เป็นอย่างไรจากการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

3.4 ขั้นตอนการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างมาก ดังนั้นหัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อ ควรได้มีการนิเทศติดตามกำกับตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ใจศุภราญ หิรัญพุกฤษ (2544 : 1) ได้ทำการทำศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเสมอภาคบทบาทหญิงชายในการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่นทุรกันดารอีสาน ศึกษาถึงบทบาทหญิงชายในภาระงานต่าง ๆ ทั้งในระดับครอบครัว และชุมชน สังคม ตลอดจนบทบาทการเข้าถึงและควบคุมการใช้ทรัพยากร ใน 3 จังหวัดภาคอีสานตอนล่าง คือ อุบลราชธานี สุรินทร์ และศรีสะเกษ ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร และเน้นในการศึกษาข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลและสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้หญิงในภาระงานต่าง ๆ มีส่วนสัมพันธ์กับหน้าที่ของผู้หญิงในด้านการดำรงชีวิตครอบครัว และหน้าที่ในการผลิต ทั้งงานการผลิตในไร่นาและในโรงงานเรือน บทบาทหญิงชายในงานกิจกรรมดังกล่าวถูกกำหนดด้วยมิติทางสังคมและวัฒนธรรมอันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต่อพฤติกรรมที่มีต่อบทบาทหญิงชาย รวมถึงความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender Relation) ในบริบทครอบครัวและชุมชน รวมถึงวิธีการทำงานของรัฐยังขาดการตระหนักถึงมิติเรื่องหญิงชาย ทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวกับชุมชน การเข้าถึง ซึ่งเป็นไปตามสภาพเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม และบทบาทดังกล่าวยังเป็นของเพศชาย

เนตรดาว แพทย์กุล (2544 : 97) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้หญิงชาวบ้านในการพัฒนา : กรณีศึกษาบทบาทของผู้หญิงในเครือข่ายชุมชนเมือง ได้มีข้อสรุปในประเด็นการเปิดพื้นที่ทางสังคม การเมืองของผู้หญิงในการพัฒนา พบว่า ผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับการร่วมแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของครอบครัวและชุมชน การที่ผู้หญิงออกมาเคลื่อนไหวในกิจกรรมเพื่อส่วนรวมมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาของส่วนรวมได้มากขึ้น จึงนับเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมการเมืองให้แก่ ผู้หญิงโดยปริยาย และเป็นการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้หญิงในด้านอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่เป้าหมายของ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้หญิงอาจจะไม่ได้ตั้งใจเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่าง ชายหญิงโดยตรงก็ตาม

ธัญพร เมืองนาง (2548 : 133-134) ได้ทำการศึกษาบทบาทหญิงชายในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนมีค่านิยมและความเชื่อว่าผู้ชายเป็นผู้นำ ผู้หญิงเป็นผู้ตาม ผู้ชายมีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนผู้หญิงมีบทบาททำงานในบ้าน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่งผลต่อพัฒนาการบทบาทหญิงชายในชุมชน กล่าวคือ ผู้หญิงได้รับการศึกษา การหารายได้นอกบ้าน เพื่อเป็นรายได้เสริม ส่วนผู้ชายมีบทบาทหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว อย่างไรก็ตาม ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ เกี่ยวกับหญิงชายปัจจุบันไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อหญิงชายยังคงดำเนินต่อไป ดังนั้น ผู้ชายสามารถเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ได้มากกว่าหญิง

สายอรุณ ปิ่นดวง (2549 : 96-97) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นประชาชนต่อบทบาทสตรีที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสตรีมีบทบาทในด้านการส่งเสริมอาชีพให้แก่ชุมชนให้มีรายได้เสริม อบรมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ทั้งเยาวชน เกษตรกร ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีบทบาทให้ความรู้เรื่องการจัดทำบัญชีครัวเรือน ด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสตรีมีบทบาทสำคัญในการจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การจัดการเรื่องสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการผลักดัน โครงการต่าง ๆ และบทบาทของสตรีในระดับมาก คือ ในด้านการจัดสรรงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

ดวงใจ อูสายพันธ์ (2550 : 122-123) ทำการศึกษารoles บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม พบว่า สตรีที่เป็นคณะกรรมการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองสมุทรสงคราม มีบทบาทในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านพิจารณาเงินกู้ ด้านการประชุม ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านการรับสมัครสมาชิกและการจัดทำทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชี และบทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ

บทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในทิศทางบวก คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นกรรมการ การเข้ารับการศึกษาอบรม และประสบการณ์ทำงานในองค์กรอื่น ส่วนสถานภาพสมรส และอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับบทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในทิศทางบวก คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และการรับรู้บทบาททางสังคมของสตรี

เกศรี วิวัฒน์ปฐพี (2551 : 145-146) ศึกษากระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นการเริ่มต้นเข้ามามีบทบาทสำคัญในสังคม เกิดจากต้นทุนชีวิตแรกเริ่มวัยเด็กผ่าน การเรียนรู้ สังคมประสบการณ์ และสร้างตนเองก้าวสู่บทบาทผู้นำ ขั้นตอนที่สอง ผู้ที่เป็นทายาทของผู้นำทางการเมือง ได้อ่านิสงส์จากการสะสมบารมีของต้นตระกูล และได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมือง ส่วนผู้นำด้านบริหารการศึกษาเข้ามามีบทบาทของผู้นำได้นั้น เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของความสำเร็จในชีวิต หน้าที่และการงาน ขั้นตอนที่สาม กระบวนการการเป็นผู้นำด้านการเมือง ต้องใช้วิธีการสร้างกระแส ศรัทธา และความเชื่อมั่นจากประชาชน ช่วงชิงพื้นที่ระหว่างนักการเมืองด้วยกัน ผลักดันตนเองเข้าสู่บทบาทผู้นำผ่านสื่อทุกรูปแบบ มุ่งเจาะลึกประชาชนระดับรากหญ้า และข้าราชการส่วนกลาง ขั้นตอนที่สี่ เป็นการคงไว้ซึ่งศักยภาพของการผู้นำทางการเมือง โดยการสร้างเครือข่ายทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นที่พึ่งของชาวบ้านหรือผู้ได้บังคับบัญชาและมีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ขั้นตอนที่ห้า เป็นขั้นของความสำเร็จคือ สามารถทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง การได้รับการยอมรับ และการประพุดิตตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยที่เป็นภาวะคุกคามการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน ได้แก่ ค่านิยมดั้งเดิมของสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การขาดความรู้กับประสบการณ์และการสูญเสียความเป็นส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างผู้นำสตรี ได้แก่ ความรู้ ทักษะวิชาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ฐานะครอบครัวที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย และได้รับรู้แบบอย่างภาวะผู้นำและการทำงานเพื่อสังคมจากบรรพบุรุษ

ประธาน คงเรืองราช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมสตรีมีบทบาทน้อย โดยสตรีมีบทบาทในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ร้อยละ 81.5 รองลงมาคือ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 61.2 น้อยที่สุด คือ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและต่อต้านยาเสพติด ร้อยละ 21.6 เมื่อแยกเป็นรายด้าน สตรีมีบทบาทน้อยในด้านการเมือง ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ด้านการกีฬาและนันทนาการ ส่วนด้านที่สตรีมีบทบาทมาก ได้แก่ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ฟาริดา บินล่าเต๊ะ (2552 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการสร้างทุนทางสังคม และลดความยากจนในชุมชนผู้มีรายได้น้อยกรณีศึกษา : ศึกษาชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ ชุมชนคลองลำนุ่นและชุมชนเพชรคลองจั่น กรุงเทพมหานคร พบว่า (1) ลักษณะของการทำงานของผู้หญิงมีผลต่อความช่วยเหลือกิจกรรมได้มากกว่าผู้หญิงทำงานนอกบ้าน เช่น การเลี้ยงลูก และการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เพราะเวลาและโอกาสที่ชีวิตอยู่ในชุมชนตลอดเวลา จึงทำให้รู้สภาพชุมชนตลอดเวลา จึงทำให้รู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน (2) ผู้หญิงมีโอกาสสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม และลดความยากจน จากการสร้างผู้ความสัมพันธ์ในครัวเรือนและชุมชน ความต้องการช่วยเหลือกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาทในการช่วยเหลือกิจกรรมชุมชนอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผู้หญิงส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อย เป็นแม่บ้าน และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และมีอาชีพไม่มั่นคง อีกทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน งานเทศกาล ประเพณี รักษาสิ่งแวดล้อม ดูแลสุขภาพ และป้องกันภัยพิบัติ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมในชุมชน เช่น อัตลักษณ์ทางเพศ ความผูกพันในครัวเรือน การยอมรับจากผู้ชาย และกฎหมาย นโยบายที่สนับสนุน ผู้หญิงเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบทบาทให้ผู้หญิงเกิดการสร้างทุนทางสังคม และลดความยากจน

ยุพิน ศรีแสงจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการยอมรับบทบาทสตรีในทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในตำบลน้ำแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับบทบาทสตรีในทางการเมืองท้องถิ่น ด้านประสบการณ์ ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถบำรุงรักษาสีลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถประชาสัมพันธ์ผลงานของท้องถิ่นได้ดีมากกว่านักการเมืองที่เป็นชาย รองลงมาคือ ทำให้การดำเนินงานท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านองค์ประกอบทางสถาบัน ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ เป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาและศาสนา รองลงมาคือ เป็นผู้ที่สถาบันต่าง ๆ ในท้องถิ่นให้การยอมรับ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถสามารถดูแลงานเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุในท้องถิ่น รองลงมา คือ มุ่งมั่นทำงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ มีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ด้านการเมือง ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ มีบทบาทในท้องถิ่นเท่าเทียมกับชาย รองลงมาคือ บทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่น

รู้จักประชาธิปไตย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ ในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

วิภาวี พันน้อย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรีระดับหมู่บ้านในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรีระดับหมู่บ้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม การส่งเสริมอนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน การให้ข่าวสารข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้อง และการเชื่อมประสานระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ส่วนบทบาทที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ 5 ระดับ คือ การติดตามประเมินผลพัฒนาสตรีในงานพัฒนา การจัดหากองทุนพัฒนาสตรีของหมู่บ้าน การวางแผนแก้ไขในงานพัฒนาสตรีหมู่บ้าน การจัดตั้งและพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และการจัดกิจกรรมตามแผนงานพัฒนาสตรีต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

ศิริลักษณ์ เวงคำ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่ได้รับการรางวัลด้านการพัฒนาท้องถิ่น สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้นำสตรีที่ได้รับการรางวัล จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้นำสตรีที่ได้รับการรางวัลด้านการพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้นำที่มีความเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงาน มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน มีกระบวนการในการทำงาน ที่แบ่งชุมชนออกเป็นกลุ่มก่อให้เกิดความใกล้ชิดและความสามารถรับรู้ปัญหาและสร้างการมีส่วนร่วม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างในชุมชนกับผู้นำเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนให้มีความชัดเจน ใช้วิธีการประชุมทั้งกลุ่มย่อยและการจัดเวทีประชาคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการกำหนดแผนและขั้นตอนในการทำงาน มีการตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อกำกับและควบคุมการทำงาน ผู้นำสตรีมีบทบาทอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ทั้งในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องโดยผ่านกระบวนการจัดฝึกอบรม การประชุม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ สนับสนุนคนในชุมชนได้ร่วมกันทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการดำเนินงานของผู้นำสตรีทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปัญหาความต้องการของคนในชุมชนได้รับการแก้ไขปัญหาคนในชุมชน ได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และทักษะความรู้ความสามารถ สมัครสมานสามัคคี ผลต่อชุมชน เป็นชุมชนต้นแบบและได้รับการยอมรับจากชุมชนภายนอก

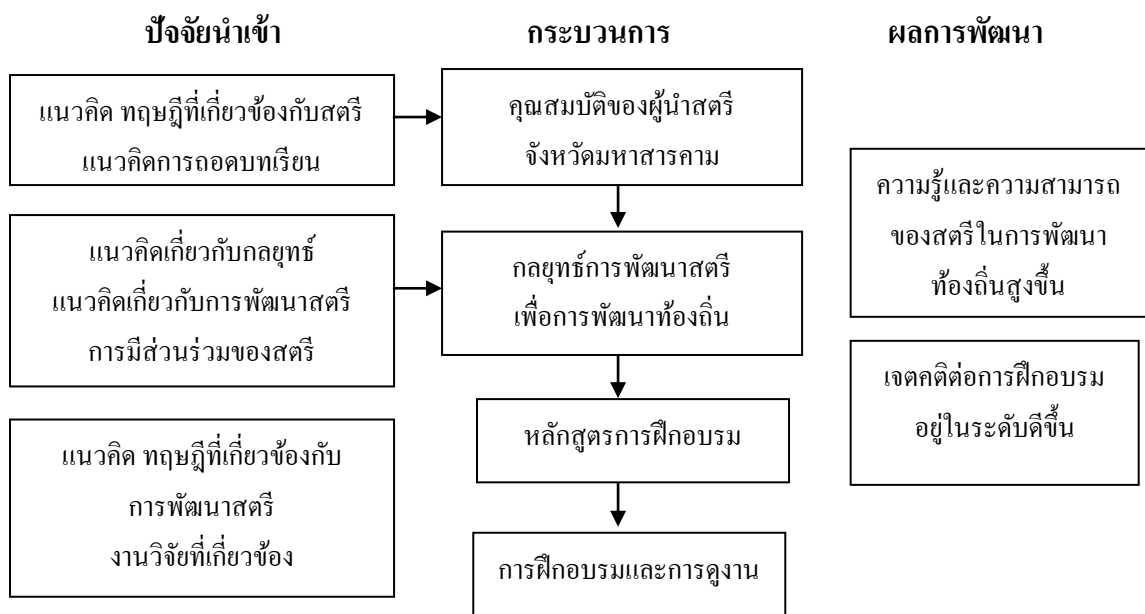
จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในงานพัฒนา สรุปได้ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้สตรีมีบทบาทในการพัฒนาเพิ่มขึ้น บทบาทการพัฒนาของสตรีที่แสดง

ออกมาคือ การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานภาพนักการเมืองระดับท้องถิ่น บทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพ การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การดูแลเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุในชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นคือ ค่านิยมและความเชื่อประเพณีดั้งเดิมไม่ได้รับการยอมรับในบทบาทของชุมชน ขาดประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อบทบาทสตรี ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลิกภาพ ฐานะครอบครัว การได้รับการยอมรับจากผู้ชาย การสนับสนุนจากครอบครัวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนคุณสมบัติของผู้นำสตรีคือ มีความซื่อสัตย์ กล้าคิดกล้าทำ การทำงานในเชิงรุก และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน เป็นต้น ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาบทบาทและคุณสมบัติสตรี เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

แผนภาพที่ 2-1 : แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

บทบาทสตรีในสังคมไทยและสังคมโลก

บทบาทสตรีไทยในอดีตถึงปัจจุบัน

บทบาทสตรีในประเทศไทยนั้นได้เพิ่มขึ้นกว่าในอดีตอย่างมากและพบว่าผู้หญิงได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น โดยประเทศไทยนั้น เป็นประเทศแรกๆในทวีปเอเชียที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีสิทธิเลือกตั้งในปี 2475 อย่างไรก็ตาม บทบาทด้านการพัฒนาชาติยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก ผู้หญิงยังคงมีบทบาทน้อยในการเมืองไทย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมาจากความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมทางเพศที่ไม่เพียงพอ และจากทัศนคติของสังคม อย่างไรก็ตามพวกเธอยังได้ยอมรับจากสังคม ในภาพรวมสตรีไทยมีบทบาทสำคัญมาตั้งแต่อดีต ในทางการเมืองสตรีไทยในประวัติศาสตร์หลายคนได้มีบทบาทในการสร้างชาติไทย เช่น พระสุพรรณกัลยา พระพี่นางของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ทรงเสียดสพระองค์เป็นองค์ประกันที่เมืองหงสาวดี เพื่อแลกกับอิสรภาพของสมเด็จพระนเรศวรที่จะมากอบกู้เอกราชให้กับกรุงศรีอยุธยาในวันข้างหน้า ในสมัยรัตนโกสินทร์ สตรีไทยหลายคนได้มีบทบาทในการต่อสู้ทำสงครามเพื่อปกป้องบ้านเมือง เช่น คุณหญิงจัน ภรรยาเจ้าเมืองถลาง (ภูเก็ต) และนางมุกน้องสาว ได้นำชาวบ้านเมืองถลางต่อสู้ต้านทานกองทัพพม่าเมื่อครั้งสงครามเก้าทัพในสมัยรัชกาลที่ 1 มีความดีความชอบจนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นท้าวเทพกษัตรีและท้าวศรีสุนทรตามลำดับ ในสมัยรัชกาลที่ 3 คุณหญิงโม ภรรยาของปลัดเมืองนครราชสีมา ได้ใช้อุบายโดยให้หญิงชาวบ้านเลี้ยงสุราอาหารแก่ทหารลาว ทำให้กองทัพของเจ้าอนุวงศ์แห่งเวียงจันทน์ตายใจและปล่อยปละละเลยความปลอดภัยของค่ายทัพ เมื่อได้โอกาสก็นำอาวุธเข้าต่อสู้กับทหารฝ่ายลาวจนบาดเจ็บล้มตายจำนวนมากและแตกทัพหนีไป ทำให้ฝ่ายไทยสามารถเอาชนะได้ ต่อมาคุณหญิงโมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นท้าวสุรนารี นอกจากนี้ เจ้านายสตรีบางพระองค์ทรงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน ครั้งแรกคือในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแต่งตั้งสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี พระอัครราชเทวีเป็นสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรีพระบรมราชินีนาถ ผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน เมื่อครั้งรัชกาลที่ 5 เสด็จประพาสยุโรปครั้งที่ 1 พ.ศ. 2440 และครั้งที่ 2 เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จออกผนวชเมื่อ พ.ศ. 2499 ทรงแต่งตั้งสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถเป็นผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน ในสมัยปัจจุบันสตรีไทยจำนวนมากมีบทบาททางการเมือง

เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา รัฐมนตรี นอกจากนี้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนยังมีสตรีที่ดำรงตำแหน่งสำคัญ เช่น ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

ในด้านสังคมและวัฒนธรรม สตรีไทยหลายท่านมีบทบาทด้านการประพันธ์ เช่น กรมหลวง นรินทรเทวี (เจ้าครอกวัดโพ) พระน้องนางเธอในรัชกาลที่ 1 ทรงประพันธ์จดหมายเหตุ ความทรงจำ บันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ระหว่าง พ.ศ. 2310 ก่อนกรุงศรีอยุธยาจะเสียแก่พม่าจนถึง พ.ศ. 2363 ในช่วงกลางรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย นับเป็นการบันทึกข้อมูลประวัติศาสตร์ที่สำคัญสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ คุณพุ่มหรือบุษบาทำเรื่องจ้าง ธิดาของพระยาราชมนตรี (ภู่ กรมมนตรี) เป็นกวีหญิงที่มีความรู้ความสามารถ เป็นศิษย์คนสำคัญของสุนทรภู่ และคุณสุวรรณ ธิดาพระยาอุไทยธรรม (สกุล ณ บางช้าง) และเป็นข้าหลวงกรมหมื่นอัปสรสุดาเทพ ก็ได้เป็นศิษย์ของสุนทรภู่ด้วยเช่นกัน ผลงานที่สำคัญ เช่น เพลงยาวจดหมายเหตุ เรื่องกรมหมื่นอัปสรสุดาเทพประชวร บทละครเรื่องพระมะเหลเถไถ และบทละครเรื่องอุณรุท ร้อยเรื่อง ดอกไม้สดประพันธ์เรื่องชัยชนะของหลวงนฤบาลผู้ดี และจิรนนท์ พิศรปริชา ได้รับรางวัล กวีซีไรต์

บทบาทผู้หญิงจะช่วยลดความรุนแรงและความขัดแย้งของโลกนี้ได้แต่ไหนแต่ไรมา โลกใบนี้ถูกออกแบบโครงสร้างการปกครองต่าง ๆ โดยผู้ชายมาโดยตลอดไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบต่าง ๆ ผู้ชายก็เป็นคนร่างขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ผู้ชายเน้นหลักเหตุผล กฎหมายระเบียบส่วนใหญ่ก็ใช้เหตุผลและตรรกะเป็นหลัก ละเลยมิติทางความรู้สึกไปประเด็นเล็กๆ น้อยๆ เหล่านี้ที่ถูกสะสมมาเป็นพันๆ ปี ทำให้โลกนี้ถูกออกแบบมาอย่างไม่สมดุลบางครั้งความเป็นหญิงน่าจะเข้ามาตัดเย็บ กติกาใหม่เพื่อให้เข้ากับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมบนฐานความเป็นจริงมากขึ้น

อย่างกรณีสุขภาพของผู้หญิงกับการทำงาน 8 ชั่วโมง แน่แน่นอนว่าสรีระร่างกายของผู้หญิงย่อมสู้ผู้ชายไม่ได้อยู่แล้ว ตรงนี้ก็ไม่ได้มีการออกแบบกฎหมายเพื่อมารองรับ ผู้หญิงจึงเจ็บป่วยจากการทำงานเยอะมาก กลุ่มเคลื่อนไหวสิทธิสตรีก็เคยตั้งคำถามประมาณนี้เหมือนกันถามถึงคำว่า "ความเท่าเทียม" แน่แน่นอนย่อมไม่มีทางเท่าเทียมระหว่างหญิงกับชายได้ แต่เรากำลังต้องการให้เกิดคำว่า "ความเสมอภาค" ระหว่างชายกับหญิงที่จะมีโอกาสต่าง ๆ มากกว่าจะเน้นพัฒนาร่างกายหรือศักยภาพให้เท่าเทียมกัน แต่ควรให้ทั้งหญิงและชายมีโอกาสให้เข้าไปอยู่ในระดับการตัดสินใจในทุกระดับของสังคมสัดส่วนเท่า ๆ กัน ปัญหาเกี่ยวกับผู้หญิงมีเยอะมาก บางประเด็นก็เกี่ยวข้องกับมิติวัฒนธรรมด้วย แต่ที่น่าเป็นห่วงคือ ความรุนแรงภายในครอบครัว (Domestic Violence) จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าในทุก 4 นาที จะเกิดปัญหานี้ 1 ครั้ง แต่ละปีมีจำนวนประมาณ 7 หมื่นกว่าครั้ง ที่เป็นการทำร้ายผู้หญิง ดังนั้นการแก้ไขปัญหานี้ก็ต้องฟังเสียงจากผู้หญิงด้วยกัน

ก่อนอื่นต้องดูทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพสำหรับปริมาณผู้หญิงในสภาของไทยยังมีจำนวนน้อยมาก นอกจากมีนายกฯหญิงแล้ว ก็มีรัฐมนตรีหญิงเพียงคนเดียว (ศันสนีย์ นาคพงศ์ รมต.ประจำสำนักนายกฯ) อย่างนี้ก็เรียกว่าไม่เสมอภาคกันแล้ว สภาไทยต้องมีปริมาณผู้หญิงในระดับการตัดสินใจมากกว่านี้ ซึ่งตอนนี้ผู้แทนผู้หญิงในสภามีแค่ 15% ขณะที่ในหลายประเทศมีเกิน 50% ไปแล้ว เช่น ในสภาของสวีเดน หรือสวิตเซอร์แลนด์ ส่วนเรื่องคุณภาพ ไม่ใช่ผู้ชายทำงานไม่ดี แต่ถึงเวลาแล้วที่ผู้หญิงจะเข้ามาช่วยเสริมเติมความละเอียดอ่อนให้สังคมมากขึ้น ต้องเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพและปริมาณไปพร้อม ๆ กัน เพื่อปูทางสร้างผู้นำหญิงให้แก่สังคมในอนาคต สังคมไทยต้องเรียนรู้เรื่องนี้กันแล้ว ประเทศไทยมีนักเคลื่อนไหวหญิงที่ทำงานภาคประชาชนเข้มแข็งมาก อย่างน้อยเห็นตัวอย่างจากความก้าวหน้าในรัฐธรรมนูญที่มีกฎหมายหลายฉบับเกี่ยวกับผู้หญิง พูดเรื่องสัดส่วนระหว่างหญิงกับชาย นั่นก็แสดงว่ากลุ่มที่เคลื่อนไหวด้านนี้มีพลังมาก จนนำคำพูดเหล่านี้ใส่เข้าไปในรัฐธรรมนูญได้

อยากให้มองทุกอย่างที่เกิดขึ้นคือการเรียนรู้ ถ้าเกิดความเปลี่ยนแปลงหลังจากนี้แล้ว เปลี่ยนกลับไปเป็นผู้นำชายอีก ก็เป็นเรื่องดีที่จะได้นำมาเปรียบเทียบระหว่างลักษณะหญิงหรือชาย จะช่วยอย่างไรบ้าง ถ้าได้ผู้นำชายก็สามารถนำความเป็นหญิงเข้ามาช่วยบริหารประเทศได้ ประเด็นเรื่องผู้หญิงต้องมีการพูดคุยมากขึ้นคงไม่หยุดยั้งเพียงเท่านี้ เรายังคงต้องการจำนวนผู้หญิงที่เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจให้มากกว่านี้ ถึงจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับประเทศได้แต่ถ้าเกิดได้ นายกฯหญิงเป็นผู้นำอีกสมัยเหมือนในเยอรมนี หรือออสเตรเลีย เท่าที่ได้ฟังเสียงมาจากหลายประเทศ ทั้งผู้นำ นักการทูต และสื่อต่างชาติ ก่อนข้างขึ้นชอบประเทศไทยในลักษณะการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ถึงแม้ไทยต้องเผชิญวิกฤตภายในประเทศมากมาย แต่วันนี้เราได้ผู้นำหญิงแล้ว ขณะที่สหรัฐยังทำไม่ได้เลย รวมถึงผู้นำหญิงของประเทศไทยอยู่บนเวทีเศรษฐกิจจำนวนเยอะมาก เมื่อเทียบกับประเทศฝั่งอเมริกาและยุโรป ไทยกลายเป็นต้นแบบเรื่องนี้แล้ว ซึ่งตอนนี้ต่างประเทศกลับอยากฟังความคิดเห็นของคนไทยมากกว่า ทิศทางอาเซียนจะไปทางไหน เพราะเห็นศักยภาพของไทยก้าวเป็นผู้นำอาเซียนได้ ทั้งมีต้นทุนเยอะ ต่างชาติชื่นชมทรัพยากรมนุษย์ของเรามาก ด้วยความที่คนไทยเป็นคนละเอียดอ่อนรอบคอบ (Attention to Details) ขณะที่ต่างชาติต้องเสียเงิน แพง ๆ ไปเรียนรู้เรื่องนี้ ทำให้ประเทศไทยยังไปไกลกว่านี้ได้มาก ประเทศไทยสามารถขึ้นนำเป็นอันดับ 1 ได้ แม้ออง ซาน ซูจี จะเป็นฮีโร่หญิงของทั้งโลก แต่เมื่อเทียบภาพรวมในระดับประเทศแล้ว บทบาทผู้หญิงของไทยไม่แพ้ชาติใดในอาเซียน

1. ทศนคติ ค่านิยมทางสังคมของไทยต่อสตรี ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหา

ปัจจุบันประชากรของประเทศไทยมีจำนวนประมาณ 47 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นสตรี ร้อยละ 49.6 และเมื่อพิจารณาถึงประชาชนที่อยู่ในวัยแรงงาน ในลักษณะการเปลี่ยนแปลงของอัตราระหว่างหญิงและชายตั้งแต่ปี 2513 – 2523 เป็นต้นมา ปรากฏว่ามีแนวโน้มของอัตราส่วนไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ประมาณร้อยละ 50 เป็นแรงงานสตรี จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสตรีเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างประชากรและด้านแรงงานของประเทศ และน่าจะเป็นพลังสำคัญที่ก่อให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าบทบาทและความสามารถของสตรีทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างเด่นชัดในสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้จะเห็นได้จาก

1.1 การใช้แรงงานสตรี

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2523 ปรากฏว่าประชากรสตรี 23.1 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 49.6 ของจำนวนประชากรของประเทศเป็นสตรีในวัยแรงงานจำนวน 10.3 ล้านคน ซึ่งเท่ากับร้อยละ 45.6 ของจำนวนประชากรสตรีทั้งหมด และในจำนวนสตรีดังกล่าว ได้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน 10.23 ล้านคน โดยแยกเป็นทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 41.9 ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและหัตถกรรมร้อยละ 7.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 50.7 ทำงานในภาคพาณิชยกรรม การบริการ และอื่น ๆ

ในภาคเกษตรกรรม แรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานของสตรี และแรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนี้การทำงานมักจะไม่ได้รับผลตอบแทนในลักษณะของตัวเงิน และยังคงปฏิบัติงานหนัก คือต้องรับภาระทั้งงานบ้าน งานเลี้ยงดูลูก และการทำงานนอกบ้านอีกด้วย

ในภาคอุตสาหกรรมมีแรงงานของสตรีถึงร้อยละ 40 นับว่าสตรีได้เข้ามามีบทบาททางด้านอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานสตรียังไม่ได้รับการยอมรับหรือการประเมินค่าเท่าเทียมกับแรงงานชายในการปฏิบัติงานในประเภทเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการส่งเสริมความก้าวหน้า เงินค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับยังมีความเหลื่อมล้ำกัน สตรีส่วนใหญ่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคนี้ยังมีการศึกษาต่ำ

1.2 ทางด้านการศึกษา

โดยข้อกำหนดของกฎหมายแล้วไม่มีข้อจำกัดใดๆ ที่จะกีดขวางการศึกษาของสตรีให้มีโอกาสศึกษาเช่นเดียวกับบุรุษ แต่ในทางเป็นจริงพบว่าสตรีรู้หนังสือน้อยกว่าชาย ดังปรากฏจากสถิติประชากรผู้ไม่รู้หนังสือของประเทศไทยปี 2523 อายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีผู้ไม่รู้หนังสือประมาณ 4.26 ล้านคน แยกเป็นชาย 1.28 ล้านคน และเป็นหญิง 2.98 ล้านคน หรือร้อยละ 69.95

สาเหตุของการที่สตรีมีโอกาสด้านการศึกษาน้อยเป็นเพราะเจตคติ ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เป็นมาแต่อดีต อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการไม่รู้หนังสือหรือโอกาสในการเรียนหนังสือของสตรีน้อยกว่าชายขณะนี้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และถ้าโอกาสด้านการศึกษาได้ขยายออกไป ครอบคลุมพื้นที่ในชนบทได้ทั่วถึงก็จะสามารถทำให้เจตคติในการเรียนรู้ของสตรีดีขึ้น ในด้าน ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม พบว่าสตรียังมีบทบาทน้อยกว่าชาย โดยเฉพาะทางด้านศาสนา ชาย สามารถบวชและให้การสืบทอดศาสนาได้โดยตรง ส่วนสตรียอมรับว่าเป็นผู้สนับสนุนเท่านั้น แต่ ในทางปฏิบัติกล่าวได้ว่า สตรีมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนงานในด้านนี้ไม่น้อยเลย

1.3 ทางด้านสาธารณสุข

กล่าวได้ว่าสตรีไม่ใช่เพศที่อ่อนแอ แต่เป็นด้วยสตรีมีขีดจำกัดทางด้านสตรีระ วิทยา กล่าวคือ มีจุดอ่อนในร่างกายหลายทางที่เป็นสื่อทำให้เชื้อโรคติดต่อได้ง่าย และโดยที่สตรี มีหน้าที่หลักเป็นทั้งภริยา มารดา และแรงงาน ความเจ็บป่วยของสตรีย่อมส่งผลกระทบต่อ ทารก ครอบครั้ว และความเป็นอยู่ของครอบครั้วได้เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากสตรีในระหว่าง การตั้งครรภ์ พบว่ามีจำนวนมากที่มีปัญหาทางการขาดโปรตีนมีผลกระทบต่อ ไปสู่การตาย เนื่องจาก เกิดโรคแทรกซ้อนในระหว่างตั้งครรภ์และคลอดถึงร้อยละ 81 ของสาเหตุการตายของมารดาทั้งหมด ครอบครั้วในชนบท และในแหล่งเสื่อมโทรมยังมีปัญหาทางด้านมีบุตรมากเกินไปซึ่งมีผลกระทบต่อ สุขภาพของมารดาและทารกตลอดจนการกิจอยู่ของครอบครั้ว จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการมีบุตรให้ น้อยลงด้วยการวางแผนครอบครั้ว อย่างไรก็ตามสตรียังต้องรับภาระในด้านการวางแผนครอบครั้ว เป็นส่วนใหญ่

1.4 ทางด้านสังคมและการเมือง

กล่าวได้ว่าบทบาทของสตรีทางด้านสังคมโดยพฤตินัยและมีบทบาทอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะสตรีในชนบท แต่ทางด้านการเมือง การปกครอง สตรียังไม่ได้ตื่นตัว ทั้งนี้ อาจเป็นด้วย ประเพณีและการได้รับความรู้ได้ฟังลึกล้ำแต่เดิกว่าสตรีจะต้องเป็นฝ่ายให้การสนับสนุน ฉะนั้นการ แสดงออกในด้านนี้จึงไม่ได้แสดงออกโดยตรง แต่แสดงออกในลักษณะเป็นแรงสนับสนุน

จากสภาพดังกล่าว อาจสรุปสาเหตุของปัญหาพื้นฐานของสตรีที่เป็นอุปสรรค ให้สตรียังมีบทบาททางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างไม่เต็มที่ คือ

1. ค่านิยมในสังคมที่ยกย่องผู้ชาย นายจ้างมักจะเห็นว่าผู้ชายทำงานได้มากกว่า และดีกว่าสตรี เป็นผลให้สตรีได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่ำ
2. เจตคติของสังคมและครอบครั้วยังให้โอกาสบุตรชายมากกว่า และบางครั้ง สตรีเองก็มีส่วนในการละโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ การด้อยในการศึกษาและมีข้อตลอดจน ปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้สตรีมีโอกาสด้านการเลือกงานหรือประกอบอาชีพในลักษณะจำกัด

3. การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยที่รัฐให้แก่มารดาและเด็กยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งการกระจายสถานบริการของรัฐบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังกระจายไม่เหมาะสม

4. สตรีส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ทางด้านสุขศึกษาและโภชนาการ

5. สตรียังมีบทบาทในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในเรื่องศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีน้อย

6. โอกาสและประสบการณ์ที่สตรีได้รับไม่เอื้ออำนวยต่อลักษณะการเป็นผู้นำในด้านการเมือง การปกครองตลอดจนการจัดการและบริหารทุกระดับ

7. ขาดองค์กรประสานงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรี

2. แนวนโยบายและมาตรการ

2.1 นโยบาย

1. รัฐจะเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพและทักษะในการทำงาน รวมทั้งการขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพของสตรีเพื่อให้สตรีได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น รัฐจะเร่งรัดในการขยายการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึงและเสมอภาค และจะขยายการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเน้นทั้งขั้นพื้นฐานและวิชาชีพที่เหมาะสมต่อสภาพสังคมและท้องถิ่น

2. รัฐจะเร่งรัดการให้ความรู้ด้าน โภชนศึกษาและสุขศึกษาแก่สตรีอย่างทั่วถึง

3. รัฐจะขยายบริการด้านสุขภาพอนามัยให้แก่สตรีอย่างพอเพียงและทั่วถึง

4. รัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีมีบทบาทที่ถูกต้อง ในการเผยแพร่กิจกรรมในด้านศิลปวัฒนธรรม และศาสนา

5. รัฐจะแนะนำส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเอกชน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น

6. รัฐจะจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติให้เป็นองค์กรทำหน้าที่ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามประเมินผล และดำเนินการเกี่ยวกับสตรี และจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีองค์กรที่สนับสนุนเกี่ยวกับเรื่องกิจกรรมและบทบาทของสตรีในระดับตั้งแต่ท้องถิ่นขึ้นไป และให้มีหน่วยราชการระดับชาติประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทั้งของรัฐบาลและเอกชน

2.2 มาตรการการพัฒนา

เพื่อพัฒนาให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายดังกล่าว ได้กำหนดแนวทางเพื่อนำไปสู่แผนปฏิบัติดังนี้ คือ

2.2.1 ทางด้านแรงงาน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอบรมวิชาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลตอบแทนในการทำงานด้วยการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
2. ส่งเสริมให้มีการอบรมบุคลากรทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อปฏิบัติงานในชนบท เพื่อรัฐจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชนบทให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. เพิ่มผลตอบแทนการทำงานของสตรีให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาของรัฐ โดยให้มีการรวมกลุ่มผู้ผลิตและผู้บริโภค ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสานและรวมทั้งการจัดจำหน่าย
4. ปรับปรุงกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานสตรีให้เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมและสังคม สนับสนุนให้ใช้ระบบประกันสังคมและให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ให้นำหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนที่ให้บริการหรือรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการสวัสดิการปรับปรุงและเพิ่มบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้มีหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสตรีด้วย เช่น ขยายงานกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน กรมตำรวจ เป็นกองกำกับการสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และสตรี

2.2.2 ทางด้านการศึกษา

1. ส่งเสริมให้สตรีได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน และส่งเสริมให้สตรีในชนบทและแหล่งชุมชนแออัดได้มีโอกาสในการศึกษาเท่ากับสตรีในเมือง โดยการกระจายโรงเรียน ครู อุปกรณ์การเรียนการสอนและปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. ให้สตรีมีความรู้ทั่วไปสำหรับชีวิตประจำวัน โดยทางสื่อมวลชน การรวมกลุ่ม และการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ
3. ปลูกฝังให้สตรีมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นผู้นำ และให้รู้จักสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. ให้การฝึกอบรมแก่สตรีในด้านความรู้ทั่วไป ความรู้กฎหมายแรงงาน ความรู้และวิธีเพิ่มทักษะและกฎหมายทั่วไปโดยร่วมกันระหว่างสถาบันของรัฐและเอกชน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันและองค์กรภาคเอกชน อาทิเช่น สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย สภาสตรีแห่งชาติ สถาบันทางศาสนา เป็นต้น เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ความรู้ทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และจัดโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ให้มากขึ้น

2.2.3 ทางด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการกระจายบริการสาธารณสุข โดยไม่คิดมูลค่าเกี่ยวกับบริการอนามัยแม่และเด็ก การคลอดบุตรและการดูแลหลังคลอดแก่สตรีที่ยากจน ทั้งในเมืองและชนบทให้ทั่วถึง
2. ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้ในเรื่องโภชนาการแก่สตรีทุกกลุ่มอายุและเน้นกลุ่มมารดาในแหล่งสลัมและชนบท
3. อบรมบุคลากรสาธารณสุขและกลุ่มแม่บ้านให้มีความรู้เรื่องอนามัยแม่และเด็ก และเรื่องการวางแผนครอบครัวให้ทั่วถึงและนำความรู้ไปถ่ายทอดต่อไป
4. ลดภาระการวางแผนครอบครัวของสตรี โดยรณรงค์ให้ชายรับภาระการวางแผนครอบครัวโดยวิธีการทำหมันให้มากขึ้น

2.2.4 การเมืองการปกครอง

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารทุกระดับมากขึ้น ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านขึ้นไป ด้วยการให้ความรู้และความเข้าใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุรุษและสตรีที่มีต่อสังคม
2. เปลี่ยนเจตคติและค่านิยมของสังคมที่มีต่อสตรี ด้วยการให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจ และความเป็นผู้นำ รวมทั้งให้สื่อมวลชนได้มีส่วนร่วมกระตุ้นให้ความตื่นตัวแก่สตรี
3. ส่งเสริมคุ้มครองสวัสดิการสตรี โดยปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้มีผลปฏิบัติอย่างจริงจังต่อการกระทำความผิดอันเป็นผลเสียหายต่อศีลธรรมอันดีงาม
4. ให้คณะกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี สำนักนายกรัฐมนตรี จัดตั้งหน่วยราชการเป็นสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาสตรีและเป็นศูนย์ข้อมูลศึกษาหาข้อมูลและวิเคราะห์วิจัยปัญหา ติดตามและประเมินผล และเป็นหน่วยประสานงานและส่งเสริมด้านพัฒนาสตรี ทั้งในประเภทหน่วยงานของรัฐและองค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

ภาพรวมในการพัฒนาสตรีของจังหวัดมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคาม เป็นเมืองการศึกษา ซึ่งมีมหาวิทาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สถาบันการพลศึกษา วิทาลัยอาชีวศึกษา ได้ชื่อว่าเป็นดักศิลาอีสาน และพุทธมณฑลอีสาน มีพระธาตุนาดูน อำเภอนาดูน

สตรีในจังหวัดมหาสารคามได้มีบทบาทในสังคมในระดับที่ดี เนื่องจากมีผู้นำทางการเมืองที่ได้รับการยอมรับ และได้รับเลือกตั้งทางการเมือง มี สจ. หรือสมาชิกสภาจังหวัด หรือในขณะนี้เรียกว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คนแรกคือ นาง สุภาภรณ์ ศิริโกมุท ได้รับเลือกตั้งเป็นอันดับที่ 1 ของอำเภอโกสุมพิสัย เมื่อปี พ.ศ. 2524 และได้มีสมาชิกสภาผู้แทนหญิงคนแรก คือนางสมมุติ สัจจงศ์ ได้รับเลือกตั้งเมื่อปี 2526 สังกัดพรรคชาติไทย หลังจากนั้นก็มีที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อปี 2539 คือ นาง มยุรา อูรเคนทร์ สังกัดพรรค ความหวังใหม่ และนางกุสุมาลวดี ศิริโกมุท ได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อปี 2544 สังกัดพรรคไทยรักไทยติดต่อกันคือ ปี 2544 จนถึง 2548 และเลือกตั้งปี 2548 สังกัดพรรคไทยรักไทย ปี 2549 ยุบสภา ก็ได้รับการเลือกตั้ง แต่มีคำวินิจฉัยให้เป็นโมฆะ ปี 2554 ได้รับการเลือกตั้งในนาม พรรคเพื่อไทย และ ปี 2556 ได้รับการเลือกตั้ง แต่ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยให้เป็นโมฆะทั่วประเทศ นั่นหมายถึง ตัวชีวิตว่า สตรีในจังหวัดมหาสารคามนั้น ได้รับการยอมรับอย่างสูงในสังคมและชุมชน รวมถึงประชาชนได้เลือกตั้งทั้งจังหวัด เมื่อปี 2549 ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นสตรีทั้งสองคน คือ นาง รังสิมา เจริญศิริ และนางคมคาย อูครพิมพ์ แต่ได้ถูกศาลตัดสินเป็น โมฆะทั่วประเทศ เมื่อปี 2554 จังหวัดมหาสารคามทั้งจังหวัด 13 อำเภอ ได้เลือก นายกองกิจการบริหาร ส่วนจังหวัด เป็นสตรี คือ นาง คมคาย อูครพิมพ์ เป็นนายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัดหญิงคนแรก จะเห็นได้ว่า สตรีในจังหวัดมหาสารคาม มีบทบาทในสังคมและได้รับการยอมรับอย่างสูง รวมถึง กำนันหญิงผู้ใหญ่บ้านหญิง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก

ก่อนหน้านั้น ได้มีผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงของมหาสารคาม คือ นาง สิริเลิศ เมฆไพฑูรย์ ได้ส่งเสริมบทบาทสตรีให้ได้รับการยอมรับในสังคมและชุมชนเป็นอย่างดี

บทที่ 4

การพัฒนาคุณภาพสตรีในหมู่บ้าน

เนื่องจากแผนพัฒนาสตรีในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจนถึงปัจจุบัน (2555–2559) เป็นแผนพัฒนาสตรี จัดทำโดยการมีส่วนร่วมระดมความคิด ให้ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน การทำวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อให้คุณภาพและศักยภาพสตรีได้มี เจตคติที่ดี ตระหนักและอยากให้การยอมรับ ถึงบทบาทของสตรีในหมู่บ้านในบริบทต่าง ๆ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกับสตรีที่ได้รับการศึกษา มีบทบาททางสังคมสูง ให้สตรีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีความมั่นใจและมีศักยภาพ ในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหาร และตัดสินใจ ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นแกนหลักในหมู่บ้าน ในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยเคยเป็นสมาชิกสภาผู้แทน ได้เข้าพบคลุกคลีในพื้นที่ ตลอดเวลา 15 ปี ได้เข้าใจปัญหาและความต้องการของสตรีในหมู่บ้านและความต้องการในการพัฒนา ตนเองของสตรีในหมู่บ้าน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ พัฒนาสตรีในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม การพัฒนาสตรีของไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าในระดับหนึ่ง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสตรี ในภาครัฐและการตื่นตัวขององค์กร พัฒนาเอกชน รวมถึงชุมชนระดับต่าง ๆ ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีประชากรมากกว่าบรูไนเล็กน้อย การพัฒนาสตรีของไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าไปได้ระดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อน ที่จะเริ่มกิจกรรมการพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจาก การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสตรีในภาครัฐ และการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งชุมชนระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรที่เป็นสตรีมากกว่าบรูไนเล็กน้อย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และทางการแพทย์ ส่งผลให้สตรีมีอายุขัย เพิ่มขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงพบว่า มีจำนวนสตรีที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน หรือเป็น หม้ายและสตรีสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การที่จำนวนประชากรสตรีที่มีมากกว่าบรูไนไม่ได้ หมายความว่าสตรีจะได้รับ โอกาสทางสังคม การศึกษา และการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เท่าเทียมกับบรูไนแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามสังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความไม่เสมอภาค ระหว่างหญิงชาย ซึ่งยังเป็นผลมาจากการที่คนในสังคมบางส่วนยังมีเจตคติว่า สตรีมีความสามารถ น้อยกว่าบรูไน และปลูกฝังให้สตรีเป็นผู้ตาม เป็นช้างเท้าหลังเสมอ ส่งผลให้สตรีตกเป็นเหยื่อความ รุนแรง ขาดโอกาส และการยอมรับในการเข้าร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะ การเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง และตำแหน่งการตัดสินใจในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหม่ๆ

ที่เกิดขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ปัญหาความมั่นคง เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาส สิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และคุณภาพชีวิตของสตรี โดยเฉพาะสตรีในพื้นที่ชนบท และสตรีที่จัดในกลุ่มเป้าหมายพิเศษต่าง ๆ

การพัฒนาสตรีเป็นประเด็นนโยบายที่สำคัญในหลายมิติด้วยกัน ซึ่งรวมไปถึงมิติที่มุ่งเน้นให้สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทย และรัฐบาลไทย ได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีมานานกว่าสี่ทศวรรษ หน่วยงานหลายหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ให้ความสนใจและมีผลจากการดำเนินงานด้านสตรีมาอย่างต่อเนื่อง มีผลการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์ในระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการกำหนดและแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไขของความไม่เท่าเทียมกัน การดำเนินนโยบายกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมสถานภาพสตรี ปรากฏให้เห็นตั้งแต่ปี 2555 โดยรัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ขึ้น ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน อีกทั้งได้ตั้งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นองค์กรกลางระดับชาติ และเป็นกลไกด้านการพัฒนาสังคมตามนโยบายของรัฐบาล ที่เน้นกลุ่มเป้าหมายสตรี เพื่อให้มีการพัฒนา พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2550 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จึงได้ปรับปรุงและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ใหม่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศฉบับต่างๆ โดยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เป็นต้นมา และมีการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาสตรีฯ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เนื่องจากสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญ และประเทศไทยยังประสบปัญหาในการยกระดับคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสถานภาพสตรีให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การกำหนดแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ดำเนินการจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม ดังนั้นแนวทางและยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับนี้ เป็นผลมาจากการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลัก ทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2554 – 2559) ให้ความสำคัญและกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสตรีฯ ในการสร้างสังคมไทยเป็น

สังคมที่เสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้สังคมไทยมีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยสตรีทุกกลุ่มมีโอกาส เข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม สตรีมีสุขภาพะ มีความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สตรีมีความมั่นใจและมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจ ในระดับต่างๆ รวมทั้งองค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ มีความเข้มแข็ง เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
ซึ่งเน้นสร้างสังคมไทยที่มีความเสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน แนวทางในการดำเนินงานเน้นการส่งเสริมและจัดให้มีการให้การศึกษา เพื่อปลูกฝังเจตคติที่ดีให้แก่เด็ก เยาวชน ผู้หญิง และผู้ชายทุกระดับและทุกกลุ่มอายุ ผ่านกระบวนการพัฒนาครู อาจารย์ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การให้ข้อมูลและการสื่อสารสาธารณะ ฯลฯ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการผลิตสื่อต่างๆ และการกำหนดมาตรฐานในการเผยแพร่และสื่อสารสาธารณะอย่างเหมาะสม การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์ และเพื่อให้สามารถดำเนินการอย่างชัดเจนจะต้องดำเนินการสำรวจเจตคติของคนในสังคมต่อบทบาทหญิงชาย โดยจัดทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติที่ดี รวมทั้งแนวทางการรณรงค์เพื่อปรับกระบวนการทัศนคติและเจตคติของคนในสังคมที่มีต่อบทบาทของสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีไทย เพื่อสร้างสังคมไทยที่มีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยเน้นให้สตรีทุกกลุ่มมีโอกาส เข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม สตรีได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีโอกาสเข้าร่วมทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยแนวทางการพัฒนานั้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพสตรี ผ่านระบบการพัฒนาทักษะและระบบการศึกษาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการส่งเสริมให้สตรีได้เข้าถึงและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนา กลไกและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อเอื้อให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าร่วม และรับประโยชน์จากระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งการสนับสนุนและจัดการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเพิ่มโอกาสและศักยภาพของสตรีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสุขภาพ คุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต เพื่อเน้นให้สตรีมีสุขภาพ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา โดยมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้สตรีมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม ซึ่งแนวทางการพัฒนาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้และปรับเจตคติด้านสุขภาพผ่านสถาบันครอบครัวและระบบการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข รวมถึงให้เครือข่ายสตรีทุกพื้นที่ได้เข้าใจแนวทางการให้ความรู้แก่เด็กหญิง สตรี และบุรุษ รวมถึงผู้นำชุมชน เกี่ยวกับประเด็นด้านสุขภาพ ความเข้าใจเรื่องเพศศึกษา รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคไม่ติดต่อและโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์และโรคอื่นๆ จากการมีเพศสัมพันธ์ เป็นต้น การรณรงค์และพัฒนากลไกทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม การปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองและบังคับใช้ อันจะนำไปสู่การลดความรุนแรงต่อสตรี ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมและจัดการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพของสตรี การลดความรุนแรง และการพิทักษ์สิทธิของเด็กหญิงและสตรีที่ถูกคุกคามทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้สตรีมีความมั่นใจ มีความรู้ ความเข้าใจในการเมืองระบอบประชาธิปไตย และมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและกระบวนการตัดสินใจในระดับต่างๆ โดยแนวทางการพัฒนาเน้นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ และสร้างความพร้อมแก่สตรีทุกกลุ่มเป้าหมาย ในการสมัครแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารที่เหมาะสม การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม จรรยาบรรณ และอุดมการณ์ด้านจิตอาสาและจิตสาธารณะแก่สตรีทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่การเป็นผู้นำ โดยการกระตุ้นความสนใจ รณรงค์ และสร้างความตระหนักแก่สังคม ในการให้โอกาสและเลือกสตรีที่มีความสามารถเข้าเป็นผู้นำทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในระดับต่างๆ การแสวงหาแนวร่วมทั้งจากภาคการเมือง การบริหารและสื่อมวลชนในการสนับสนุนสตรีที่มีศักยภาพให้เข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้งการแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่ยังคงเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาและการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารของสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลไกและองค์กรสตรีทุกระดับ เพื่อพัฒนาองค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายสตรีต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และเป็นแกนหลักในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีทุกระดับ โดยแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน อีกทั้งเร่งจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลไกที่มีความเข้มแข็งในอนาคต ซึ่งการวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายขององค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีให้สามารถทำงานร่วมกัน ทั้งระหว่างองค์กรสตรีและองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการส่งเสริมศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้บทบาทขององค์กรและกลไกสตรี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแนวทางการส่งเสริมองค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีต่อไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพัฒนาการของการพัฒนาสตรีในมิติต่าง ๆ การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสตรีในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งการประเมินสถานการณ์และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี สรุปได้ว่า การพัฒนาสตรีของไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าไปได้ระดับหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนที่จะมีการเริ่มกิจกรรมการพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสตรีในภาครัฐ และการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชนและชุมชนระดับต่างๆ ซึ่งผลการพัฒนาประการหนึ่ง คือ การรวมตัวเป็นองค์กรหรือกลไกการพัฒนาสตรีทุกระดับ ที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและส่วนกลางต่างกำหนดและดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อสำหรับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหรือประชากรที่หน่วยงานหรือองค์กรตนเองรับผิดชอบ เช่น กระทรวงยุติธรรมให้ความสำคัญในการลดความรุนแรง ส่งเสริมสิทธิความเสมอภาคของสตรีในทางกฎหมาย กระทรวงแรงงาน ดูแลสวัสดิการแรงงาน สิทธิของแรงงานสตรีควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของสตรีและพัฒนา กิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขให้การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยแก่กลุ่มเป้าหมายสตรีและพัฒนากิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดูแลกลุ่มเกษตรกรสตรี และส่งเสริมอาชีพสำหรับเกษตรกรสตรี และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสตรีฯ อีกทั้งเป็นแกนหลักในการกระตุ้นให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้าร่วมดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในช่วงทศวรรษนี้ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบล เริ่มให้ความสนใจเข้ามาบทบาท และพัฒนากิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีในพื้นที่ที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นผลพวงจากความพยายามในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และผลงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ทรงริเริ่มให้ความรู้ สร้างเครือข่ายภาคีการดำเนินงาน และกระตุ้นความสนใจจากผู้บริหาร

ให้เข้าใจและจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาสตรีตามความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ ซึ่งในระยะหลัง ๆ จะพบว่าเมืองการค้าปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ได้มีองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองสิทธิของสตรีและเด็กหญิงเกิดขึ้นหลายองค์กร อาทิ มูลนิธิผู้หญิง สมาคมบัณฑิตสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

การสำรวจจำนวนประชากรทั่วราชอาณาจักรในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 63,878,267 คน โดยแบ่งเป็นชาย 31,451,801 คน และหญิง 32,426,466 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 50.67 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในปี 2549 พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 62,828,706 คน โดยแบ่งเป็นชาย 31,007,857 คน และหญิง 31,820,849 คน จากสถิตินี้จะเห็นได้ว่า ประชากรผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย แต่อย่างไรก็ตามจำนวนผู้หญิงที่มีมากกว่าผู้ชายไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงจะได้รับโอกาสทางสังคม การศึกษาและการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เท่าเทียมกับผู้ชายแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามสังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งยังเป็นผลมาจากการที่คนในสังคมบางส่วนยังมีเจตคติว่าผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย และปลูกฝังให้ผู้หญิงเป็นผู้ตาม หรือเป็นช้างเท้าหลังเสมอ

สถิติด้านการศึกษาของสตรีในช่วงหลังมีการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยพบว่า สตรีและเยาวชนสตรีไทยมีโอกาสในการเข้ารับการศึกษาสูงขึ้น โดยมีอัตราการเข้าเรียนสูงกว่าบุรุษในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา รวมทั้งสตรีสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 52.37 ของผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทั้งหมด โดยสตรีสำเร็จปริญญาโท ร้อยละ 51.75 ของผู้สำเร็จปริญญาโททั้งหมด และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 53.40 ของผู้สำเร็จปริญญาเอกทั้งหมด รวมทั้งสตรีมีทักษะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตสูงกว่าบุรุษ และเมื่อมีการเปรียบเทียบสัดส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตของสตรีมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นสูงกว่าบุรุษเล็กน้อย โดยในช่วงปี 2547-2553 สัดส่วนของบุรุษเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11.3 เป็นร้อยละ 21.9 และสตรีเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 12.5 เป็นร้อยละ 22.8 แต่อย่างไรก็ตามสตรีในชนบทยังไม่ค่อยมีโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่มากนัก สถิติด้านสาธารณสุข พบว่า ในปี 2553 มีประชากรสตรีทั่วประเทศจำนวน 32.4 ล้านคน ในส่วนของอัตราการตายของประชากรสตรีในปี 2552 เท่ากับ 5.3 คน (ต่อประชากร 1,000 คน) อัตราผู้เจ็บป่วยพิการงานไม่ได้ร้อยละ 1.8 จากการรายงานการฉายภาพประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543-2568 มีการคาดการณ์อายุเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของประชากรไทย ในปี 2568 โดยคาดการณ์ว่า สตรีมีอายุยืนยาวกว่าบุรุษ โดยอายุเฉลี่ยของสตรีอยู่ที่ 77.8 ปี และบุรุษมีอายุเฉลี่ยที่ 72.22 ปี และพบว่า ในปี 2553 คะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของคนไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้น โดยสตรีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33.06 จากร้อยละ 31.66 ในปี 2551 และจากการศึกษา พบว่า ในปี 2552 การสูญเสียสุขภาพในสตรี มีสาเหตุอันดับแรกมาจาก

โรคเบาหวาน ในขณะที่บุรุษมีสาเหตุอันดับแรกมาจากการติดเชื้อ แทนที่การติดเชื้อ HIV/ AIDS และสถิติด้านการติดเชื้อ HIV/ AIDS ของสตรี พบว่า มีอัตราการลดลงจากร้อยละ 1.18 ในปี 2548 เป็นร้อยละ 0.76 ในปี 2550 และจาก ข้อมูลปี 2527-2552 ผู้ป่วยที่ติดเชื้อ HIV/ AIDS เป็นบุรุษมากกว่าสตรี ยกเว้นช่วงอายุ 10-14 และ 15-19 ปี ที่พบว่า เป็นสตรีมากกว่าบุรุษเล็กน้อย และจากการสำรวจในปี 2551-2552 สิ่งที่น่ากังวล คือ พฤติกรรมการสูบบุหรี่ รวมถึงปริมาณการสูบบุหรี่ ของสตรีไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

สถิติด้านการมีงานทำ พบว่า ประเทศไทยยังจัดว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม พบว่ามีกำลังแรงงาน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร รวมทั้งมีแนวโน้มของการขยายตัวในภาคบริการ ซึ่งสตรีไทยนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยงานด้านเกษตร การรับจ้างในภาคแรงงาน และช่วยธุรกิจของครัวเรือน ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของครอบครัว จากการสำรวจสภาพการณ์การทำงานของประชากร เดือนธันวาคม ปี 2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สตรีทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 7.57 ล้านคน และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม จำนวน 10.66 ล้านคน ในปี 2537 พบว่า สตรีอยู่ในภาคแรงงาน ร้อยละ 46.0 และในปี 2547 ลดลง เป็นร้อยละ 44.8 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาครอบครัวที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องออกจากงานประจำที่ทำอยู่ การออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิของสตรีที่มีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างแรงงานสตรี เนื่องจากทำให้สูญเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ รวมถึงปัจจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของสรีระร่างกายของสตรีที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานบางประเภท เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อกำลังแรงงานของสตรี ซึ่งในปี 2553 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีอยู่ที่ร้อยละ 64.3 ซึ่งต่ำกว่าบุรุษที่มีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานร้อยละ 80.7 ขณะที่อัตราการว่างงานของสตรีเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.0 หรือประมาณ 175,900 คน ซึ่งน้อยกว่าบุรุษที่อัตราการว่างงานของเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.1 หรือประมาณ 226,300 คน ทั้งนี้จำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานอยู่ในระบบและนอกระบบนั้น พบว่า สตรีมีจำนวนน้อยกว่าบุรุษ แต่ถ้าวัดจากระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า จำนวนสตรีที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเป็นแรงงานในระบบมีมากกว่าบุรุษจำนวน 2,463,900 คน ส่วนลักษณะอาชีพที่สตรีทำมากกว่าบุรุษ คือ พนักงานบริการ สำหรับอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน เครื่องจักร อาชีพด้านความสามารถทางฝีมือ ผู้บัญญัติกฎหมาย และผู้จัดการยังถือว่ามีอยู่ในปริมาณที่ต่างกันมากเมื่อเทียบกับบุรุษ สำหรับการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่า สตรีมีระดับการศึกษาสูงกว่าบุรุษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา และจากการที่สตรีมีศักยภาพทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้นจากในอดีต ทำให้สตรีเริ่มมีบทบาททางการเมือง มีสิทธิในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น มีการแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะ มีความเป็นผู้นำมากขึ้น และไม่ถูกจำกัดสิทธิอย่างเช่นในอดีต ส่วนการทำงานในระดับผู้บริหารภาครัฐโดยภาพรวม จะเห็นได้ว่า สตรีทำงานในภาครัฐก่อนข้างสูงกว่าบุรุษ พบว่า ในระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และ

ระดับ 7-8 สตรีจะมีสัดส่วนสูงกว่าบุรุษ ส่วนระดับ 9-11 บุรุษสูงกว่าสตรี สำหรับการดำรงตำแหน่งทางการเมือง พบว่า ในปี 2554 (ประกาศ ณ วันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2554) มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรี จำนวน 79 คน จากจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ประกาศรับรองทั้งหมด 500 คน ในขณะที่สมาชิกวุฒิสภาที่เป็นสตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 จากจำนวนสมาชิกวุฒิสภาทั้งหมด 150 คน แม้ว่าการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีจะก้าวหน้าไปได้ระดับหนึ่ง แต่สถานการณ์ในปัจจุบันสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จาก การแข่งขันและแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ การแข่งขันในตลาดงาน เป็นต้น ปัญหาสังคม เช่น ความรุนแรงในครอบครัว ความปลอดภัยของเด็กหญิง แม่วัยใส เป็นต้น ปัญหาพัฒนาการเมือง เช่น สิทธิความเท่าเทียมกันทางการเมือง พบว่า สัดส่วนของสตรีที่มีโอกาสเข้าร่วมทางการเมืองต่ำ เนื่องจากเจตคติทางสังคมที่มีต่อสตรี ความเข้าใจและความสนใจของนักการเมืองและผู้บริหารเกี่ยวกับประเด็นสตรี เป็นต้น ปัญหาการกำหนดและบังคับใช้กฎหมายใหม่ เช่น สิทธิของสตรีในร่างกาย ประเด็นด้านภาษี เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การเข้าถึงและความรู้เท่าทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการทำนิติกรรมและการเงินต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งกระแสกดดันจากภายในและภายนอกประเทศ เช่น ความต้องการและกระแสกดดันขององค์กรสตรีที่ขับเคลื่อนเกี่ยวกับสิทธิและความเสมอภาคของสตรีไทย ความพยายามในการปฏิบัติตามสนธิสัญญาและมาตรฐานสากล เป็นต้น ดังนั้นจากปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ทั้งหมดนี้เห็นว่า งานด้านการส่งเสริมและพัฒนาสตรีจึงยังต้องก้าวเดินต่อไปให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

การพัฒนาสตรีเป็นประเด็นนโยบายที่สำคัญ ในหลายมิติด้วยกัน ซึ่งรวมไปถึงมิติที่สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีมิติทางเศรษฐศาสตร์และการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยธนาคารโลกได้อธิบายว่า ส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตและการลดความยากจนของประเทศ คือ การพัฒนาสตรี ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสตรีเพื่อเพิ่มผลผลิตในทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการเพิ่มพูนศักยภาพของสตรีในด้านต่างๆ ซึ่งจะนำมาสู่การที่สตรีสามารถมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และจะทำให้สตรีเหล่านี้มีภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี ลดความยากจนและยังช่วยปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของครอบครัวสตรีเหล่านี้ด้วย ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงได้นำเป้าหมายต่างๆ ที่ประเทศไทยจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) โดยเฉพาะเรื่อง การขจัดความยากจนและหิวโหย การ

ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและการส่งเสริมบทบาทสตรี รวมทั้งการพัฒนาอนามัยเจริญพันธุ์ มาเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย

การดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีเป้าประสงค์ให้คนในสังคมมีการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมบทบาทของหญิงชายในการร่วมพัฒนาประเทศ สตรีได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีส่วนร่วมในสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหารและการปกครองอย่างเต็มที่ ทั้งให้สตรีได้รับการคุ้มครองทางสุขภาพ มีความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย รวมทั้งเข้าถึงบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสตรี โดยมีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

ความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรีในช่วงที่ผ่านมา

ประเทศไทยและรัฐบาลไทยได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีมานานกว่า สี่ทศวรรษ โดยพบหลักฐานที่เป็นรูปธรรมว่า ได้มีการกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายสตรีเป็นครั้งแรก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ได้วิเคราะห์และกล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายสตรีในด้านต่างๆ เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว แนวทางการดูแลสตรีที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายพิเศษ การพัฒนาด้านสาธารณสุขสำหรับแม่และเด็กในระดับชุมชน การขยายโอกาสด้านการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งเป็นประเด็นที่รัฐบาลในขณะนั้นพยายามเร่งขยายโอกาสและเพิ่มปริมาณของเยาวชนให้ได้รับโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนสตรีให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐมากขึ้น มีแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพแรงงาน รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเกษตรกรในชนบท ซึ่งในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 นี้ ได้กล่าวถึง ปัญหาว่า ระดับการศึกษาของสตรีชนบทและแรงงานสตรียังมีระดับต่ำ อีกทั้งมีรายได้และความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าบุรุษ อีกทั้งพบว่า สตรีในชนบทส่วนใหญ่มีบุตรมาก เพราะไม่สามารถเข้าถึงบริการวางแผนครอบครัว และขาดสวัสดิการ ในขณะที่สตรีในเมืองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก แต่ยังคงขาดการสนับสนุนด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงแม้ว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 จะให้ความสำคัญในการพัฒนาสตรีอยู่บ้าง และมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน อาทิ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานกลุ่มแรก ๆ ที่มีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพสตรี แต่การพัฒนาสตรีก็เป็นงานที่ไม่ค่อยได้รับความสนใจมากนัก

งานด้านการพัฒนาสตรีเริ่มได้รับความสนใจในระดับชาติอย่างต่อเนื่อง หลังจากที องค์กรสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ประกาศให้ปี 2518 เป็นปีสตรีสากล และต่อด้วย การประกาศให้ปี 2519-2528 เป็นปีทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรีสู่ความเสมอภาค การพัฒนาศักยภาพ และโอกาส และสันติภาพ เพื่อกระตุ้นให้รัฐบาลและประชาชนในประเทศสมาชิกทั่วโลกได้ตระหนัก ถึงความสำคัญของสตรี และระดมพลังในการแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายใน ทุกมิติ ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์กรสหประชาชาติได้ตั้งคณะทำงาน เพื่อจัดทำ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว หรือแผน 20 ปี (พ.ศ. 2525-2544) เพื่อวางกรอบทิศทางในการส่งเสริมงาน ด้านการพัฒนาสตรีของประเทศในขณะนั้น แผนพัฒนาสตรีระยะยาวนี้ นับได้ว่าเป็นแผนพัฒนาสตรี ฉบับแรกของประเทศ ที่ได้พยายามวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ในการพัฒนาสตรีอย่างครอบคลุม ได้แก่ สาธารณสุข การศึกษา แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร การดูแลสตรีด้วยโอกาส กลุ่มต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมืองและการตัดสินใจ รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่ยังเป็นอุปสรรคในการสร้างความเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากความตื่นตัวของนานาชาติ และการมีแผนพัฒนาสตรีระยะยาวนี้เป็นสื่อและแรงกระตุ้นที่ทำให้งานด้านการพัฒนาสตรีของ หน่วยงานภาครัฐเริ่มมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กระแสการตื่นตัวในงานด้านการพัฒนาสตรีในระดับสากล ส่งผลให้แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ระบุถึงการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายสตรี ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น และได้บรรจุแนวนโยบายด้านการ พัฒนาสตรีไว้ในบทที่ว่าด้วยการพัฒนาสังคมของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มโอกาสด้านการศึกษาสำหรับสตรี ทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะสตรีที่อยู่ในเขตชนบทในด้านการพัฒนาโอกาสในการทำงานทั้งในภาครัฐและ ภาคเอกชน การพัฒนาอาชีพและยกระดับฝีมือแรงงานสำหรับแรงงานสตรี การพัฒนาด้านอนามัย แม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว รวมทั้งการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการ ส่งเสริมและพัฒนาความเท่าเทียมกันของสตรี เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับแผนการพัฒนาสตรีในยุคต่อมาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา โครงการหรือกิจกรรมตาม แผนพัฒนาสตรีที่ปรากฏในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้ถูกบูรณาการอยู่ในมิติต่างๆ ของการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย โดยมีการกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สร้างโอกาสและความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ซึ่งในทางปฏิบัติได้มีผู้วิพากษ์วิจารณ์ ว่ายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการกำกับติดตามความก้าวหน้า การประเมินและ การรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงาน ที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่งในขณะนั้น คือ การขาด

เจ้าภาพระดับชาติที่ชัดเจนในการกำกับดูแลประเด็นการพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นพันธะผูกพันตามข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐบาลไทยต้องรายงานความก้าวหน้าเป็นประจำทุกปี

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายสตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง ดังนั้นการส่งเสริมศักยภาพและการสร้างโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิตและการพัฒนา จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการพัฒนาในมิติต่างๆ หลายด้าน เพื่อให้งานด้านการพัฒนาสตรีมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยในวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2532 คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ได้รับการสถาปนาเป็นองค์กรถาวร เพื่อปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่ โครงการ ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าของสตรี โดยตั้งขึ้นในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นสำนักงานเลขานุการ และมีบทบาทเป็นองค์กรกลางในการขับเคลื่อนและประสานงานเครือข่ายสตรีทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ต่อมาในปี 2545 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมมีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยได้ร่วมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์กรกลางระดับชาติ และเป็นกลไกด้านการพัฒนาสังคมตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นกลุ่มเป้าหมายสตรี เพื่อให้มีการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ และพัฒนาตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2550 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ

แม้ว่าที่ผ่านมา หน่วยงานหลายหน่วยงานจะให้ความสนใจและมีผลจากการดำเนินงานด้านสตรี มาอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผลของความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรีหลายด้าน อาทิ สตรีไทยได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้นและได้ศึกษาต่อในระดับสูงอย่างเท่าเทียมกับบุรุษ สามารถเข้าถึงและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในสาขาต่าง ๆ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับบุรุษ ซึ่งสตรีมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในส่วนที่เป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ นอกจากนี้ในระยะที่ผ่านมายังพบว่า สตรีมีการตื่นตัวได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหารในทุกระดับ แม้ว่าในภาคการเมืองยังมีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับการมีส่วนร่วมของสตรีด้านการบริหาร พบว่า ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสัดส่วนของสตรีที่สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง

มีส่วนที่เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต อย่างไรก็ตามจากสถิติของสตรีในการเข้าถึงและได้รับบริการ สาธารณะ สถานภาพของสตรีในสังคม ความเท่าเทียมกัน และโอกาสในการเข้าร่วมในการตัดสินใจ ทางการเมืองและการบริหารยังมีสัดส่วนที่ต่ำกว่ามาตรฐานสากล อีกทั้งยังพบปัญหาที่สตรีไทย เผชิญอยู่ อาทิ ความรุนแรงในครอบครัว การถูกคุกคามทางเพศ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต การถูก เอารัดเอาเปรียบ เจตคติของสังคมที่มีต่อสตรีและปัญหาอื่นๆ ที่ยังคงไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และปัญหาบางประเด็นดูเหมือนจะทวีความรุนแรงมากขึ้น จึงส่งผลให้งานด้านการพัฒนาสตรีและ การส่งเสริมความเสมอภาคสำหรับสตรีในประเทศไทย เป็นงานที่จำเป็นและมีความสำคัญ ต้อง ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องอีกหลายประการ เนื่องจากยังมีสตรีอีกหลายกลุ่มที่ยังไม่ได้รับ โอกาสและการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างที่ควรจะได้รับ

เมื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าของงานด้านสตรีในด้านต่างๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้งาน ด้านการพัฒนาสตรี มีความก้าวหน้าไปพอสมควร ดังจะเห็นได้จากกรณีที่สตรีไทยมีโอกาส และมีสิทธิทางกฎหมายเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัย/เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พัฒนาการ ด้านการศึกษา ความก้าวหน้าทางสาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ประกอบกับ การขยายตัวของประชากร ส่งผลให้ปริมาณความต้องการของประชาชนในการขอรับบริการจาก หน่วยงานภาครัฐมีมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และส่งผลให้ปัญหาต่าง ๆ ทวีความยุ่งยาก ซับซ้อน รวมถึงมีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาความรุนแรง ในสังคม ปัญหาความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย และปัญหาขาดโอกาสในด้านต่างๆ อันเป็นผล มาจากเจตคติที่เป็นอุปสรรคขัดขวางความก้าวหน้าของสตรี อิทธิพลของระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมดั้งเดิมที่แฝงอคติต่อสตรี มีผลต่อความก้าวหน้าของงานด้านสตรี รวมถึงการละเลยหรือ มองข้ามประเด็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของสตรีและความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายด้วย โดย เจตคติเชิงลบต่อสตรี เริ่มต้นตั้งแต่สถาบันครอบครัว รวมทั้งได้เพิ่มพูนและเข้มข้นมากขึ้นผ่าน กระบวนการทางสังคมและการเรียนการสอนในสถานศึกษา บางครั้งอาจจะเกิดขึ้น โดยไม่ได้ตั้งใจ เช่น การใช้บทเรียนที่แฝงค่านิยมและเจตคติเชิงลบ นอกจากนี้การเผยแพร่ของสื่อมวลชนยังมีอิทธิพล ต่อการสืบสานความเชื่อและค่านิยมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมา สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงเป็นหน่วยงาน หลักที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายเพื่อการพัฒนาสตรี มีบทบาทในการประสานงานและขับเคลื่อน การส่งเสริมและพัฒนาสตรี รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าในการยกระดับคุณภาพชีวิต และ สถานภาพของสตรี เพื่อรายงานต่อรัฐบาล สาธารณชน และในระดับสากล เพื่อให้งานด้านการ ส่งเสริมและพัฒนาสตรีดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้จัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-

2554) โดยได้ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน ให้ศึกษาและรวบรวมประเด็นการพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ที่เหมาะสม ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ต้นปี 2549 และนำเสนอแผนพัฒนาสตรีฯ ที่ใช้เป็นกรอบการกำหนดแผนและแนวทางในการพัฒนาของกระทรวงและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดเป้าประสงค์ที่จะสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาหญิงชายให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นคน และความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย
2. เพื่อส่งเสริมและเปิด โอกาสให้สตรีได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพ และ
3. เพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ ได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ คือ เด็กเยาวชน หญิงและชายเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นคน และมีความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย สัดส่วนของสตรีในภาคการเมืองและการบริหารเพิ่มขึ้น สตรีกลุ่มต่างๆ เข้าถึงบริการสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยเฉพาะการบริการอนามัยเจริญพันธุ์ อัตราความรุนแรงต่อสตรีลดลง สตรีที่ประสบปัญหาสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง และสตรีมีส่วนร่วมและรับผลประโยชน์จากเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

สำหรับการแปลงแผนพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติ ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและการปรับเจตคติของสังคมไทยไว้ 5 ประเด็น สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างเจตคติและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างให้แก่กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนทั้งหญิงและชาย มีความตระหนักและมีจิตสำนึกถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหาร เน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสตรีให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจทางการเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสุขภาพและสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ให้แก่สตรี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสิทธิด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของกลุ่มเป้าหมายสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะและความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในชีวิตและการมีชีวิตอยู่อย่างปราศจากความหวาดกลัว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสสำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีในการมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ยังได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดร่างแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับที่ ๑๐ โดยมีรายละเอียดของเกี่ยวกับหน่วยงานหลักและหน่วยงานรองที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ และยังได้กำหนดรายละเอียดโครงการและกิจกรรมไว้ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่แผนปฏิบัติการฉบับนี้ เป็นเพียงร่างแผนฯ เท่านั้น ไม่ได้มีการผลักดันให้นำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผลการศึกษาภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พบว่า ในภาพรวมยังประสบปัญหาในการประมวลและประเมินผลกระทบจากการดำเนินการตามแผนพัฒนาสตรีฯ อย่างแท้จริง โดยยังไม่สามารถประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ ในช่วงที่ผ่านมา ไม่มีการวางระบบการบันทึกข้อมูล และการรายงานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของแผนพัฒนาสตรีฯ ได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ทำให้ไม่สามารถวัดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามจากความพยายามในช่วงที่ผ่านมาอาจจะสรุปผลสัมฤทธิ์และผลกระทบจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ ในภาพรวมได้ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

การดำเนินงานของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ โดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสตรีฯ ได้ในระดับหนึ่ง อาทิ ความพยายามในการเสริมสร้างเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในประเด็นที่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีสัมพันธภาพที่ดีและค้ำจุนถึงบทบาทที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ในกรอบของสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นงานหนึ่งที่เห็นผลที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากการดำเนินการบูรณาการ และความร่วมมือในหลายระดับ ทั้งในแนวราบและแนวตั้ง โดยในแนวราบประกอบไปด้วย หน่วยงานหลายหน่วยงานภายในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ส่วนในแนวตั้งมีการดำเนินงานร่วมกับท้องถิ่นและกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน โดยได้ดำเนินการร่วมกันในการณรงค์ให้

ครอบครัวเห็นความสำคัญของบทบาทผู้เป็นมารดา การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การดูแลผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสตรีสูงอายุ และการสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายอยู่ที่กลุ่มสตรีในระดับชุมชนเป็นแกนหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อประชาชนทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีความเข้าใจและดำเนินการเป็นกิจกรรมของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต โดยมุ่งหวังให้อัตราการใช้ความรุนแรงต่อสตรีลดลง และสตรีที่ประสบปัญหาสามารถเข้าถึงหน่วยงานที่ช่วยเหลือปัญหาได้อย่างทั่วถึง จากการดำเนินการ พบว่า มีหน่วยงานหลายแห่งให้ความสนใจและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ส่งผลกระทบอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงปริมาณ เช่น กระทรวงสาธารณสุขได้จัดโครงการศูนย์พึ่งได้ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด โดยศูนย์พึ่งได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์แจ้งเหตุในกรณีเด็กและสตรีที่ถูกทำร้าย โดยให้บริการช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข ส่วนด้านการอำนวยความสะดวกตามกฎหมายที่น่าสนใจ คือ เกิดการทำงานอย่างบูรณาการในระดับจังหวัด ที่มีหน่วยงานหลายแห่งร่วมปฏิบัติการ ได้แก่ บ้านพักฉุกเฉินของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม ตำรวจและอัยการ รวมทั้งองค์กรอิสระ เพื่อให้เกิดการบริการที่ครบวงจร นอกจากนั้นแล้วการรณรงค์เพื่อยุติความรุนแรงก็มีการดำเนินงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะโครงการความร่วมมือระหว่างกระทรวงยุติธรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ที่สร้างเจตคติในการลดความรุนแรงแก่นักเรียนและครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นโครงการที่มีคุณค่าและมีศักยภาพในการขยายผลต่อไปอย่างกว้างขวาง

2. ผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย

การวัดผลกระทบโดยรวมของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดในแผนพัฒนาสตรีฯ มิได้อยู่ในเงื่อนงำของการศึกษา เนื่องจากการวัดผลและประเมินผลกระทบในมิตินี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา ทรัพยากรและมีการกำหนดวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่แตกต่างไปจากที่กำหนดในขอบเขตของการศึกษาส่วนนี้ อย่างไรก็ตามผลการสัมภาษณ์และการสังเกตการดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในภาคสนาม พบว่า กลุ่มสตรีจะได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น โครงการรณรงค์ลดความรุนแรงกับกลุ่มเด็ก เยาวชน และครู ช่วยสร้างเจตคติและบรรทัดฐานใหม่ให้แก่เด็ก ในการมองถึงประเด็นความรุนแรง การปรับกระบวนการเรียนการสอนที่ตระหนักถึงการลด ละ ความรุนแรงในห้องเรียน จะส่งผลต่อการลดความรุนแรงในครอบครัวและสังคมในระยะยาว เป็นต้น หากหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์และโครงการที่กำหนด ก็จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต

3. ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน

ผลจากการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบกับการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับที่ 10 และแผนปฏิบัติการฯ ส่งผลให้เกิด โครงการฝึกอบรม และมีกระบวนการให้ความรู้ความเข้าใจสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้มีความสนใจและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการปรับบริการ สาธารณะให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายสตรี และมีกิจกรรมหรือโครงการสำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรีของกระทรวง กรมต่างๆ มากขึ้น เช่น งานด้านสุขอนามัย การฝึกอาชีพให้แก่ ผู้ต้องขังหญิง โดยกรมราชทัณฑ์ได้ปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ต้องขังสตรี การริเริ่มโครงการ สำหรับแรงงานสตรี โดยเป็นความร่วมมือของกระทรวงแรงงาน สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ (สปสช.) สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย กรมอนามัยและ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีการขอความร่วมมือจากภาคธุรกิจเอกชนและโรงงานอุตสาหกรรมหรือ สถานประกอบการต่างๆ ให้เปิดโครงการนมแม่ เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่อลดภาระ ค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมทั้งให้ลูกจ้างและบุตรมีคุณภาพชีวิต และมีความรัก ความผูกพันทางจิตใจมากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นในการดำเนินงานสำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรี

4. ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น

ผลจากการสร้างเครือข่ายและการขับเคลื่อนเพื่อขยายผลการดำเนินงานด้านสตรี ในระดับชุมชน โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น จัดการประกวดเทศบาลดีเด่นด้าน การพัฒนาสตรี ส่งผลให้ท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจ มีความสนใจและจัด โครงการและกิจกรรม สำหรับการพัฒนาสตรีมากขึ้น อนึ่งหากจะให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต ควรนำ คู่มือมาตรฐานด้านการพัฒนาสตรีที่กระทรวงมหาดไทยได้พัฒนาขยายผลอย่างจริงจัง

5. ผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี

ที่ผ่านมาผลจากการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาสตรีและการสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย พบว่า มีหน่วยงานจำนวนมากได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบแยก เพศ และได้ส่งผลการเก็บข้อมูลให้แก่หน่วยงานหลายแห่ง เห็นถึงมิติตามสมอภาคในการให้บริการ สาธารณะของหน่วยงาน นอกจากนี้การแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) ให้มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและกระตุ้นการดำเนินงาน ด้านสตรีของหน่วยงาน จากการดำเนินงานติดตามข้อมูลความก้าวหน้าในการดำเนินงานของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพร.)

พบว่า เป็นมาตรการที่ดีในการกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ มีการดำเนินงานและติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาสตรี ทั้งในองค์กรและการบริการสาธารณะต่างๆ เห็นได้ว่า หลายหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการในประเด็นความเท่าเทียมกัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของหญิงชายภายในองค์กร และการกำหนดมาตรการเพื่อสร้างความเสมอภาคมากขึ้นกว่าในอดีต แม้ว่าอาจจะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสตรีฯ และยังไม่เท่าเทียมกับมาตรฐานสากล แต่ก็นับว่าเป็นนิมิตหมายอันดีในการพัฒนาสตรีของประเทศไทย

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในระยะที่ผ่านมา พบปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

1. กระทรวงและหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของแผนพัฒนาสตรีฯ มักจะมีการกิจหลักตามกฎหมาย โดยมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่กลับมีงบประมาณและอัตรากำลังที่จำกัด จึงยังไม่สามารถดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีได้อย่างจริงจัง ในขณะที่ผู้บริหารของบางหน่วยงานจะมีนโยบายเฉพาะที่ชัดเจน จึงจะสามารถดำเนินงานได้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผน เจ้าหน้าที่ฝ่ายงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาสตรีและยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาสตรีฯ อย่างเหมาะสม อีกทั้งขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แม้ว่าจะมีการกำหนดไว้ในกฎหมายและรัฐธรรมนูญแล้วก็ตาม

3. ขาดการดำเนินการจัดระบบข้อมูล หรือการจัดเก็บข้อมูล ส่งผลให้ไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลเกี่ยวกับความเสมอภาคและผลสำเร็จในการพัฒนาสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงที่เพียงพอสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย การวางแผนงานและการกำหนดงบประมาณของหน่วยงาน แม้ว่าจะมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีแต่ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรที่ดำเนินงานยังขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจและขาดประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล อีกทั้งไม่ให้ความสนใจในการดูแลข้อมูลที่จัดเก็บ ทำให้ข้อมูลเกิดการสูญหาย

4. ขาดการวางแผนและประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน และไม่สามารถดำเนินโครงการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ ในช่วงที่ผ่านมา ยังขาดกระบวนการขับเคลื่อนและการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีฯ ร่วมกับภาคีในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมอย่างจริงจัง เป็นระบบ และดำเนินการต่อเนื่อง

5. กระทรวงหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสถานภาพสตรี การพัฒนาสตรี และการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมาย สตรียังขาดองค์ความรู้ และข้อมูลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเต็มศักยภาพ

สภาพปัญหาและประเด็นสตรีที่ควรแก้ไข

สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี โดยรวม เป็นประเด็นที่สกัดกั้นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและ โอกาสสำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี พบว่า มีทั้งประเด็นที่เป็นปัญหาดั้งเดิม และปัญหาที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาสตรีฯ ในช่วงก่อน ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข รวมทั้งปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากวิวัฒนาการของสังคม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคจากเจตคติและอคติเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย

ประเด็นนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต สิทธิ ความเสมอภาคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เกิดมาจากปัญหาเจตคติและอคติของสังคมที่มีต่อบทบาทและฐานะของสตรีในสังคมไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการทำงาน การดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร การเข้าสู่ตำแหน่งในการตัดสินใจระดับต่างๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคการเมือง รวมถึงความยากลำบากในการดำรงสถานภาพในสังคมตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายได้ให้สิทธิไว้ ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคกีดขวางการพัฒนาสตรีมาจากทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมของคนในสังคมเกี่ยวกับประเด็นที่มองว่าบุรุษต้องเป็นใหญ่ในชุมชน เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้นำในสังคม และเป็นผู้นำทางการเมือง สตรีถูกมองว่าไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำทางการเมืองได้ เนื่องจากต้องดูแลบ้านและเลี้ยงบุตร ส่งผลให้ไม่มีเวลาสนใจเรื่องการเมือง นอกจากนี้ยังมีสาเหตุของปัญหาจากการที่สตรีส่วนใหญ่ โดยเฉพาะสตรีที่อยู่ในชนบทยังมีระดับการศึกษาต่ำ ไม่สนใจและขาดโอกาสในการศึกษาหาความรู้ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร

2. ประเด็นปัญหาด้านการละเมิดสิทธิ

ประเด็นปัญหาด้านการละเมิดสิทธิ พบว่า สตรีที่ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิด้านต่างๆ อันส่งผลกระทบต่อสตรีและเด็ก ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนจนกระบวนการยุติธรรมที่ขาดมุมมองและความเข้าใจในมิติความแตกต่างทางเพศ จึงเป็นผลทำให้เกิดการณรงค์เพื่อยุติการละเมิดสิทธิต่อเด็กและสตรี สิทธิและเสรีภาพของสตรีและเด็กในอันที่จะดำรงชีวิตอย่างสันติสุขถูกคุกคามและได้รับผลกระทบจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งบริเวณชายแดนที่มีการใช้อาวุธและความรุนแรง ดังที่เกิดขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาชายแดนไทยและกัมพูชา และความขัดแย้งทางการเมืองที่ผ่านมา ที่ชักนำหรือใช้การมีส่วน

ร่วมของสตรีและเด็กในการก่อการหรือชุมนุม รวมทั้งกลุ่มสตรีและเด็กที่ได้รับผลกระทบต่างๆ จากเหตุการณ์ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยมีการรวมกันเป็นกลุ่มผู้หญิงกับสันติภาพ (We Peace)

3. ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

เป็นปัญหาสำคัญของสังคมที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทั้งด้านการป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อนมาก โดยรากเหง้าของปัญหามาจากค่านิยม เจตคติของสังคมที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ออกมาเพื่อสร้างมาตรการป้องกัน เยียวยาผู้กระทำและผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงไม่ให้เกิดซ้ำหรือทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่ทว่าปัญหาความรุนแรงดังกล่าวไม่ได้ลดน้อยลงแต่อย่างใด จากการให้บริการของศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี พบว่า สตรีที่ถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศ เกิดจากผู้กระทำที่เป็นบุคคลภายในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดมากกว่าเป็นบุคคลที่ไม่เคยรู้จัก อีกทั้งพบว่า สถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่เป็นที่พักของผู้เสียหายเอง

4. ปัญหาความยากจนของสตรี

ปัญหาความยากจนของสตรี ประกอบไปด้วย รายได้ไม่เท่าเทียมกัน สภาพะการจ้างงาน การทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้และภาระหนี้สิน โดยเริ่มปรากฏว่าสตรีที่ต้องรับภาระหนี้สินของครอบครัวมีจำนวนเพิ่มขึ้น รวมถึงการเป็นหนี้สินจากการดำเนินโครงการของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมา เช่น การกู้ยืมเงินจากกองทุนต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้กระแสโลกาภิวัตน์และพัฒนาการด้านการเงินยังส่งผลให้สตรีจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาการเป็นหนี้บัตรเครดิต รวมทั้งการเป็นหัวหน้าครัวเรือนและมีภาระในการเลี้ยงดูครอบครัว จากการศึกษา พบว่า ในปี 2550 รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนที่เป็นสตรีต่ำกว่าหัวหน้าครัวเรือนบุรุษ ซึ่งทั่วประเทศมีจำนวนครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนที่เป็นสตรี จำนวน 5,757,459 ครัวเรือน โดยมีรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน 15,871 บาทต่อเดือน และมีหนี้สินครัวเรือนเฉลี่ย ร้อยละ 53.66 รวมทั้งมีทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ (บ้านและที่ดิน) ร้อยละ 74.44

5. ปัญหาด้านสุขภาพ

ปัญหาด้านสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายสตรีบางส่วนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น เช่น การวางแผนครอบครัว การคุมกำเนิด แต่อย่างไรก็ตามสตรียังมีความเสี่ยงต่อประเด็นปัญหาสุขภาพ พบว่า มีสตรีจำนวนมากที่ยังคงประสบปัญหาอยู่ อาทิ สตรียังเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV/AIDS และมีการถ่ายทอดเชื้อไปสู่ลูก ปัญหาการดื่มสุราและสูบบุหรี่ รวมทั้งปัญหาเป็นโรคไม่ติดต่อ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดัน โรคหัวใจ โรคมะเร็งปากมดลูก โรคมะเร็งเต้านม โรคอ้วน

โรคราภาพต่างๆ ได้แก่ โรคความจำเสื่อม โรคข้อเข่า เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาน่าเป็นห่วงอื่นๆ ที่ทวีความรุนแรงขึ้น เช่น ปัญหาตั้งครรภ์โดยไม่พร้อม ก่อให้เกิดการทำแท้งที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพและผิตกกฎหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มสตรีวัยรุ่น

6. ปัญหาจากความอ่อนแอขององค์กรและกลไกการพัฒนาศตริระดับต่างๆ

ปัญหาจากความอ่อนแอขององค์กรและกลไกการพัฒนาศตริระดับต่างๆ โดยองค์กรและกลไกพัฒนาศตริที่มีบทบาทในการผลักดันการกำหนดนโยบาย ขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาศตริทุกระดับ ยังขาดศักยภาพ ความตั้งใจ ค่านิยมหลัก (Core Value) และความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะในการพัฒนายุทธศาสตร์ การจูงใจ และการต่อรองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างพลังอำนาจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศตริไทย ซึ่งพบว่า กลไกของกลุ่มสตรีในระดับต่างๆ ยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดทักษะต่างๆ ที่จะทำให้กลุ่มสตรีสามารถรวมตัวกันทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ทักษะในการบริหาร โครงการ ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการบริหารทางการเงิน เป็นต้น

7. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานสตรีและคุณภาพชีวิต

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานสตรีและคุณภาพชีวิต แรงงานสตรีบางส่วนยังไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งแรงงานสตรีที่ทำงานบ้าน ยังไม่มีกฎหมายและแนวทางในการดูแลคุ้มครอง โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการด้านสวัสดิการให้แก่แรงงานสตรีอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

ในจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาในการพัฒนาต่อคณะกรรมการพัฒนาศตริ คือ สตรีมีภารกิจประจำวันเช่น เลี้ยงดูลูก ทำนา มีอาชีพที่ต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ทักษะคิดของสังคมมองว่า กลุ่มผู้หญิง (คณะกรรมการพัฒนาศตริหมู่บ้าน) ที่ชาวบ้านเรียกว่ากลุ่มสตรีแม่บ้าน การเดินทางไปประชุม หรือหารพัฒนาตนเองตามหน่วยราชการเชิญประชุม ไม่มีค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับผู้มีรายได้น้อยไม่พอเพียง และเสียเวลา ในการมีส่วนร่วมในสังคม สามีและครอบครัวไม่เห็นความสำคัญแต่ในการทำวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกสถานที่เดินทางสะดวกใกล้เคียง และมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การดูแลเรื่อง อาหาร เครื่องดื่ม เอกสารการอบรม และโครงการอบรมแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรและบทเรียน เพื่อที่จะตอบ โจทย์ ในการพัฒนาศตริในพื้นที่ เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม

8. ปัญหาโดยทั่วไปของสตรีในชนบท

1. ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีความเชื่อมั่น
2. พื้นฐานความรู้น้อย

3. เจตคติต่อสังคมและการพัฒนาน้อย
4. การดูแลตนเองและครอบครัวด้านสาธารณสุขไม่ดีพอ
5. ขาดประสบการณ์ในการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่ม

ผู้วิจัยจึงได้จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรี โดยได้รวมหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในการอบรมพัฒนาทั่วไป จากหลายสถานที่ หลายองค์กร มารวบรวมและคัดเลือก บทเรียนและวิทยากรจากมหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งอุปกรณ์และแบบสอบถามต่างๆ โดยสรุปหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน กรณีศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. หลักสูตรการพูดในที่สาธารณะ การแนะนำตนเอง การนำเสนอปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การเขียนโครงการนำเสนอหน่วยงานของรัฐ มารยาทการรับประทานอาหาร การไหว้แบบต่างๆ การปฏิบัติตัวเมื่อเข้าร่วมงานประเพณีทางศาสนา และการเข้าสังคม, การร้องเพลง การรวมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม
2. การฝึกอาชีพอย่างสั้น เช่น ทอเสื่ออก ฝึกถนอม ฝึกทำขนม การปลูกผัก การทำปลาข้าว อาหารแห้ง การทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย การทำพรมเช็ดเท้า ฯลฯ
3. การแต่งหน้าและการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะ
4. โภชนาการและการสาธารณสุขในครัวเรือน การเข้าใจหลัก การดูแลสุขภาพเบื้องต้น
5. หลักกฎหมายเบื้องต้นสำหรับประชาชน
6. นำไปทัศนศึกษาหมู่บ้านต้นแบบที่ จังหวัดมุกดาหาร และประเมินผลในการนำบทเรียนที่ได้รับไปใช้ในการเดินทางร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research)

การศึกษาคูณสมบัติของผู้นำสตรีและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลเชิงนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ การศึกษาระยะที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำสตรีทั้งหมดในจังหวัดมหาสารคาม ในพื้นที่ 13 อำเภอ โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแต่ละหมู่บ้านจะมีผู้นำสตรีหมู่บ้านละ 9 คน รายละเอียดตามตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 : แสดงจำนวนผู้สตรีในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ผู้นำสตรี (คน)
1. อำเภอเมือง	14	196	1,764
2. แกดคำ	14	80	720
3. โกสุมพิสัย	17	222	1,998
4. กันทรวิชัย	10	162	1,458
5. เชียงยืน	8	110	990
6. บรบือ	15	191	1,719
7. นาเชือก	10	136	1,224
8. พยัคฆภูมิพิสัย	14	231	2,079
9. วาปีปทุม	13	231	2,079
10. นาइन	9	92	828
11. ยางสีสุราช	7	82	738
12. กุฉีรัง	5	74	666
13. ชื่นชม	4	47	423
รวม	140	1,854	16,686

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยสุ่มอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ จาก 13 อำเภอ สุ่มให้ได้ตามจำนวนขนาดตามกลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Yamane, 1973 ; อ้างถึงใน สำเร้ง จันทรสุวรรณ และ สุวรรณ บัวทวน, 2542)

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

- N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนของสัดส่วนหน่วยตัวอย่างต่างไปจาก
 สัดส่วนประชากรที่ยอมให้เกิดขึ้นได้กำหนดไว้ที่ .05

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{16,686}{1 + (16,668) (0.05)^2}$$

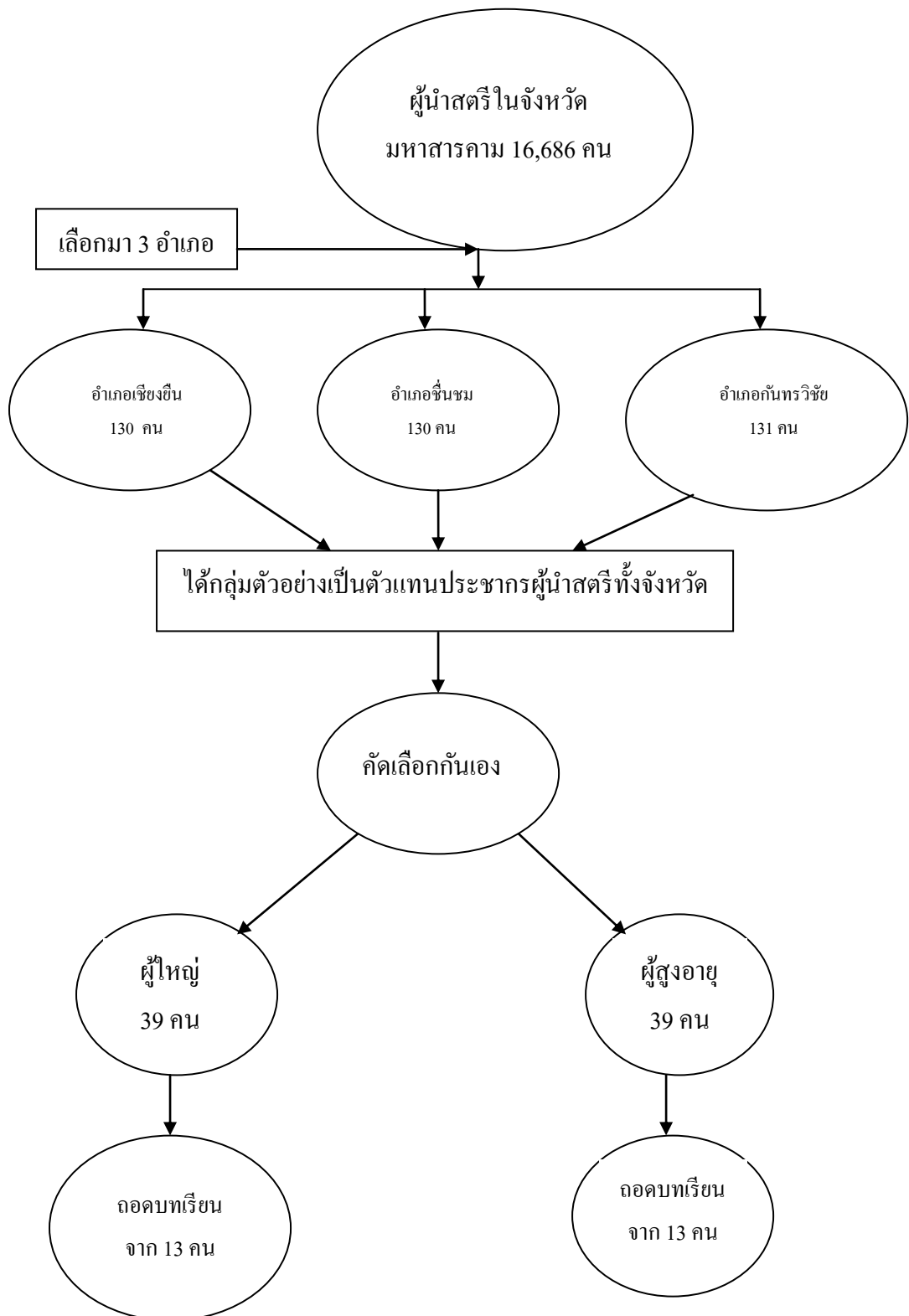
$$= 390.64 \text{ หรือคิดเป็นตัวอย่าง จำนวน 391 คน}$$

2.2 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยวิธีการจับฉลาก ได้เขตเลือกตั้งที่ 5 ได้แก่ อำเภอเชียงยืน จำนวน 130 คน อำเภอชื่นชม จำนวน 130 คน และอำเภอกันทรวิชัย จำนวน 131 คน รวม 391 คน

2.3 จัดประชุมเพื่อคัดเลือกผู้นำสตรีในแต่ละกลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่ม จาก 3 อำเภอ ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสตรี จำนวน 391 คน โดยให้แต่ละกลุ่มเป็นผู้คัดเลือก

2.4 ประชุมเพื่อค้นหาข้อมูลและคำตอบว่าผู้นำสตรีในแต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณสมบัติดังกล่าว โดยใช้อัตราส่วน 3 ต่อ 1 เพื่อทำการถอดบทเรียน ดังแผนภาพที่ 4-1

แผนภาพที่ 4-1 : แสดงการสุ่มตัวอย่าง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย (ซึ่งผ่านการคัดเลือกแล้ว) ช่วยกันศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสตรี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยผู้วิจัยคัดเลือกสตรีของแต่ละกลุ่ม (จาก 2 กลุ่มดังกล่าว) ตามคุณสมบัติที่กำหนด คือ เป็นผู้ที่มิพบทาบทาในการพัฒนาท้องถิ่น จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น และทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ ตามหลักเทคนิคสามเส้า (Triangulation) อย่างละเอียด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือที่รวบรวมข้อมูลแบบเผชิญหน้า (Face-to-face) หรือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ สามารถตอบโต้ตอบ อธิบายจนเกิดความชัดเจน ชักถามให้เกิดความกระจ่าง ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์ที่จะทราบรายละเอียดเรื่องที่ต้องการมากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สังเกต พฤติกรรมและการใช้ภาษา ของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการตีความหมาย (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2538 : 170-171 และนิตยา ชูโต. 2540 : 113) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นกับกลุ่มเป้าหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะไม่ใช้วิธีการทางสถิติมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่จะใช้วิจารณ์ญาณของผู้ที่ทำการศึกษามาวิเคราะห์และตีความข้อมูลเป็นสำคัญ (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. 2550 : 42) ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยคัดเลือกข้อสรุปที่ตรงกันของผู้รับการสัมภาษณ์จำนวนเกินกึ่งหรือ (ร้อยละ 50.0 ของผู้รับการสัมภาษณ์) ทำการสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละกลุ่ม

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลและสภาพที่เป็นจริงของสตรีใน 2 กลุ่ม อย่างละเอียด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม
2. ผู้วิจัยคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่สามารถแปลงเป็นกิจกรรมได้ แล้วนำมาสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นฉบับร่าง

3. ผู้วิจัยประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นฉบับร่าง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาศรี จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านการพัฒนา จำนวน 1 คน กลุ่มสตรีผู้ใหญ่ จำนวน 2 คน กลุ่มสตรีสูงอายุ จำนวน 3 คน และนักพัฒนาสังคม จำนวน 2 คน รวม 10 คน เพื่อร่วมกันวิพากษ์กลยุทธ์การพัฒนาศรี รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับกลยุทธ์การพัฒนาศรี เพื่อนำใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 ต่อไป

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research)

การวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผล ดังนี้

ในประเมินผลการทดลองใช้และประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 3 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบ

เพื่อใช้ในการประเมินผลการใช้กลยุทธ์ ก่อนและหลังการทดลอง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบทดสอบ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อใช้ในการประเมินผลก่อนและหลังการทดลองในเรื่องที่ทำการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านธรรมะเพื่อการพัฒนาคุณธรรม ด้านการวิเคราะห์ปัญหา กลยุทธ์การแก้ปัญหา และด้านปฏิบัติการเขียนโครงการ

1.2 สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แบบ 4 ตัวเลือก แล้วเลือกข้อถูกเพียงข้อเดียว จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ด้านการดูแลสุขภาพ	จำนวน 10 ข้อ
ด้านธรรมะเพื่อการพัฒนาคุณธรรม	จำนวน 9 ข้อ
ด้านการวิเคราะห์ปัญหา กลยุทธ์การแก้ปัญหา	จำนวน 10 ข้อ
ด้านการเขียนโครงการ	จำนวน 10 ข้อ

1.3 นำเครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรง และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 การทดลองใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และความยากง่าย ที่มีค่าระหว่าง 0.20-0.80

1.5 หากคุณภาพของแบบทดสอบประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้สูตรการคำนวณของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน 20 (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ 0.95

หลังจากสร้างแบบทดสอบแล้ว มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายการทดลองกับกลุ่มบุคคลที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ 15 คน
 - 1.1 กลุ่มสตรีที่เป็นผู้ใหญ่
 - 1.2 กลุ่มสตรีผู้สูงอายุ

ดำเนินการเก็บผลจากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่พึงมีในแต่ละกลุ่มก่อนการทดลอง
2. ดำเนินการทดลองการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
3. ประเมินผลหลังการทดลอง จากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นกับกลุ่มเป้าหมาย
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ t-test (dependent) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. แบบวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนาสตรี

เพื่อประเมินเจตคติที่มีต่อการพัฒนาสตรี กับกลุ่มตัวอย่างสตรีที่เข้ารับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สตรี ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

- 2.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและวิธีการวัดเจตคติ
- 2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนาสตรี โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert scale) ซึ่งแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 19 ข้อ ซึ่งข้อความการวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี มีลักษณะเป็น ทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ที่มีข้อความเชิงบวก

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ที่มีข้อความเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 4	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 5	คะแนน

2.3 นำแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ที่สร้างขึ้น นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับสตรีที่ไม่ใช่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อความเป็นผู้นำสตรี

2.5 นำแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี นำมาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อให้ค่าน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 คะแนน โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังหัวข้อ 2.2

2.6 หาคุณภาพแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี เท่ากับ 0.89 (ภาคผนวก ข ตารางภาคผนวกที่ 14 หน้า 188-189)

2.7 นำแบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาสตรี ทั้งฉบับจัดพิมพ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากที่ได้ใช้กลยุทธ์การพัฒนาแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การแปลผลข้อความเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 16, 17 และ 18

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 3, 7, 8, 9, 10, 15 และ 19

ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. แบบประเมินติดตามผลการใช้กลยุทธ์

แบบประเมินติดตามผลการใช้กลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องในการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม หลังการทดลอง 2 เดือน ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินและติดตามผล

3.2 สร้างแบบสอบถาม ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นการติดตามผลกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ใน 4 คุณลักษณะ คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถในการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร (ภาคผนวก ค หน้า 184-185)

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และตรวจแก้จำนวนของข้อคำถามให้ชัดเจน พบว่าแบบสอบถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ ภาคผนวก ค หน้า 191)

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถาม นำมาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อให้ค่าน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 คะแนน โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก	ให้ 4 คะแนน
เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อย	ให้ 2 คะแนน
เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

3.6 หาคุณภาพแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามเท่ากับ 0.94

3.7 นำแบบสอบถามทั้งฉบับ จัดพิมพ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
หลังจากที่ได้ใช้กลยุทธ์การพัฒนาแล้ว กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิม
โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการพัฒนาของผู้นำสตรี ซึ่งเป็นกรรมการพัฒนาสตรีในท้องถิ่นซึ่งทั่วประเทศได้จัดตั้งโดย กรมพัฒนาชุมชน ได้ทำ Focus Group ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยจัดทำหลักสูตร และสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพสตรี เป็น 3 ระยะ เพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเองและท้องถิ่นที่เหมาะสม มีการประเมินผลหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการทดลองกึ่งทดลองใช้หลักสูตรและกลยุทธ์ดังกล่าว เช่นการแสดงออก การพูดในที่สาธารณะ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง การเขียนโครงการ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาตนเอง การแต่งกาย การรับประทานอาหาร ความเชื่อมั่น ความกล้า เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า คุณสมบัตินี้ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี หลังได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพแล้ว มีความกล้าแสดงออก มีการจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ ในการพัฒนาสังคม การเรียนรู้,แก้ปัญหาและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา มีความต้องการเป็นผู้นำ อยากเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น อยากสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้านและการเมืองท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น การแต่งกายดีขึ้น มีมารยาทในการรับประทานอาหาร การพัฒนาสตรีครั้งนี้อยู่ในรูปการฝึกอบรมจำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม การดูแลสุขภาพ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา การเขียนโครงการ การจัดทำสคคคและการศึกษาดูงาน

ผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี พบว่า คะแนนที่ได้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ และเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในบทที่ 4 สามารถนำแนวทางบทเรียนในการพัฒนาศักยภาพสตรีในทุกหมู่บ้านทั่วประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้ทั่วประเทศ เพื่อให้สตรีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีภูมิความรู้ มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ และท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จะเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสตรีมีความต้องการที่พัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่เนื่องจากการขาดการสนับสนุนและส่งเสริม หน่วยงานภาครัฐนิยมอบรมสตรี แต่ลืมนึกไปว่าเรามีปัจจัยอื่นที่ไม่สามารถ

ทำตามคำสั่งของราชการได้ เช่นเรียกประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรี ให้มาประชุมที่อำเภอในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แต่ไม่ได้นึกไปให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การเสียเวลา และเสียค่าใช้จ่ายเอง โดยคิดว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีเป็นผู้ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในหมู่บ้าน ควรเสียสละ แต่ทางการเรียกซ้ำแล้วซ้ำเล่า ไม่มีแรงจูงใจและสิ่งตอบแทน ฯลฯ ก็เลยเป็นการเบียดเบียนเครื่องแบบ อุปกรณ์ ในการทำกิจกรรมกลุ่ม คณะกรรมการพัฒนาสตรีก็ต้องรวมตัวระดมทุนกันเอง เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อสังคม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด จึงเป็นผู้มีฐานะทางสังคมที่จะดูแลช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และส่วนใหญ่ที่เห็นเกือบทุกจังหวัด จะเป็นผู้ที่อยากให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเข้ามาเป็นกำลัง เป็นฐานอำนาจในทางสังคมและการเมือง หากมองทุกจังหวัดในประเทศไทย จะมีผู้ที่จะก้าวสู่การเมืองและต้องการให้ กลุ่มสตรีทุกหมู่บ้าน มาเป็นแกนนำหรือหัวคะแนนในทางอ้อม ขาดการพัฒนาทักษะและพัฒนาศักยภาพ ในเชิงวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่จะชวนไปเที่ยวรับประทานอาหาร ตัดชุดเครื่องแบบให้

ข้อเสนอแนะให้รัฐบาลและกรมพัฒนาชุมชน ที่กำกับดูแลคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั่วประเทศ มีแผนการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั่วประเทศ (70,000 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 9 คน) เท่ากับ 630,000 คน โดยเป็นโครงการทั่วประเทศในการอบรมและพัฒนาประชาชนที่เป็นผู้หญิง ให้มีศักยภาพอันจะเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนประเทศไทย อย่างเป็นรูปธรรมในแง่การสร้างจริยธรรมในสังคมและเยาวชน การดูแลสุขภาพและโภชนาการในชุมชนมีส่วนร่วมในสังคม หากผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมและการเมืองมากขึ้น มิติการดูแลสุขภาพเด็กและเยาวชน จะได้รับการดูแลแก้ไขและมีสังคมที่อบอุ่นเป็นสุขขึ้น การขจัดความรุนแรงในครอบครัวจะถูกขจัดไปด้วยมือของผู้หญิง รัฐบาลควร สนับสนุนงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม) ที่ช่วยเหลือภาครัฐ ในปัญหาสังคมเด็กเยาวชน ครอบครัวชุมชนเช่นเดียวกัน โดยคณะกรรมการ พัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ แนวทางจัดการสัมมนาสตรีของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มีส่วนร่วม มีส่วนในสมัชชาสตรีของสำนักนายก และกระทรวงพัฒนาสังคม ให้เป็นแนวทางการร่วมมือกับกรมการพัฒนาชุมชนด้วย เนื่องจากทางกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีงบประมาณในการพัฒนาสตรี แต่เมื่อมีการประชุมสมัชชาสตรี คณะทำงานของหน่วยงานดังกล่าว กลับวิ่งวุ่นวายในการหาสตรีในส่วนอื่นๆ เข้ารับการอบรมตามระเบียบ ไม่ได้ประสานงานกับกรมการพัฒนาชุมชนและประสานกับคณะกรรมการพัฒนาสตรี ที่ได้จัดตั้งไว้แล้วมีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง หากสำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงพัฒนาสังคม ได้ทำงานร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชน ก็จะเป็นการต่อยอด ไม่ตามกลุ่มเป้าหมายอย่างกระจุกกระจาย เปลี่ยนคนไปทุกปี และหลักสูตรต่าง ๆ ก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่แท้จริง หลักสูตรที่ผู้วิจัยได้จัดทำมา จะนำเสนอต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และหากสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงพัฒนาสังคมได้บูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ต่อยอดการพัฒนา ก็จะมี

ประโยชน์มากกว่าตามความหาคนมาอบรม เพื่อให้เสร็จๆไปตามระเบียบข้อบังคับ และจะเป็นพลังขับเคลื่อน อย่างเป็นรูปธรรมที่ดีกว่าในทิศทางที่ควรจะเป็น หากดูแผนพัฒนาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีและงบประมาณที่มี ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาสตรี ผู้วิจัยได้รวบรวมเพื่อนำเสนอผู้รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสตรี ในฐานะเป็นสมาชิกรัฐสภาสตรี ในประเด็นที่มีนัยสำคัญที่เสนอให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

1. สตรีกับโอกาสทางการศึกษา

1.1 ให้ความสำคัญและสร้างโอกาสทางการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับสตรี โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาส และสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์ไอซีทีชุมชนให้มีจำนวนเพียงพอและสะดวกสำหรับผู้ใ้

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสตรีให้ก้าวไปพร้อมกับสมาชิกในสังคม เพื่อจะได้เรียนรู้บทบาท สิทธิ หน้าที่ ซึ่งจะเป็นการเสริมพลังซึ่งกันและกันในการพัฒนา ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง

1.3 ให้ใช้ประโยชน์จากงบประมาณแผ่นดิน โดยจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่สตรี โดยสนับสนุนงบประมาณเป็นรายบุคคลทั้งการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และจัดสรรงบประมาณพัฒนาสตรีเพิ่มเติมเป็นพิเศษในกรณีเร่งด่วน

1.4 สนับสนุนเครือข่ายสตรีในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจสตรี โดยใช้แนวคิดการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ (area based management) และส่งเสริมบทบาทสตรีให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ พร้อมทั้งการตรวจสอบ ประเมินผล โดยใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในชุมชน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 สร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่สตรีสู่ประชาคมอาเซียน ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานสตรีและบุรุษ ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับประเทศสมาชิก

2. สตรีกับการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรสตรี

2.1 เร่งดำเนินการผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อให้บุคคลทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มผู้หญิง ชาย และกลุ่มหลากหลายทางเพศ ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในทุกด้าน และมีมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคสำหรับกลุ่มผู้หญิงที่ต้องได้รับความใส่ใจเป็นพิเศษ โดยน่านโยบายกองทุนพัฒนาสตรีบูรณาการสาระอยู่ในพระราชบัญญัติส่งเสริมโอกาสความเท่าเทียม เสมอภาคระหว่างเพศ

2.2 ขกระดับกลไกระดับชาติเรื่องสตรีให้เป็นหน่วยงานอิสระ จากระบบราชการ และจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการทำงาน ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กำหนดมาตรการให้กลไกระดับชาติ โดยมีเป้าหมายและส่งเสริมการทำยุทธศาสตร์ และสร้างการยอมรับเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย เป็นกระแสหลักของกระบวนการ นโยบายและการดำเนินงานในภาคราชการ และกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อจัดอุปสรรคต่อการใช้สิทธิของสตรี และการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

2.4 ส่งเสริมให้มีคณะทำงาน โดยมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง ภาคประชาสังคม และภาครัฐ ให้มีสัดส่วนที่สมดุล และจัดทำแผนปฏิบัติงานบนหลักความร่วมมือพหุภาคีที่มีแผนการทำงานจากเบื้องบน จัดทำแผนที่ยึดโยงกับสถานการณ์ สภาพปัญหาของพื้นที่ ในการขับเคลื่อนสังคมเสมอภาคและเป็นธรรม

3. สตรีกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจ

3.1 กำหนดให้มีการใช้ระบบสัดส่วนของผู้หญิงในทางการเมือง เช่น อปท. พรรคการเมือง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3.2 สร้างกลไกสตรีในการทำงานด้านการเมืองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทูกระดับ (สร้างสภาสตรีในชุมชน/ตำบล/หมู่บ้าน) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสตรีเพื่อเข้าสู่เวทีการเมืองและพัฒนาให้สตรีมีบทบาททางการเมือง

3.3 สร้างหลักประกันการเปิดพื้นที่สาธารณะ ให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในการบริหาร การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย ในการกำหนดกิจกรรมสาธารณะด้วยตนเอง โดยการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

3.4 สร้างมาตรการในการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งของ ราชการของหน่วยงาน ภาครัฐ อปท. ให้พิจารณาให้โอกาสผู้หญิงโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือ ใช้สถานภาพทางเพศเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

3.5 สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสตรีเพื่อเข้าสู่เวทีการเมืองและให้ความรู้แก่ผู้หญิง ค้อยโอกาส ได้รับรู้เรื่องของการเมืองและนโยบายของรัฐ รวมทั้งให้การสนับสนุนประชาสังคม ในการทำงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้สตรีมีบทบาททางการเมือง

3.6 จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการจัดตั้งพรรคการเมืองโดยกำหนดโควต้า

4. สตรีกับปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อม

4.1 กำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมเป็นวาระแห่งชาติ

4.2 จัดตั้งกลไกระดับชาติที่เป็นอิสระ ซึ่งทำหน้าที่บูรณาการให้กระทรวงที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระดับชาติ เพื่อป้องกันช่วยเหลือ คุ่มครองวัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม

4.4 กำหนดมาตรการเยียวยาแม่วัยรุ่น โดยสร้างแนวทางเพื่อช่วยเหลือให้สามารถ เลี้ยงดูบุตร พร้อมทั้งมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมให้ ครอบครัวเป็นหน่วยสนับสนุน พร้อมทั้งแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของแม่วัยรุ่น

4.5 สนับสนุนการสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนมาตรการลดความรุนแรง รวมทั้ง ช่วยเหลือและป้องกัน โดยให้การสนับสนุนเครือข่ายสตรีในการดำเนินงานขับเคลื่อนเพื่อลดความ รุนแรงของปัญหาวัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีทักษะการป้องกันตนเอง รวมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทุกระดับ

4.5 ส่งเสริมการพัฒนานักกลางทางการศึกษา ให้มีทัศนคติและทักษะในการสอน เรื่องเพศศึกษา โดยพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมเรื่องสุขภาพทางเพศในสถานศึกษา ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับอนุบาล

4.6 สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหา และเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนมาตรการลดความรุนแรงในครอบครัว ในระดับพื้นที่

ทั้งหมดนี้ ต้องการให้รัฐบาลถือเป็นวาระแห่งชาติ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความ เท่าเทียมเสมอภาคระหว่างเพศ หนุนเสริมการพัฒนาศักยภาพสตรีและการขับเคลื่อนเครือข่ายสตรี รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อสนับสนุนการนำข้อเสนอจากเวทีสมัชชา แห่งนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

การพัฒนาชุมชน, กรม. การพัฒนาชุมชนโดยวิธีการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วน
ท้องถิ่นกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2549.

การพัฒนาชุมชน, กรม. ระบบมาตรฐานงานชุมชน : เครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองของผู้นำชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน, 2555.

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. เอกสารแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ การ
พัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก
เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ, 2553.

การคิดริเริ่มมีโนทัศน์: CONCEPTUAL THINKING. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย,
2549.

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, สำนัก. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์, 2550.

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, สำนัก. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์, 2544.

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, สำนัก. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : กระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์, 2550.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. คลื่นลูกที่ 5 ปราชญ์สังคม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย, 2548.

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. กระบวนการกลุ่มและพัฒนาภาวะผู้นำ. การบูรณาการการจัดระเบียบ
ชุมชนและการพัฒนา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงาน. แผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map ฉบับปรับปรุง
ใหม่. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูป
ระบบราชการ, 2552.

หนังสือ (ต่อ)

- ครรรชิต พุทธโกษา. **คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับสมบูรณ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554.
- จิรพรรณ กาญจนจิตรา. **สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 18. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- จุไรรัตน์ จันทร์ธำรง. **ผู้หญิงกับการพัฒนา**. ในบทความประเด็นเรื่องสตรี. รวบรวมโดย อัมรา พงศ์สาพิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จุฬารณีย์ โสตะ. **กลยุทธ์การพัฒนากิจกรรมสุขภาพ**. ขอนแก่น: ภาควิชาสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- ชนะนทอง ธนสุกาญจน์. **การเสริมสร้างพลังอำนาจ**. ใน **ทฤษฎีและโมเดลการประยุกต์ใช้ในงานสุขศึกษาและทางพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปรับปรุง (136-156)**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพ, 2540.
- ชุกา จิตพิทักษ์. **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2525.
- ชาติยา สุวรรณะชญ. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- นิตา ชูโต. **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : พี.เอ็น. การพิมพ์, 2540.
- ประภาวรรณ อุ่ณอบ. **วิทยาการกระบวนการเงื่อนไขสำคัญของการถอดบทเรียนแบบวิเคราะห์ หลังการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต, 2552.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม**. ขอนแก่น: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- พงศศักดิ์ อังกสิทธิ์. **การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร**. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- พรทิพย์ สุประดิษฐ์ และรุจินาด อรรถดิษฐ์. **สู่เส้นทางสร้างสุขภาพชุมชน**. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์, 2548.

หนังสือ (ต่อ)

- พสุ เดชะรินทร์. **Balance Score Card รู้ลึกในการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- พระราชวรมนี. **มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ : พัฒนาคณ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประเทืองวิทย์, 2538.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. **หลักการจัดการ**. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. **สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. **การบริหารการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- ภัสสร ลิมานนท์. **บทบาท เพศ สถานภาพสตรี กับการพัฒนา**. ปรับปรุงใหม่ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. **ยุทธศาสตร์การพัฒนา : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก**. นนทบุรี : บুকพอยท์ วิชาการ, 2556.
- ยศ สันตสมบัติ. **แม่หญิงสีขาวตัว : ชุมชนและการค้าประเวณีในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบัน ชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2535.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊ค บับลิเคชั่นส์, 2546.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2542.
- รุ่งเจริญ สายพันธ์. **แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม : ระดับกลุ่ม/ชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2540.
- เรียม ศรีทอง. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่นจำกัด, 2542.
- วรัญญา ภัทรสุข. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2546.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. **BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แปซิฟิก, 2546.

หนังสือ (ต่อ)

- วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ตลาดา พับลิเคชั่น จำกัด, 2548.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม, 2534.
- วิเชียร วิทญูดม. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด, 2548.
- ไวยรัช เทียมบรรจง. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูพระนคร, 2523.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. ความรู้เบื้องต้นทางสังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ศุภวลัย พลายน้อย. นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียน. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด, 2551.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี: ชัยศิริการพิมพ์, 2522.
- สถิตย์ นิยมญาติ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2524.
- สนทยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2545.
- สมพงษ์ ดุลยอนุกิจ. สังคมศาสตร์กับการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2549.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: สยามการพิมพ์., 2521.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการหาความรู้ วัด ดำเนินงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : หจก. ขอนแก่นการพิมพ์, 2538.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีและกลยุทธ์ในการพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้, สำนัก. รายงานผลการศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้. สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548.
- สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- สุชา จันทร์อม และสุรางค์ จันทร์อม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, 2520.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์. การพัฒนาสุขภาวะผู้หญิงในประเทศไทย, **Development of Women' Well-being in Thailand.** ใน จุดเปลี่ยนประชากร จุดเปลี่ยนสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.

หนังสือ (ต่อ)

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

เสรี พงศ์พิศ. **วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง**. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2549.

โสภกา ชูพิชัชกุล. **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2532.

อุทัย หิรัญโต. **การเปลี่ยนแปลงสังคมกับศักยภาพของชุมชนไทย**. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2546.

วารสาร หนังสือพิมพ์

ทัศนาศา บุญทอง. “ทฤษฎีการพยาบาล: แนวคิดและการนำไปใช้ในวิชาชีพพยาบาล”. **วารสารพยาบาล**. (ตุลาคม-ธันวาคม), 2535.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. “เทคนิคการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน” ใน **เอกสารการฝึกอบรมข้าราชการ หลักสูตรยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. วันที่ 11-13, 18-20 ตุลาคม 2539. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539.

พระธรรมปิฎก. “ภาวะผู้นำ”. ใน **สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (บรรณาธิการ)**. ผู้นำ ไม่ใช่ทุกคนที่มีตำแหน่งจะเป็นผู้นำได้ (หน้า 18-20). กรุงเทพฯ : มติชน, 2543.

พัลลภ ตันจรรย์ภรณ์. “กระบวนการพัฒนาสตรีในประเทศไทย : แนวคิดและนโยบาย”. **วารสารพัฒนาชุมชน**. (มี.ค. 2543) : 3-10, 2534.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

เกศรี วิวัฒน์ปฐพี. “กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน”. **ปริญญาวิทยานิพนธ์** ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

โคทม อาริยา. “แนวคิดในการพัฒนาสตรี. บทความเสนอในการประชุมสัมมนาเรื่อง การพัฒนาสถานภาพสตรีไทย”: **งานวิจัยและนโยบาย**. กรุงเทพฯ : สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย (ต่อ)

จิรติ ดิงศภัทย์. “แนวคิดเรื่องการพัฒนาสตรี” ใน สตรีไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์และการศึกษาวิจัย งานพัฒนาสตรี. รวบรวมโดย คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

ใจศรกาญจนา หิรัญพฤกษ์. “กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเสมอภาคบทบาทหญิงชายในการพัฒนาท้องถิ่นทุรกันดารอีสานใต้”. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

จิตินันท์ วัชรกุล. “บทบาทการดำเนินงานของอาสาสมัครองค์การเอกชนในการตรวจสอบการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ร.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

ดวงใจ อูสายพันธ์. “บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม”. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2550.

ธัญพร เมืองนาง. “บทบาทหญิงชายในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง”. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการศึกษานอกระบบ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

เนตรดาว แพทย์กุล. “บทบาทของผู้หญิงชาวบ้านในการพัฒนา : กรณีศึกษาบทบาทของผู้หญิงในเครือข่ายชุมชนเมือง”. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

วิภาวี พัดน้อย. “บทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรีระดับหมู่บ้านในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา”. รายงานการศึกษาดูงาน รม. สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

วิยุทธ์ จำรัสพันธ์, คารารัตน์ เมตตาริกานนท์ และ ปณิตดา เผือกพันธ์. “แนวคิด บทบาท และปัญหาในการพัฒนาของผู้นำสตรีชนบทอีสาน”. รายงานการวิจัย. วารสารมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ 10 (1) พ.ค-ต.ค. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

ศิริลักษณ์ เภาคำ. “บทบาทของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลด้านการพัฒนาท้องถิ่น”. รายงานการศึกษาดูงาน รม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. “การพัฒนากลไกในการบูรณาการมิติหญิงชายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. รายงานการศึกษาดูงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชัชวาลิต สรวารี. (8 มิถุนายน 2548). “ภาวะผู้นำ ล้ำสมัยได้ และไม่ได้มีมาแต่กำเนิด”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <http://www.jobroads.net/Article/ViewArticle.Asp?>. 2557.

รัตนา ดวงแก้ว. “คู่มือการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาชุมชน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<http://www.Banpraknfe.com/webborard/index.php?topic=643.0>. 2557.

สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. “การรณรงค์ทางการเมือง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.women-family.go.th>, 2557.

ภาษาต่างประเทศ

- Allport , Gordon W. **Patten and Growth in 69 Personality**. New York : Holt, 1973.
- Boom, J.J., & Selznick, P. **Sociology**. New York : Harper & Row., 1977.
- Boserup, E. **Women’s Role in Economic Development**. New York : St. Martin’ s Press, 1979.
- Boydell, T. **Management self-development: A guide for managers, organization and institution**. Switzerland: International Labor Organization, 1985.
- Carole R. Bloom. **Developing community leadership**. Retrieved May 30, from <http://www.Plannersweb.com>. 2006.
- Cullen, John B. and Parboteeah. K. Praveen. **Multinational Management: A Strategic Approach**. 3th ed. Mason: Thumson South-Western, 2005.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. **Organization behavior structure process (9th)**. New York : McGrew-Hill, 1997.
- Gottlieb B.H. **Social networks and social support in community mental health**. B.H. Gottlieb. (E.d.), Social network and social support. Beverly Hills, p.11-12., 1981.
- House J.S. Et dl. **Measures and concepts of social support**. In: Cohen S, Syme SI, editors, social support and health, Orlando: Academic Press.
- Inner, M. **Accelerating Change: Resource for Gender Mainstreaming**. Canada: Agriteam Canada Consulting Ltd., 2000.
- Israel et.al. **Health Education and health empowerment**. Health Education Quartedrly, 21(2), 149-170, 1994.
- Johnso, H. **“Women’s Empowerment and Public Action : Experiences from Latin America”**. Guoted in Wuyts et al, 1992.
- Levinson, D.J. **Role Personality and Social Structure in the Organization Setting**. New York: Random house., 1971.
- Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: Haper & Row, 1970.
- McDavid, J.W. and H. Harari. **Psychology and Social Behavior**. New York: Harper & Roe., 1974.
- Mcgregor. **The human side of enterprise**. New York: McGraw Hill., 1960.
- Megginson, D and Pedler. **Self development: a facilitator’ guide**. London: McGraw Hill., 1992.

ภาษาต่างประเทศ (ต่อ)

Moser, C. **Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training**. New York: Routledge, 1993.

Narayan, Deepa. **Empowerment and Poverty Reduction: A Sourcebook**. Washington. DC: World Bank, 2003.

Scholtes, P.R. **The Leader's Handbook**. New York: McGraw-Hill. 1998.

Sonia Palmieri. **Gender-Sensitive Parliament A Global Review of Good Practice**. Inter-Parliament Union, 2014.

Suteera Thomon. **“Gender Analysis and Development.” A background paper presented at the Meeting on South-South Cooperation: Sharing Experiences Among High Level Policy Makers on Integrated Population and Development and Policies**. Bangkok: Institute of Population Studies. Chulalongkorn University, January, 1997.

Swanburg, R.C. **In Service Education**. New York : C.P. Putman's Son, 1968.

Thio, Alex. **Sociology**. Fourth edition. Boston: Allyn & Bacon, 2000.

Wart, Montgomery Van. **Dynamics of Leadership in Public Service: Theory and Practice**. Armonk M.E. Sharpe, Inc., 2005.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นาง กุศุมาลวดี ศิริโกมุต	
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2505	
การศึกษา	พ.ศ.2529	ปริญญาตรีรัฐศาสตร์ (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	พ.ศ.2537	ปริญญาโท พัฒนาสังคม สาขาการวิเคราะห์และวางแผน นโยบาย ทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์
	พ.ศ.2554	ปริญญาเอก ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่งปัจจุบัน	สมาชิกพรรคเพื่อไทย	

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นใน
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นาง กุศุมาลวดี สิริโกมุท หลักสูตร วปม. รุ่นที่ 7

ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักการเมืองสตรีและเป็นผู้ส่งเสริมศักยภาพของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเป็นประธานสหกรณ์ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าชุมชนของกลุ่มสตรี ให้สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และมีส่วนผลักดันร่างพระราชบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของสตรี คือ ร่างพระราชบัญญัติขจัดความรุนแรงในครอบครัวเพื่อความเสมอภาคของสตรี ในทางการเมืองได้นำเสนอระบบโควตามาเสนอต่อพรรคการเมืองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในสังคมมากขึ้น บทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีได้พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ของโลกและองค์การสหประชาชาติ ในการประชุมระดับโลกได้นำเสนอแนวทางเพื่อกำหนดเป็นนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สูงขึ้น

จังหวัดมหาสารคามมีผู้นำทางการเมืองที่เป็นสตรีอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีในจังหวัดมหาสารคามเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในพื้นที่และเป็นแนวทางในภาพรวมของประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) มีหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น จึงสนใจทำวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาบทบาทสตรีแต่ละกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว และส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทสตรี (คณะกรรมการพัฒนาสตรี) ในการพัฒนา

ท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา ทดลองใช้ และประเมินผลกลยุทธ์และถอดบทเรียน นำมาปรับใช้ได้ทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในทุกมิติ ให้มีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจ มีศักยภาพมากขึ้น
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี ต่อรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

คณะกรรมการพัฒนาสตรี ซึ่งในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านมีคณะกรรมการหมู่บ้านละ 9 – 15 คน จัดตั้งโดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย คัดเลือกโดยสตรีในหมู่บ้าน เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) และคัดเลือกผู้นำให้เป็นระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด (กพสท.-กพสอ.-กพสจ.) ซึ่งเมื่อทำการวิจัยในพื้นที่เฉพาะ (Case Study) แล้วสามารถถอดบทเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาได้ทั่วประเทศ ในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 13 อำเภอ คัดมา 3 อำเภอ ตามเขตเลือกตั้งคือเขต 5 จังหวัดมหาสารคาม คือ อำเภอเชียงยืน อ.ชื่นชม อ.กันทรวิชัย คัดจำนวน ผู้นำสตรีทั้ง 3 อำเภอ มาเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารและศึกษา Focus Group กับ คณะกรรมการพัฒนาสตรี โดยใช้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ จ.มหาสารคาม

1. ศึกษาจากข้อมูลการพัฒนาชุมชน จ.มหาสารคาม คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) คัดเลือกจากเขต 5 จังหวัดมหาสารคาม คือ อำเภอเชียงยืน ชื่นชม กันทรวิชัย จำนวน อำเภอละ 130 คน
2. ศึกษาจากผลการประชุม สัมมนา ถอดบทเรียนของผู้นำสตรีทั้ง 3 อำเภอจำนวน 390 คน เพื่อพัฒนาคุณสมบัติและการพัฒนาบทบาทสตรี คัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถ แปลงเป็นกิจกรรมนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ และแนวทางในการพัฒนาสตรี

3. หลังจากการประชุมในข้อที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์กลยุทธ์ การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นฉบับร่าง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสตรี จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านการพัฒนา จำนวน 1 คน กลุ่มสตรีผู้ใหญ่ จำนวน 2 คน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน และนักพัฒนาสังคม จำนวน 2 คน รวม 10 คน เพื่อร่วมกันวิพากษ์กลยุทธ์ การพัฒนาสตรี รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับกลยุทธ์การพัฒนาสตรี เพื่อนำใช้ในการวิจัย เชิญผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นวิพากษ์วิจารณ์เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นผู้ชาย ผู้นำ หมู่บ้านและปราชญ์ท้องถิ่นที่มีความชำนาญด้านพัฒนาองค์กรสตรี

4. เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) เพื่อทดลองใช้ และ ประเมินผลกลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายการทดลองกับกลุ่มสตรีที่สมัครใจเข้าร่วม โครงการ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใช้เวลา 2 เดือน

4.1.1 กลุ่มผู้ใหญ่ อายุระหว่าง 26 - ไม่เกิน 60 ปี จำนวน 30 คน

4.1.2 กลุ่มผู้สูงอายุ อายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน

4.2 ดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4.3 ประเมินผลหลังการทดลอง จากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นกับกลุ่มเป้าหมาย

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาสตรีเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ t-test (Dependent) ที่ระดับ นัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการพัฒนาของผู้นำสตรี ซึ่งเป็นกรรมการพัฒนาสตรีในท้องถิ่นซึ่งทั่วประเทศได้จัดตั้งโดย กรมพัฒนาชุมชน ได้ทำ Focus Group ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยจัดทำหลักสูตร และสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพสตรี เป็น 3 ระยะ เพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเองและท้องถิ่นที่เหมาะสม มีการประเมินผลหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการทดลองกึ่งทดลองใช้หลักสูตรและกลยุทธ์ดังกล่าว เช่นการแสดงออก การพูดในที่สาธารณะ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง การเขียนโครงการ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาตนเอง การแต่งกาย การรับประทานอาหาร ความเชื่อมั่น ความกล้า เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า คุณสมบัตินี้ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี หลังได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพแล้ว มีความกล้า

แสดงออก มีการจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ ในการพัฒนาสังคม การเรียนรู้,แก้ปัญหาและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา มีความต้องการเป็นผู้นำ อยากเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น อยากสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้นำบ้านและเมืองท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น การแต่งกายดีขึ้น มีมารยาทในการรับประทานอาหาร การพัฒนาสตรีครั้งนี้อยู่ในรูปการฝึกอบรมจำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม การดูแลสุขภาพ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา การเขียนโครงการ การจัดทัศนคติและการศึกษาดูงาน

ผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรี พบว่า คะแนนที่ได้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ และเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในบทที่ 4 สามารถนำแนวทางบทเรียนในการพัฒนาศักยภาพสตรีในทุกหมู่บ้านทั่วประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้ทั่วประเทศ เพื่อให้สตรีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีภูมิความรู้ มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ และท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จะเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสตรีมีความต้องการที่พัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่เนื่องจากการขาดการสนับสนุนและส่งเสริม หน่วยงานภาครัฐนิยมอบรมสตรี แต่ลืมนึกไปว่าเรามีปัจจัยอื่นที่ไม่สามารถทำตามคำสั่งของราชการได้ เช่นเรียกประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรี ให้มาประชุมที่อำเภอในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แต่ไม่ได้นึกไปให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การเสียเวลา และเสียค่าใช้จ่ายเอง โดยคิดว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีเป็นผู้ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในหมู่บ้าน ควรเสียสละ แต่ทางการเรียกซ้ำแล้วซ้ำเล่า ไม่มีแรงจูงใจและสิ่งตอบแทน ฯลฯ ก็เลยเป็นการเบียดเบียนรูปแบบ อุปสรรค ในการทำกิจกรรมกลุ่ม คณะกรรมการพัฒนาสตรีก็ต้องรวมตัวระดมทุนกันเอง เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อสังคม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด จึงเป็นผู้มีฐานะทางสังคมที่จะดูแล ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และส่วนใหญ่ที่เห็นเกือบทุกจังหวัดจะเป็นผู้ที่อยากให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเข้ามาเป็นกำลัง เป็นฐานอำนาจในทางสังคมและการเมือง หากมองทุกจังหวัดในประเทศไทย จะมีผู้ที่ก้าวสู่การเมืองและต้องการให้ กลุ่มสตรีทุกหมู่บ้าน มาเป็นแกนนำหรือหัวคะแนนในทางอ้อม ขาดการพัฒนาทักษะและพัฒนาศักยภาพ ในเชิงวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่จะชวนไปเที่ยวรับประทานอาหาร ดัดชุดเครื่องแบบให้

ข้อเสนอแนะให้รัฐบาลและกรมพัฒนาชุมชน ที่กำกับดูแลคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั่วประเทศ มีแผนการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั่วประเทศ (70,000 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 9 คน) เท่ากับ 630,000 คน โดยเป็นโครงการทั่วประเทศในการอบรมและพัฒนาประชาชนที่เป็นผู้หญิง ให้มีศักยภาพอันจะเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนประเทศไทย อย่างเป็นรูปธรรมในแง่การ

สร้างจริยธรรมในสังคมและเยาวชน การดูแลสุขภาพและโภชนาการในชุมชนมีส่วนร่วมในสังคม หากผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมและการเมืองมากขึ้น มติการดูแลสุขภาพเด็กและเยาวชน จะได้รับการดูแลแก้ไขและมีสังคมที่อบอุ่นเป็นสุขขึ้น การขจัดความรุนแรงในครอบครัวจะถูกขจัดไปด้วยมือของผู้หญิง รัฐบาลควร สนับสนุนงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม) ที่ช่วยเหลือภาครัฐในปัญหาสังคมเด็กเยาวชน ครอบครัวชุมชนเช่นเดียวกัน โดยคณะกรรมการ พัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบ แนวทางจัดการสัมมนาสมัชชาสตรี ของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มีส่วนร่วม มีส่วนในสมัชชาสตรีของสำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงพัฒนาสังคม ให้เป็นแนวทางการร่วมมือกับกรมการพัฒนาชุมชนด้วย เนื่องจากทางกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีงบประมาณในการพัฒนาสตรี แต่เมื่อมีการประชุมสมัชชาสตรี คณะทำงานของหน่วยงานดังกล่าว กลับวิ่งวุ่นวายในการหาสตรีในส่วนอื่นๆ เข้ารับการอบรมตามระเบียบ ไม่ได้ประสานงานกับกรมการพัฒนาชุมชนและประสานกับคณะกรรมการพัฒนาสตรี ที่ได้จัดตั้งไว้แล้วมีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง หากสำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงพัฒนาสังคม ได้ทำงานร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชน ก็จะเป็นการต่อยอด ไม่ตามกลุ่มเป้าหมายอย่างกระจัดกระจาย เปลี่ยนคนไปทุกปี และหลักสูตรต่าง ๆ ก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่แท้จริง หลักสูตรที่ผู้วิจัยได้จัดทำมา จะนำเสนอต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และหากสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงพัฒนาสังคม ได้บูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ ต่อยอดการพัฒนา ก็จะมีประโยชน์มากกว่าตามความหาคนมาอบรม เพื่อให้เสร็จๆ ไปตามระเบียบข้อบังคับ และจะเป็นพลังขับเคลื่อน อย่างเป็นรูปธรรมที่ดีกว่าในทิศทางที่ควรจะเป็น หากดูแลพัฒนาตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีและงบประมาณที่มี ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาสตรี ทั่วประเทศ

Abstract

Title: An Approach of Enhancing the potential of Woman Development Committee for
Local Development in Mahasarakham

Field: Psychology Sociology

Name : Mrs.Kusumalwati Sirikomut **Course:** NDC (SPP) **Class** 7

This study aims at local Development in Mahasarkham in 4 aspects composed of studying woman leaders' qualification, studying factor affecting woman development building-up appropriate woman development strategies, and evaluating the woman development strategies. The research is divided into 3 phases. The first one is a qualitative research undertaken by imitating the lessons of successful woman leaders. The other is also a qualitative research conducted by building-up woman development strategies for local development commented in form of a draft version by woman development experts. The last one is a semi-experimental research experimented with t-test (dependent) by evaluating the strategies mentioned. From this study, it can be seen the woman leaders' qualifications for local development in Mahasarakham both aged 26-59 years old and 60 years old or more are composed of having the courage of expression, having public consciousness for social development, learning and solving the problem, being healthy, and having positive attitude towards development. The affected factors of woman leader development for local development in Mahasarakham both aged 26-59 years old and 60 years old or more are the same in 3 areas consisting of learning at all times, taking care of health, and obtaining influence on Buddhist principles. Both are different from each other in teams of the origin of public consciousness to solve the problem for others and communities, The consciousness of the former is originated from their ancestors while of the latter is originated from themselves. However, a desire for being leaders is an additional area of the former. The result of building-up the woman development strategies commented and suggested by involved participants relevant to woman development by means of training courses in 5 activities is taking care of health, Dhama for the ethics of development problem analysis and solution strategies, guideline on project writing, and study visit. The evaluation of the woman development strategies is found that the score after being implemented the strategies mentioned is higher than its score before the implementation of those strategies according to the hypothesis formulated.