

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาศรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย
ได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิด
ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อหลัก 8 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

- 1.1 ความหมายของกลยุทธ์
- 1.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์
- 1.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสตรี

- 2.1 ความเชื่อและความหมายของเพศและมิติชายหญิง
- 2.2 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิง
 - 2.2.1 ทฤษฎีนีโอมาร์กซิส
 - 2.2.2 ทฤษฎีเฟมินิสต์

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศรี

- 3.1 ความหมายการพัฒนาศรี
- 3.2 แนวทางการพัฒนาศรีระดับสากล
 - 3.2.1 แนวคิดการพัฒนาศรีในการพัฒนา
 - 3.2.2 แนวคิดสตรีกับการพัฒนา
 - 3.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย
 - 3.2.4 แนวคิดเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาบทบาทหญิงชาย

4. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนามิติหญิงชาย

5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศรี

- 5.1 ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 5.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา (Cognitive Learning) ของ Piaget. (1987)
 - 5.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Pedagogy)
- 5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 5.3 แนวคิดการฝึกอบรม

6. แนวคิดการถอดบทเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

1.1 ความหมายของกลยุทธ์

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2549 : 73, 911) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการที่ต้องใช้อุบายต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมที่ใช้ในการสู้

พัฒนา พัฒนพงศ์ (2546 : 570) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 4) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด ด้วยการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนท่ามกลางสภาพการณ์ที่อาจมีอุปสรรค และมีความไม่แน่นอน เพื่อเอาชนะสถานการณ์ดังกล่าวให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

พสุ เดชะรินทร์ (2548 : 44) ให้ความหมายออกเป็น 1) กลยุทธ์ คือ แนวทางในการดำเนินงานให้ห้องการค้าบรรลุเป้าหมาย 2) กลยุทธ์ คือ วิธีการในการแข่งขันที่จะทำให้ห้องการค้าได้เปรียบสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ 3) กลยุทธ์ คือ แนวทางในการทำให้ห้องการค้าประสบความสำเร็จ และ 4) กลยุทธ์ประกอบด้วยคำถามที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัจจุบันเราอยู่ ณ ที่ใด ความต้องการไปถึงจุดไหน และจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 127) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ ว่าหมายถึง ทิศทางและขอบเขตที่องค์กรจะดำเนินไปในระยะยาวนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศขององค์กรว่ามีความชัดเจนหรือไม่ จากนั้นจึงศึกษาว่าองค์กรของเราขึ้นอยู่กับที่ใด ในขณะที่พันธกิจของเราคืออะไร

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2553 : 132) ให้ความหมายกลยุทธ์ (Strategy) ว่าหมายถึง แนวคิด วิธีการหรือสิ่งที่องค์กรต้องทำหรือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกลยุทธ์เป็นภาพใหญ่ที่มองถึงสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายแต่ยังไม่ลง ในรายละเอียดของโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2556 : 97) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า สิ่งที่ต้องการกำหนดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยแต่ละองค์กรมีเป้าหมายแตกต่างกัน ถ้าเป็นองค์กรภาคเอกชนความสำเร็จของเป้าหมายอยู่ที่ตัวเลขทางการเงินหรือผลกำไร ถ้าเป็นหน่วยงานราชการอยู่ที่การให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การสร้างความพึงพอใจ การบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนทางการใช้ทรัพยากรที่เหนือคู่แข่งขึ้น
ปรับเปลี่ยนจุดอ่อนให้เป็นจุดแข็ง สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาศรีในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11

มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างเจตคติและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง โดยมุ่งพัฒนา
และเสริมสร้างให้แก่บุคคลเป้าหมายหลัก ให้มีความตระหนักและมีจิตสำนึกเสมอภาคระหว่าง
หญิงกับชายในสังคมไทย

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหาร
เน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสตรีให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการ
ตัดสินใจทางการเมือง

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพและสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ให้แก่สตรี โดยมุ่งเน้น
การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายสตรี

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงอนามัยและสิทธิด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรี

กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ โอกาส
สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ

ระดับกลยุทธ์

การแบ่งระดับกลยุทธ์ องค์การภาคธุรกิจเอกชนมีการแบ่งระดับกลยุทธ์ออกเป็น
3 ระดับ (Robbins and Coulter. 2005 : 206-207) ดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Level Strategy) ระดับบริษัทในที่นี้ หมายถึง
องค์การระดับสูงสุด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง (Direction) ของบริษัทที่มี
กิจการทั้งหมด ไม่ว่าจะแบ่งบริษัทหรือหน่วยงานย่อยไปเท่าไรก็ตาม ซึ่งบริษัทหรือหน่วยงานย่อย
เหล่านี้จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและความคิดที่องค์การสูงสุดกำหนด

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เป็นองค์การหรือหน่วยงานที่อยู่
ระหว่างองค์การระดับสูงกับระดับที่มีหน้าที่ปฏิบัติ จึงเป็นเสมือนตัวประสานหรือบุรุษไปรษณีย์
ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่บทบาทหน้าที่หลัก คือ การนำนโยบายจากระดับสูง ไปแปลงเป็น
กลยุทธ์เพื่อการแข่งขันคู่แข่งที่มีธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในระดับเดียวกัน จึงเรียกว่ากลยุทธ์ระดับ
ธุรกิจ

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Level Strategy) เป็นระดับที่อยู่ระดับต่ำสุดของ
องค์การ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการทำให้ภารกิจทั้งหมดขององค์การบรรลุเป้าหมาย

ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนระดับกลยุทธ์จาก 3 ระดับ เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ระดับบริษัท (Corporate Level Strategy) และกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เนื่องจากนักกลยุทธ์บางคนเห็นว่ากลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือระดับปฏิบัติการ (Functional Level Strategy) ไม่น่าจะเข้าข่ายของความเป็นกลยุทธ์ เพราะเป็นเพียงหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับนโยบายหรือคำสั่งระดับสูงมาจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

1.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์

องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและสถานะที่ต้องการจะเป็นในอนาคตตามห้วงเวลาที่กำหนด เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันของคนในสังคมที่จะดำเนินการผลักดันให้เกิดขึ้น หรืออาจสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ อาจหมายถึงภาพอนาคตของสังคม หรือสิ่งที่ยากให้สังคมไปให้ถึง หรือการคิดไปข้างหน้าสัก 3 ถึง 5 ปี หรือสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในปัจจุบัน

2. พันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงให้เห็นถึงหลักการพื้นฐานจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งและขอบข่ายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีที่มาจากอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์จากภารกิจประจำ มีความเชื่อมโยงกับพันธกิจวิสัยทัศน์ ชัดเจน ไม่คลุมเครือ เป็นกรอบให้กับหน่วยงานถัดไป ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ และถ่ายทอดสู่พันธสัญญาทุกระดับ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) หมายถึง สิ่งที่เป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงและได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ เป็นตัวปิดช่องว่างระหว่างจุดที่องค์การอยู่ ณ ปัจจุบันกับจุดมุ่งหมายหรือทิศทางต้องการที่จะบรรลุ โดยมีแนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์คือ 1) ไม่ควรมีมากเกินไป เพราะจะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์กระจัดกระจาย ไม่มีจุดเน้น หรือบางประเด็นที่เลือกขึ้นมาอาจไม่ใช่ประเด็นหลักขององค์การ 2) มีการตั้งคำถามว่า อะไรคือปัญหาที่สำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุวิสัยทัศน์และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่องค์การต้องมุ่งเน้นการพัฒนาหรือให้ความสำคัญเพิ่มเติมเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ และ 3) แต่ละประเด็นควรมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงเป็นผลกัน เช่น วิสัยทัศน์ หากคำตอบว่า อยากเป็นอย่างไร พันธกิจ หากคำตอบว่า จะทำอะไร เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง และประเด็นยุทธศาสตร์ หากคำตอบว่า จะเลือกทำอย่างไร ภายใต้พันธกิจหนึ่ง

4. เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะบรรลุ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงเป้าหมายความสำเร็จที่มุ่งมั่นให้เกิดผล เพื่อแสดงว่าได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ หรือเป็นการนำประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละด้านมากำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อควรชัดเจน ควรจะเขียนเป้าประสงค์ในรูปแบบของคำกริยา การกำหนดเป้าประสงค์ควรเริ่มจากการตั้งคำถามในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งผลจากการตอบแต่ละคำถามกำหนดเป็นเป้าประสงค์ ลักษณะของเป้าประสงค์ที่ดี ได้แก่ ความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ ความเห็นพ้องต้องกัน ความสามารถในการบรรลุผลได้ ระยะเวลาที่ชัดเจน ความสำคัญของเป้าประสงค์ ได้แก่ ทำให้ทราบถึงทิศทางและขอบเขตของกิจกรรมที่ชัดเจน ทำให้ทราบเป้าหมายระดับพันธกิจมีความชัดเจนขึ้น ทำให้ทราบเป้าหมายขององค์กรในอนาคตได้ชัดเจน และเป็นกลไกที่มีประสิทธิผลต่อการประเมินผลและการควบคุมระดับของเป้าหมาย

5. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPI) คือ เครื่องมือหรือดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละเป้าประสงค์ ต้องสามารถวัดและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ โดยทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้เห็นความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประเภทตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เป็นการวัดผลผลิตหรือความสำเร็จว่ามีจำนวนหรือปริมาณตรงตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ด้วยค่าที่วัดเป็นตัวเลข โดยใช้หลักสถิติเบื้องต้น เช่น ร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เป็นการวัดความสำเร็จด้านคุณภาพที่บอกคุณลักษณะหรือความรู้สึก เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตัวชี้วัดด้านต้นทุน โดยการพิจารณามูลค่าทรัพยากรที่ลงทุนในการดำเนินกิจกรรม และตัวชี้วัดด้านเวลา เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานว่าแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ได้แก่ วัดผลได้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม วัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เก็บข้อมูลได้ หน่วยงานควบคุมได้ มีความเชื่อมโยงเหตุและผล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมคนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เน้นการบูรณาการร่วมกัน ต้องสอดคล้องกับแผนที่มียู่ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เป็นเหตุเป็นผล และแปลงตัวชี้วัดจากระดับองค์กรไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ

6. เป้าหมาย (Target) เป็นการแสดงระดับผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุของตัวชี้วัด แต่ละประการ

7. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งที่องค์กรต้องทำ หรือดำเนินการหรือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกลยุทธ์เป็นภาพใหญ่ที่มองถึงสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์แต่ยังไม่ลงไปในรายละเอียดถึงขั้นโครงการ

8. กิจกรรมและโครงการ (Initiative) คือ แผนงานเบื้องต้นที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการ

1.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

แนวคิดของกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ของ Robbins and Coulter. (2005 : 195-205) เห็นว่าแต่เดิมการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้แพร่หลายในวงการธุรกิจที่มุ่งคิดค้นเพื่อให้เกิดแสวงหากำไรสูงสุด ต่อมาองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร เช่น ราชการ องค์กร การกุศล และการองค์กรชุมชน เริ่มให้ความสนใจแนวคิดนี้เพื่อนำมาใช้บริหารในองค์กรดังที่กล่าวมามากขึ้น ดังนั้นกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (เมตต์ เมตต์การุณจิตต์. 2556 : 105-108)

1. ขั้นกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ (I Denting the Organization's Current Mission, Objective and Strategies) เป็นขั้นตอนแรกของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มด้วยการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดพันธกิจที่สำคัญขององค์กร จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่เสมือนเป็นเป้าหมายขององค์กรที่จะเดิน ไปตามจุดมุ่งหวัง ซึ่งอาจแสดงมาในรูปของกำไร ความพึงพอใจ หรือจำนวนการผลิต ส่วนในระบบราชการวัตถุประสงค์นั้น ได้แก่ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต การให้บริการสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งทั้งพันธกิจและวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน แต่การที่จะเดิน ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินการให้ชัดเจนซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมองถึงภาพขององค์กร
2. ขั้นวิเคราะห์บริบทสิ่งแวดล้อม (Analysis the Environment) เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่เพียงแต่ภายในองค์กรมีความแข็งแกร่งเท่านั้น แต่สถานการณ์ภายนอกที่เป็นบริบทสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน ได้แก่ นโยบายการเมือง กฎระเบียบ กระแสการเงิน ตลาดหุ้น เป็นต้น ผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามที่ให้ความสำคัญเท่ากับบริบทภายในองค์กร เนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นภัยคุกคาม โดยที่มอง ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ดังนั้นการวิเคราะห์บริบทจึงเป็นสิ่งที่จะใช้ในการแก้ไขและปรับกลยุทธ์กับคู่แข่ง และลูกค้าภายนอกได้เป็นอย่างดี

3. ขั้นระบุโอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค (Identifying the Opportunities and Threats) ขั้นนี้เป็นผลมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 กล่าวคือ เมื่อสรุปผลการวิเคราะห์ได้แล้ว ก็สามารถมองเห็น โอกาสหรือภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรค ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย จะเป็นข้อมูลนำมาประกอบการตัดสินใจ เช่น สิ่งใดเป็นโอกาสที่จะต้องเติมเต็มขยายผลเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ สิ่งใดเป็นอุปสรรคก็จะสามารถแก้ไขในระหว่างดำเนินการ ได้อย่างทันท่วงที

4. ขั้นวิเคราะห์ทรัพยากรขององค์การและความสามารถขององค์การ (Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ที่จะสนับสนุนการบริหารกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด

5. ขั้นระบุจุดอ่อนจุดแข็ง (Identifying Strengths and Weaknesses) จากขั้นตอนที่ 1-4 ที่ได้ดำเนินการมาเป็นขั้น ๆ มาแล้ว จะเป็นข้อมูลทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพของการปฏิบัติ กล่าวคือ จะสามารถระบุว่าองค์การมีจุดอ่อนจุดแข็งหรือไม่ อย่างไร เมื่อมองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์การได้แล้วก็สามารถกำหนดทิศทางในการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

6. ขั้นกำหนดเป็นสูตรกลยุทธ์ (Formulation Strategy) ขั้นนี้เป็นขั้นที่สำคัญขั้นหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ก็คือการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นแบบลงตัว ซึ่งอาจจะเป็นหลักการหรือการจัดทำแผนกลยุทธ์แล้วแต่กรณีซึ่งถือว่าเป็นหัวใจให้พันธกิจที่กำหนดไปสู่ความสำเร็จ

7. ขั้นนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation Strategy) มีนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า “การกำหนดกลยุทธ์นั้นง่ายกว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ” กล่าวคือแม้้องค์การจะมีกลยุทธ์ที่ดีเลิศเพียงใด หากขาดความสามารถหรือไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การกิจหรือโครงการที่สวหรืออาจประสบความล้มเหลว การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญที่จะต้องต้องใช้หลักการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผน การอำนวยความสะดวก การบริหารงบประมาณที่ดีเลิศในลักษณะที่เป็นมืออาชีพ

8. ขั้นประเมินผลกลยุทธ์ (Evaluation Results) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่จะขาดไม่ได้ ซึ่งวัฒนธรรมการบริหารในสังคมไทยมักให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อย ขั้นตอนนี้จะส่งผลให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือในระหว่างการดำเนินการหากไม่มีการควบคุมติดตามผล เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคก็จะไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที อนึ่งแม้ว่าการกิจเสร็จสิ้นแบบเบ็ดเสร็จก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการประเมินผลในภาพรวมว่าการลงทุนนั้นมีข้อดีจุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรค และผลที่ได้คุ้มค่าหรือไม่ อันจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังจุดเริ่มต้นของการบริหารเพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกลยุทธ์ใหม่

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี

แนวคิดเรื่องสตรีนิยมเป็นแนวคิดที่ต้องการต่อสู้เพื่อยกระดับสถานภาพผู้หญิงให้ทัดเทียมกับผู้ชาย นักสตรีนิยมเชื่อว่าระบบสังคมเป็นระบบที่ชายเป็นใหญ่ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ผู้หญิงถูกกดขี่ และไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยสังคมจัดให้ผู้หญิงเป็น “ชนชั้นสอง”

ในสังคม ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายให้เห็นโดยทั่วไปในทุกสังคม ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว ความไม่เท่าเทียมกัน ในสองเพศยิ่งมีมากขึ้น (วารุณี ภูริสนธิ์, 2547 : 154)

ในสังคมไทย-แนวคิดสตรีนิยม (Feminism) เข้ามามีบทบาทมาตั้งแต่ พ.ศ. 2518 ถึง พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นทศวรรษแห่งผู้หญิง จากการเริ่มต้นแนวคิดในวงแคบ ๆ มีการนำเอาแนวคิดนี้เข้ามา มีบทบาทจริงจัง 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

2.1 ความเชื่อและความหมายของเพศและมิติหญิงชาย

เพ็ญประภา ภัทรนุกรม (2549 : 11) ได้อธิบายความหมายคำว่า เพศ และมิติหญิงชาย ดังนี้

เพศ (Sex) หมายถึง ความเป็นเพศที่กำหนดจากลักษณะทางกายภาพ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาตามธรรมชาติโดยกำหนด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ เพศหญิงและเพศชาย

มิติหญิงชาย (Gender) หมายถึง ความเป็นหญิงใช้ที่ถูกกำหนด โดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งความเป็นหญิงชายสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือเงื่อนไขทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในอดีตผู้หญิงต้องมีหน้าที่เป็นแม่บ้าน เลี้ยงลูก ส่วนผู้ชายมีหน้าที่ทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว แต่ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ความทัดเทียมระหว่างหญิงชายกลับเพิ่มขึ้น จึงทำให้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว และในบางครั้งผู้ชายอาจต้องรับบทบาททำงานบ้านแทนผู้หญิง

2.2 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย

ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ทฤษฎีนีโอมาร์กซิสต์ (Neo-marxism) และ ทฤษฎีเฟมินิสต์ (Feminism)

1. ทฤษฎีนีโอมาร์กซิสต์ (Neo-marxism) เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “มาร์กซิสต์แนวใหม่” ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่ม “มาร์กซิสต์” และเริ่มคิดค้น โดยนักทฤษฎีชาวเยอรมันชื่อว่า ฟรายด์ริช แองเกิลส์ (Engels) ได้คิดค้นทฤษฎีนี้เนื่องประเด็นปัญหาของผู้หญิงที่ถูกกดขี่เมฆ ทฤษฎีนี้ต้องการ

ให้ผู้หญิงหลุดพ้นจากเบียดเบียนผู้ชาย จากอดีตผู้หญิงคือ ประชาชนลำดับสองในระบบทุนนิยม และระบบโครงสร้างสังคมชายเป็นใหญ่ ส่งผลให้เกิดปัญหาค่าจ้างแรงงานหญิงที่ได้รับน้อยกว่าแรงงานที่เป็นชาย (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม. 2549)

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

2. ทฤษฎีเฟมินิสต์ (Feminism) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายในสังคม เป็นการปลุกฝังว่าผู้หญิง ไม่ได้เกิดมาเป็นหญิง แต่สังคมทำให้กลายเป็นหญิง “One is not born, but rather become a woman” Zalewski. (2000) ดังนั้น โครงสร้างความสัมพันธ์ของสองเพศเป็นสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงได้ ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงแรกเพื่อจุดมุ่งหมายทางการเมืองเพื่อเรียกร้องสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง และประสบผลสำเร็จ เพราะเกิดความตระหนักในสิทธิของบทบาทหญิงเพื่อสังคมมากขึ้น (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม. 2549 : 98) ซึ่งภายหลังได้มีผลงานเกิดขึ้นอีกมากมาย ที่มาจากทฤษฎีสตรีนิยม (Feminism) ตั้งแต่ในช่วง ค.ศ. 1960 ถึง 1990 ได้แก่ แนวคิดแบบเสรีนิยม แนวคิดแบบสุดโต่ง แนวคิดแบบสังคมนิยม (กลุ่มมาร์กซิสต์) และแนวคิดแบบสตรีหลังสมัยใหม่

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

นักสตรีนิยมรุ่นแรก (ปลายคริสต์วรรษที่ 19) ถูกข่มขืนมาต่อผู้เพื่อสิทธิเท่าเทียมทางกฎหมาย เนื่องจากยุคนั้นสังคมเป็นระบบปิตาธิปไตย (สังคมผู้ชายเป็นใหญ่) และผู้หญิงถูกบังคับให้พึ่งพาผู้ชาย บุคคลก็คือเรื่องของการเมือง (The Personnel is Political) หมายถึง เรื่องที่ถูกจัดว่าเป็นเรื่องส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความรัก ล้วนเป็นเรื่องที่มีการเมืองเข้าไปเกี่ยวข้องทั้งสิ้น ในรูปแบบของการควบคุมที่มีผู้ชายเป็นคนวางอำนาจให้เป็นไปตามที่พวกเขาต้องการ

(Zalewski. 2000 : 38)

2.3 แนวคิดสตรีนิยมสายต่าง ๆ ที่มาจากทฤษฎีสตรีนิยม

จากแนวคิดในเรื่องสตรีนิยมที่อธิบายถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเพศที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มแนวคิดใหญ่ ๆ (วารุณี ภูริสนธิพิธิ์. 2547 : 155)

1. แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) แนวคิดแรกเมื่อเกิดแนวคิดในเรื่องสตรีนิยมขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 19 แนวคิดนี้สร้างขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องบทบาทความเป็นเพศ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และการปฏิบัติตามประเพณีที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ทำให้ผู้หญิงถูกสังคมปฏิเสธใน โอกาสต่าง ๆ แนวคิดนี้เชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกันกับผู้ชายในทุกด้าน เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง

2. แนวคิดสตรีนิยมแนวสุดขั้ว (Radical Feminism) แนวคิดนี้เกิดจากการไม่เท่าเทียมกันทางเพศที่ยกให้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarch) โดยมีระบบของโครงสร้างสังคม และแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ชายเหนือกว่า กดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้หญิงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม กลุ่มแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิง และมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้น เพราะความต้องการเหนือกว่าของผู้ชายและอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่นี้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย เช่น ผู้ชายเข้มแข็ง ฉลาด มีเหตุผล คิดอะไรที่ลึกซึ้งมากกว่าผู้หญิง และทำให้ความเหนือกว่านี้ดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคม

3. แนวคิดแบบสังคมนิยม (กลุ่มมาร์กซิสต์) เป็นแนวคิดที่เกิดจากความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ เมื่อระบบความเป็นเพศ และระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันในยุคสมัยหนึ่ง ๆ ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะเอาเปรียบผู้หญิง เช่น การทำงานบ้าน กับการทำงานที่ได้ค่าแรง ดังนั้นแนวคิดมาร์กซิสต์ต้องการเปลี่ยนงานบ้านเป็นงานที่เกิดรายได้ เช่น มีร้านซักรีด แม่บ้านทำความสะดวก และมีร้านอาหาร เป็นต้น

4. แนวคิดผู้หญิงล้ำสมัย หรือกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic) เป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจต่อกระบวนการของอัตลักษณ์ (Identities) ที่ด้อยกว่าถูกสร้างขึ้น เช่น ความรู้สึกของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชายเกิดขึ้น ได้อย่างไร โดยกลุ่มนี้สนใจศึกษาถึงพัฒนาชีวิตช่วงต้น ๆ ของเด็ก เพราะเชื่อว่าระยะนี้เป็นช่วงที่สำคัญในการก่อรูปอัตลักษณ์ของความเป็นเพศ โดยพิจารณาว่าสิ่งที่เด็กเรียนรู้ และภาษาในการสื่อสาร มีส่วนในการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม สรุปได้ว่า ประกอบด้วย 4 กลุ่มแนวคิด คือ แนวคิดสายสตรีเสรีนิยม ที่เรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายทุกด้าน โดยเฉพาะสิทธิทางการเมือง แนวคิดสตรีนิยมแนวสุดขั้วเชื่อว่าผู้หญิงถูกเอาเปรียบอันเนื่องมาจากโครงสร้างทางการเมือง แนวคิดแบบสังคมนิยม เกิดจากความไม่เท่าเทียมทางเพศ ต้องเปลี่ยนงานบ้านให้เป็นรายได้ และ

แนวคิดผู้หญิงล้ำสมัย แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก เพราะเชื่อว่ามีส่วนในการสร้าง
อัตลักษณ์ทางเพศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

3.1 ความหมายของการพัฒนาสตรี

ในสังคมดั้งเดิมผู้หญิงเป็นกำลังผลิต เป็นผู้ผลิตหรือแรงงานที่สำคัญในสังคมที่ทำงาน
เท่าเทียมกับชายหรือมากกว่าชาย เพราะผู้หญิงต้องทำหน้าที่หุงหาอาหาร เลี้ยงสัตว์ ดูแลครอบครัว
และงานอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในสังคมเกษตรกรรม บทบาทและฐานะของผู้หญิงมี
ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบทบาททางการผลิต และการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจทุกยุคทุกสมัย
หากแต่ผู้หญิงถูกแบ่งออกจากขอบเขตทางการเมือง และเศรษฐกิจ ซึ่งมีผู้ชายเป็นผู้กุมอำนาจ พบว่า
ชุมชน ทางภาคเหนือได้มีการกำหนดขอบเขตในการปกป้องอำนาจของผู้หญิง โดยการใช้ระบบ
เครือญาติ มีการจัดระเบียบของระบบเครือญาติที่วางอยู่บนพื้นฐานของผู้หญิง เช่น กฎเกณฑ์ใน
การกำหนดให้ผู้ชาย โยกย้ายเข้ามาอาศัยในบ้านของฝ่ายหญิงภายหลังการแต่งงาน ซึ่งในลักษณะ
เช่นนี้จะพบว่าผู้หญิงมักจะสามารถในการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง และมี
บทบาทในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมค่อนข้างมาก (ยศ สันติสมบัติ, 2535 : 53-54)

การพัฒนาสตรีเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม การพัฒนาสตรี หมายถึง การทำ
ให้สถานภาพ และบทบาทของสตรีเท่าเทียมบุรุษในสังคมต่าง ๆ ส่วนในสถานภาพและบทบาท
ของสตรีถูกกำหนดโดยสังคมที่มีผู้ชายผูกขาดมีอำนาจ ถึงแม้ว่าสตรีจะได้สิทธิตามกฎหมายอย่าง
กว้างขวาง แต่สิทธิดังกล่าวไม่ได้เป็นจริงในการปฏิบัติมากนัก เพราะกีดขวางทางเศรษฐกิจและ
ทางวัฒนธรรม สถานภาพสตรีจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับฐานของแต่ละสังคม

โทม อารีธา (2527 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี
ว่า หมายถึงการที่สตรี สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่ ตามความถนัดและความพอใจ
ของตนเอง

จูไรร์ตัน จันท์ธำรง (2529 : 384-385) ได้กล่าวถึง “ผู้หญิงกับการพัฒนา” ว่า การ
พัฒนาสตรี หมายถึง การทำให้สถานภาพและบทบาทของสตรีเท่าเทียมกับสุภาพบุรุษ ถ้าหากสตรี
สามารถตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับชีวิตตนเองได้อย่างอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้อาณัติของผู้อื่น และ
มีสิทธิหน้าที่ตลอดจนโอกาสในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในครอบครัวและสังคมเท่าเทียม
กับสุภาพบุรุษ ก็อาจกล่าวได้ว่าสตรีมีสถานะสูง

จิริติ ดิงศักดิ์ (2530 : 72) กล่าวว่า การพัฒนาสตรี หมายถึง ความพยายามที่จะกำหนด กำกับทิศทางการเคลื่อนไหวของสังคม จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง และการแบ่งงานระหว่างเพศที่จะเอื้ออำนวยให้แก่สมาชิกในสังคม ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงได้รับผลประโยชน์จากการอยู่ร่วมกันในสังคม ได้อย่างเท่าเทียมกัน ถ้าหากจุดมุ่งหมายในท้ายสุดของการพัฒนาสตรี คือ ความเป็นอิสระของสตรีจากความสัมพันธ์ทางอำนาจที่มีแนวโน้มเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบ การพัฒนาสตรีน่าจะเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสเท่านั้น แต่การสร้างเงื่อนไขให้สตรีมีสิทธิที่เลือกทางการดำเนินชีวิต และมีอำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดและควบคุมชีวิตของตนทั้งภายในและภายนอกบ้าน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ขาดเสียมิได้สำหรับศักดิ์ศรีและความเป็นตัวตน ขณะเดียวกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม การพัฒนาจะรวมถึงการสร้างเงื่อนไขที่จะเอื้ออำนวยให้สตรีมีอำนาจหน้าที่กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้เสมอภาคของสมาชิกทุกคน

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 คือเน้นการมีส่วนร่วมและบทบาทสตรีในการพัฒนา โดยเปรียบเทียบกับชาย วิธีการนี้จะทำให้เข้าใจบทบาทของแต่ละเพศ โดยเฉพาะของสตรีดีขึ้น

2. Strategic Gender Interest Approach คือ การหาแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้ทั้งสตรีและชายมีความเสมอภาคกันมากขึ้น หัวใจของแนวทางนี้ คือ การสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี (Women Empowerment)

3. Intervention Approach วิธีการนี้มีแนวทางปฏิบัติหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สตรีเข้าไปสู่กระบวนการพัฒนา การสร้างโครงการเฉพาะสำหรับสตรี การฝึกอบรมเพิ่มความตระหนัก และการหาข้อมูลและการทำวิจัยเพื่อกำหนดแผนเกี่ยวกับเพศ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาสตรี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีสถานภาพเท่าเทียมกับเพศผู้ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงบทบาทตามหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

3.2 แนวคิดการพัฒนาสตรีระดับสากล

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

3.2.1 แนวคิดสตรีในการพัฒนา (Women in Development : WID)

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิสตรีนิยม และแนวคิดความทันสมัย (Modernization) หลักการในการพัฒนาอยู่ที่สตรีต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเสมอภาคกับบุรุษเพื่อให้เกิดความเสมอภาคจะต้องทำให้เกิดความทันสมัยเกิดขึ้นก่อน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า การพัฒนา คือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะต้องเกิดขึ้นก่อนแล้วการเปลี่ยนแปลงสังคมจะตามมา แนวทางการพัฒนาสตรีจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ให้แก่สตรี โครงการพัฒนาสตรีจึงเป็น โครงการหรือกิจกรรมที่เสริมรายได้ โดยการใช่วิธีการฝึกอบรม เพิ่มทักษะฝีมือ ให้แก่สตรี แม้แนวคิดสตรีในการพัฒนาจะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดสิทธิสตรีอยู่ด้วย แต่ในทางปฏิบัติกลับละเลยแนวคิดนี้ เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดสิทธิสตรีเป็นอุดมการณ์ที่เป็นนามธรรม และเลื่อนลอยที่มุ่งต่อต้านผู้ชาย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานของสตรีได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาสตรีตามแนวคิดนี้จึงไม่ประสบผลสำเร็จ

3.2.2 แนวคิดสตรีกับการพัฒนา (Women and Development : WAD)

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) ที่มองว่าความช่วยเหลือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการพัฒนา การวิเคราะห์ปัญหาการกดขี่สตรี ก็เพื่อให้สตรีพึ่งพามุข วิทยาศาสตร์ของสตรีกับการพัฒนาจึงพยายามแก้ปัญหาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยใช้กลยุทธ์อยู่ที่โครงการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้หญิงเป็นอิสระ และแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของสตรีใน โครงสร้างชนชั้นที่ไม่เสมอภาค ซึ่งคล้ายกับแนวคิดสตรีในการพัฒนา (Women in Development : WID) คือ ละเลยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ไม่เสมอภาคกันระหว่างหญิงชาย แต่ให้ความสำคัญกับการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ที่แยกเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตของหญิงและชายออกจากกัน แทนที่จะมองว่าสตรีเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างจากชาย

3.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทชายหญิง

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดสตรีนิยมที่มุ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากแนวคิดการพัฒนาคอมพิวเตอร์ โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายด้านการผลิตกับด้านการให้กำเนิดและการอบรมเลี้ยงดูบุตรเข้าด้วยกัน การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายมองว่าปัจจัยทางชีวภาพเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างเพศในด้านสรีระวิทยา แต่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมทางสังคมที่แตกต่างกัน และพิจารณาปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นองค์รวมและพลวัต การพิจารณาถึงองค์ประกอบของชีวิตทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองร่วมกัน จะทำให้เกิดความเข้าใจว่าชีวิตสังคมแต่ละด้านถูกกำหนดขึ้นอย่างไร ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายอาจเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดฐานะของสตรี กลยุทธ์ของการพัฒนาแนวคิดนี้จะเน้นให้รัฐมีหน้าที่ในการแก้ปัญหาและยกฐานะของสตรีให้ดีขึ้น โดยมีสตรีคือกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

จากที่กล่าวมาแนวคิดการพัฒนาสตรีระดับสากล สรุปได้ว่า แนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสตรี ประกอบด้วย แนวคิดสตรีกับการพัฒนา ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดความทันสมัย เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเสมอภาค การยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรี โดยกระบวนการฝึกอบรม แนวคิดสตรีกับการพัฒนา เป็นการใช้กลยุทธ์โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยกสถานภาพของสตรีเท่าเทียมกับผู้ชาย แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงกับการพัฒนา มีกลยุทธ์ในการพัฒนาคือ เน้นให้รัฐมีหน้าที่แก้ปัญหาและยกฐานะของสตรีให้ดีขึ้น โดยสตรีคือกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น คือ การยกฐานะและสถานภาพของสตรีให้ทัดเทียมกับชายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพที่อยู่

3.2.4 แนวคิดเชิงจิตวิทยาในการพัฒนาบทบาทหญิงชาย

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1.1) ความหมายบทบาท (Role)

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า “บทบาท” ไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

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

Levinson. (1971 : 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1) หมายถึง ปทัสถาน (Norm) และความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งที่กำหนดไว้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด โดยมุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่ที่ควรกระทำ 2) ความคิดของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่คิดและทำ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้น และ 3) การกระทำของแต่ละบุคคลที่จะกระทำ โดยให้ความสำคัญพัวพันกับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางของบุคคลอันพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

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

สตีลส์ นิยมญาติ (2524 : 65) กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สังคมคาดหวังเอาไว้ บทบาทเป็นที่ควบคู่กับสถานภาพ ในเวลาที่ต่างกันบุคคลอาจจะมิสถานภาพและบทบาทหลายอย่างที่แตกต่างกันออกไป

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2525 : 29-30) ได้กล่าวถึงคำว่า “บทบาท” โดยทั่วไปอาจพิจารณาได้สองนัย คือ กล่าวคือ นัยแรกเป็นการพิจารณาในด้าน โครงสร้างทางสังคม (Social Structure) บทบาท หมายถึงตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น ส่วนอีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) บทบาท หมายถึง ผลต่อเนื้อที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์

สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ (2520 : 46) ได้กล่าวถึงคำว่า บทบาท (Role) ไว้ว่า บทบาทของบุคคลในสังคมขึ้นอยู่กับสถานภาพของเขาด้วย เช่น บทบาทของนายกรัฐมนตรี 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 อาจจะมีความยุ่งยากขัดแย้งในงานที่ต้องปฏิบัติ

โสภา ชูพิชัยกุล (2532 : 45) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำหน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน เป็นต้นว่า บทบาทของพ่อแม่ของลูก หรือของสามีภรรยา บทบาทนี้ทำให้คนในสังคม

สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลอื่น รู้ว่าบุคคลอื่นต้องการอะไรจากตน ทำให้เกิดประโยชน์ที่จะกระทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บุคคลที่ละเมิดบทบาทของตนในสังคม ถือเป็นการละเมิดกฎสังคม

นรินทร์ จงวติเศย์ (2539 : 19) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออก หรือกระทำให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่

รุ่งเจริญ สายพันธ์ (2540 : 8) นักสังคมวิทยา กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาทก็คือเลี้ยงดูลูก เป็นครูอาจารย์ บทบาทคือ สั่งสอนอบรมนักเรียน เป็นคนไข้ บทบาทคือปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ และกล่าวต่อไปอีกว่า บทบาทจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ

Thio. (2000 : 36) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “บทบาท” ว่าเป็น บทบาทที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงตามสถานภาพ สถานภาพและบทบาทเหมือนเหรียญสองด้าน สถานภาพเป็นสิ่งที่คงที่ (Static) แต่บทบาทเป็นสิ่งที่ไม่คงที่ (Dynamic) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวบุคคลเป็นหลัก โดยปกติและสถานภาพและบทบาทมักจะเป็นของคู่กัน กล่าวคือ มีสถานภาพก็จะต้องมีบทบาทมาด้วย แต่ก็ไม่เสมอไป

จิรพรรณ กาญจนจิตรา (2544 : 21) อธิบายของคำว่า บทบาท (Role) แยกพิจารณาได้สองประการ คือ ประการแรก พิจารณาด้าน โครงสร้างสังคม (Social Structure) บทบาทหมายถึง ตำแหน่งทางสังคมซึ่งแสดงถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของบุคคลที่ครองตำแหน่ง ส่วนประการที่สอง พิจารณาจากการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) บทบาท หมายถึง ผลเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำจากการเรียนรู้ของบุคคล

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

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

สมพงษ์ ดุลยอนุกิจ (2549 : 56-57) บทบาท คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลชุดหนึ่ง ที่ควรแสดงออกมาในสถานการณ์เฉพาะหนึ่ง ๆ ตำแหน่งทุกตำแหน่งในสังคมถูกคาดหวังในการแสดงบทบาทที่เหมาะสมเมื่อบุคคลนั้นครอบครองตำแหน่งสังคมนั้น แต่

บางคนต้องแสดงในหลายบทบาท และต้องเผชิญกับความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) เพราะขณะที่มีความคาดหวังจากบทบาทหนึ่ง อาจจะมี ความขัดแย้งอีกบทบาทหนึ่ง

ศิริรัตน์ แอดสกูล (2555 : 66) ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของสถานภาพหรืออาจกล่าวได้ว่าบทบาทหรือพฤติกรรมที่คาดหวัง สำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวัง โดยกลุ่มหรือสังคม เพื่อที่จะได้มีการกระทำระหว่างกันได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ เช่น บทบาทของแม่ สังคมก็จะคาดหวังไว้ว่าจะต้องเลี้ยงลูก

จากความหมายของคำว่า บทบาท ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่แสดงออกตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยผูกพันกับสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งทางสังคม ที่ดำรงอยู่ เช่นเดียวกับการแสดงบทบาทของผู้นำสตรีที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้มอบหมายในการพัฒนาท้องถิ่น

1.2) ประเภทและองค์ประกอบของบทบาท

ได้มีนักวิชาการแบ่งประเภทและองค์ประกอบของบทบาทที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันดังนี้

ทิตยา สุวรรณชญ (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 ก็จะสามารถรับรู้ว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร 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

สทวน สิทธิเลิศอรุณ (2522 : 75) อธิบายว่า ตำแหน่งเป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ เพราะตำแหน่งก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ก่อให้เกิดบทบาท ฉะนั้น บทบาทเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่ บุคคลย่อมแสดงบทบาทตามสิทธิและหน้าที่ตามสถานภาพ การแสดงบทบาท แบ่งออกได้ 3 ลักษณะ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่แสดงออกตามความคาดหวังของคนอื่น

2. บทบาทตามลักษณะของการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้ว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานการณืแสดงจริง ซึ่งเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทของตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมหรือตนเองคาดหวังก็ได้

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

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง (Role Expectation) ที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย ด้านการเร้าจากการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลกับพฤติกรรมของบุคคลอื่น 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 หรือที่ได้รับการคาดหวัง โดยคนอื่นให้กระทำ เช่น บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เมื่อท้องถิ่นหรือชุมชนให้ความไว้วางใจแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำหน้าที่แทน แล้วตัวแทนหรือผู้นำจะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ และชุมชนย่อมมีความคาดหวังให้ตัวแทนนั้น ๆ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น

1.3) ปัจจัยของการแสดงบทบาท

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

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น หรือบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มทางสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ ที่บุคคลครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมีบทบาทของตนได้ตามการรับรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับรู้ ซึ่ง

การยอมรับบทบาทนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินยอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้น ทำให้ผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น และไม่ยอมรับบทบาทนั้น

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทนั้นของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งอาจเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมการรับรู้บทบาทของตนเอง

Reeder. (อ้างถึงใน สฐิตินันท์ วัชรกุล. 2549 : 15) กล่าวถึงปัจจัยของการแสดงบทบาทหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีดังนี้คือ

1. เป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ ความมุ่งหมาย ที่จะให้บรรลุในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า
2. ความเชื่อ ที่เกิดจากความคิด ความรู้ ที่ผู้กระทำเข้าใจในเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกกระทำทางสังคม
3. ค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง
4. นิสัยและธรรมเนียม คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว และสืบเนื่องกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย
5. การคาดหวัง หมายถึง ท่าทางของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัว โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ
6. ข้อผูกพัน คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น
7. การบังคับ เป็นตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ถูกกระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น
8. โอกาส เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า การตัดสินใจกระทำอะไร โอกาสจะเป็นเครื่องช่วยสำหรับการตัดสินใจ
9. ความสามารถ เป็นการตระหนักถึงความสามารถนั้น จะนำไปสู่การตัดสินใจในการกระทำทางสังคม
10. การสนับสนุน คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ คือ คิดว่าจะได้รับจากคนอื่น

สมยศ นาวิการ (2521 : 142) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน คือ

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

ทัศนา บุญทอง (2535 : 95) ได้ให้แนวคิดในเรื่องการแสดงบทบาทของบุคคลตาม ตำแหน่งหน้าที่ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทที่ตนต้องแสดงหรือต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของบุคคล ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ ความเชื่อความคาดหวังของบุคคลอื่น การรับรู้บทบาทของตนเอง สถานการณ์ ความสามารถและทักษะ กระบวนการจิตใจ และบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการแสดงบทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น

1.4) บทบาทของสตรีในการพัฒนาชนบท

วิยุทธ์ จำรัสพันธ์, ดารารัตน์ เมตตาริกานนท์ และ ปณิตดา เผือกพันธ์ (2543 : 67-69) ได้ศึกษาแนวคิด บทบาทและปัญหาในการพัฒนาของผู้นำสตรีในตำแหน่งกำนัน และผู้ใหญ่บ้านของชนบทอีสาน พบว่า

บทบาทและกลยุทธ์ในการพัฒนาชนบทของกำนันสตรี

จากการศึกษาพบว่า กำนันสตรีส่วนใหญ่ สามารถดำเนินงานในตำแหน่งกำนันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้กลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นว่า สตรีผู้นำเหล่านี้สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ใดก็ตาม สำหรับบทบาทและกลยุทธ์สำคัญของกำนันสตรีเหล่านี้มีหลายประการ เช่น

1. วิธีทำงานกับชุมชน

ประการแรก กำนันสตรีส่วนใหญ่จะใช้หลักการวางแผน โดยจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมการพัฒนา ใช้หลักการประชุมหรือปรึกษาหารือหรือทรัพยากรบุคคลทั้งในและนอกชุมชน เช่น ครู คุปต. นายอำเภอ เพื่อประกอบการตัดสินใจดำเนินงานของตน

ประการที่สอง รู้จักประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน ตลอดจนใช้ทรัพยากรภายนอกชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาภายในชุมชนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการตื่นตัวของชาวบ้าน

ประการที่สาม มีความสามารถสร้างศรัทธาและจูงใจให้ชาวบ้านมาร่วมมือในการทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างดี โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักพูดจาชักชวนยกตัวอย่าง ยกย่องให้เกิดแรงกระตุ้นในหมู่ชาวบ้าน หลีกเลี่ยงปัญหาที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งสำคัญคือ กำนันสตรีพยายามแสดงบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ชาวบ้านได้เห็นและทำตาม

2. รูปแบบการดำเนินโครงการพัฒนา

จากการศึกษา พบว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบของกำนันสตรี จะมีทั้งโครงการพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาสังคม การส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนา

2.1 โครงการพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและบุญประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งเป็นเครื่องชี้ว่าผู้นำสตรีเหล่านี้ไม่ได้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาเชิงวัตถุอย่างเดียว

2.2 โครงการพัฒนาด้านสังคม ทั้งในสาธารณสุขมูลฐาน และการดำเนินชีวิตทั่วไป เช่น การรณรงค์สร้างส้วม สร้างโอ่ง สำหรับเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้ง

2.3 โครงการพัฒนาด้านอาชีพ กำนันสตรีส่วนใหญ่เน้นที่การพัฒนาการเกษตรและกิจกรรมที่ช่วยเสริมรายได้ให้กับชาวบ้าน โดยพยายามส่งเสริมให้เป็นกิจกรรมที่ครบวงจร คือ มีการผลิตและการตลาดรองรับผลผลิตด้วย

2.4 โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนา โดยกำนันสตรีส่วนใหญ่ เชื่อว่าจะสอดคล้องกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การพัฒนาให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคในครัวเรือนอย่างเพียงพอ การปรับปรุงเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และนำผลผลิตผ่านออกสู่ตลาดรับซื้อผลผลิตได้อย่างสะดวก

บทบาทและกลยุทธ์ในการพัฒนาชนบทของผู้ใหญ่บ้านสตรี

1. วิธีการทำงานกับชุมชน

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

นอกจากวิธีการปรึกษาหารือแล้ว ผู้ใหญ่บ้านสตรียังมีการสร้างกลไกในการทำงานเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มกับชาวบ้านได้ง่าย โดยการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มยุวเกษตรกร บางคนจะนำเอาทักษะในงานอาชีพมาใช้ร่วมด้วย เช่น การพูดจาโน้มน้าว

ในเพื่อให้ชาวบ้านเข้าร่วมในงานพัฒนาหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังอ้างตัวเจ้าหน้าที่รัฐที่ก่อให้เกิดความ
 เกรงใจในกลุ่มชาวบ้าน สิ่งที่สำคัญคือ ผู้ใหญ่บ้านสตรีจะใช้วิธีแบ่งภาระงานให้ผู้ช่วยหรือ
 กรรมการหมู่บ้านรับผิดชอบคนละด้านซึ่งใช้ได้ดีในแง่ของการผ่อนภาระและการกระจายอำนาจ

2. รูปแบบการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

ผู้ใหญ่บ้านสตรีแต่ละคนมุ่งเน้นกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการ
 ของหมู่บ้านตนเป็นหลัก จึงแบ่งรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ผู้ใหญ่บ้านสตรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ
 คือ

2.1 กิจกรรมการพัฒนาที่มุ่งสร้างปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่
 จะเป็นการสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภคบริโภคในครัวเรือน การปรับปรุงถนน
 หนทาง การก่อสร้างสิ่งสาธารณะของหมู่บ้าน ส่วนใหญ่โครงการเหล่านี้มักได้รับการสนับสนุน
 งบประมาณ โครงการจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่ (งบ สส.)

2.2 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของชุมชน โดยผู้ใหญ่บ้านสตรีจะให้
 ความสำคัญต่อกิจกรรมที่ช่วยให้ชาวบ้านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือ
 เกื้อกูลกันเอง และเพื่อต่อรองกับพลังภายนอกได้ เช่น การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ กองทุนต่าง ๆ ซึ่ง
 เป็นกิจกรรมที่สร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน การสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงแนวคิดของ
 ผู้ใหญ่บ้านสตรี ซึ่งมุ่งแก้ปัญหาพื้นฐานของชาวบ้านเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้

2) แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ”
 ตามพจนานุกรมของ Webster. (2005) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ การให้อำนาจอย่างเป็นทางการ
 (To Give Officer Authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal Power to) การจัดหาหรือให้ โอกาส
 (To Provide with the Means or Opportunity) และการเสริมสร้างความเป็นตนเอง (To Promote
 the Self Actualization)

Gibson. (1991 : 237) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบาย
 กระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้าง
 ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
 รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น
 ในตนเอง และรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้

ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์ (2548 : 140) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลัง
 อำนาจ (Empowerment) ว่าเป็นกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการที่

จะดึงสิ่งที่มีอยู่ในตนเองสำหรับการควบคุม จัดการสร้างอิทธิพลกับตนเองและสังคมรอบข้าง อันจะส่งผลเป็นรูปธรรมต่อชีวิตตนเอง

Rissel. (1994 : 92) อ้างอิงมาจาก ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์ (2548 : 140) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชน ชุมชนที่มีพลังอำนาจ คือ ชุมชนที่มีทั้งบุคคล องค์กร ได้มีการใช้ทักษะและทรัพยากรของตนเองและกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม มีความอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับกว้าง เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร การระบุประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีความรู้สึกของการเป็นชุมชนบุคคล และการเมืองที่ชัดเจน

Deepa. (2003 : 84) ให้คำจำกัดความของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่า หมายถึง การเพิ่มพูนทรัพย์สินและสมรรถนะของประชาชนในการมีส่วนร่วม การเจรจา การควบคุมและการตรวจสอบสถาบันที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตตนเอง ประชาชนจะได้รับการเสริม พลังอำนาจต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ การเข้าถึงข้อมูลสนับสนุนด้านเงินทุน การผลิต การตลาด กฎระเบียบ และสิทธิที่ได้รับบริการขั้นพื้นฐาน ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นอุปสรรคไม่ให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 2) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบที่จะทำให้ประชาชนมีพื้นที่เข้าไปแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น 3) การจัดสรรงบประมาณ และบริการขั้นพื้นฐาน และ 4) การรวมกลุ่มการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรท้องถิ่นในการระดมทรัพยากร เพื่อแก้ไขปัญหาที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน การรวมกลุ่มกันในชุมชนจะทำให้เสียงเรียกร้องต่าง ๆ ดังขึ้นและได้รับความสนใจจากภาครัฐมากขึ้น

Johnso. (1992 : 187) มองลึกลงไปในเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจหญิงในบริบทของการเพิ่มศักยภาพขององค์กรผู้หญิงและการรวมกลุ่มของผู้หญิงเกี่ยวข้องกับการมีสิทธิและมีเสียงเพิ่มขึ้นของผู้หญิง การมีพื้นที่สาธารณะของผู้หญิง การเสริมสร้างพลังหญิงมิใช่แค่การทำให้อำนาจหญิงมีอำนาจในการควบคุมดูแลชีวิตประจำวันของตนเองเท่านั้น แต่รวมถึงการมีพลังอำนาจในการควบคุมหรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางสังคมการที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง

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 สามารถเรียงจากน้อยไปหามากโดยพิจารณาถึงลักษณะกิจกรรมของชุมชน คือ 1) การมีข้อมูลข่าวสาร ชุมชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว 2) การปรึกษาหารือ ชุมชนได้รับเชิญให้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ 3) การมีส่วนร่วม แบบเป็นทางการ ชุมชนได้มีการระบุหรือส่งตัวแทนเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจ และ 4) การมีอำนาจในการตัดสินใจ ชุมชนมีสิทธิที่จะตัดสินใจเพื่อตนเองและวิธีการที่จะดำเนินการตามที่ตัดสินใจ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเสริมสร้างความสามารถ และศักยภาพให้กับสตรีในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเปิดพื้นที่ให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมในการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมอบหมายอำนาจหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนาการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้สตรีได้แสดงบทบาทของตนเองออกมาเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

3) แนวคิดการพัฒนาตนเอง

3.1) ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ การพัฒนา กับ ตน “การพัฒนา” (Development) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นเจริญขึ้น “ตน” (Self) มีความหมายว่า “ตัวบุคคลนั้น” ดังนั้นการพัฒนาตน ตามรูปศัพท์จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2554 : 95-96) นักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้แก่ Swansburg. (1968 : 10-12) Boydell. (1985 : 10-12) and Megginson and Pedler. (1992 : 3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไปในแนวเดียวกันว่า เป็นการศึกษาศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางวิชาชีพเทคนิค เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และสนองต่อความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเรียนรู้ เรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุง

แก้ไขให้ตนเองเจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหา ด้านคุณภาพ
ด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

พระราชวรานูณี (2538 : 3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการ
พัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คือ การเน้นที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนา
ทางวัตถุการพัฒนาทางจิตใจนั้น บุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้
แต่พอที่จะช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ได้ แต่
การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล
พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง
ตนเอง ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้เจริญ
งอกงามขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์
ต่อตนเองและสังคม โดยสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

3.2) ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

Boydell. (1985 : 10) กล่าวว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองแล้วจะทันต่อการเปลี่ยนแปลง
โดยมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้ใช้คำตอบเดียวหรือ
วิธีการที่ตายตัวในการจัดการกับปัญหานั้น

ชาอุทัย อาจินสมาจาร (2540 : 111) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควร
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติ
ทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติตามหน้าที่ อาจจะต้อง
ประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ บ้าง ดังนั้นเพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะมีความเข้าใจซึ่งกันและ
กัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรียม ศรีทอง (2540 : 164) กล่าวว่า กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
เป็นระบบการควบคุมและส่งเสริมการสร้างความสำเร็จงอกงามให้แก่ชีวิต และการรู้จักตนเอง

นพเก้า ศิริพล ไพบูลย์ (2545 : 36) กล่าวว่า บุคคลต้องมุ่งปรับปรุงและพัฒนา
ตนเอง เพราะจะเป็นการเพิ่มทางเลือกและสร้าง โอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง

จึงกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคคลนั้น
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีศักยภาพ เป็นการเพิ่มคุณค่าเพิ่มทางเลือก และสร้าง
โอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง นำพาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จงอกงามในงาน ในการดำรงชีวิต
และส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

3.3) แนวทางการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler. (1992 : 4-7) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ 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) ความอดทนต่อผู้ และความพยายาม (Strict Ability and Perseverance) และ 7) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)

วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 152) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเอง ดังนี้

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

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องทั่วไป และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในการปฏิบัติวิชาชีพและการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน มารยาท และคุณธรรม

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพูด เขียน แสดงออก การเข้าใจผู้อื่น สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และเข้ากับผู้อื่น ได้

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

4) แนวคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม

4.1) ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม

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

Cobb. (1976 : 20) อ้างถึงใน จุฬารัตน์ โสตะ (2546 : 83) ได้ให้ความหมายว่า แรงสนับสนุนทางสังคมนั้น เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า มีบุคคลให้ความรักความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่อง รวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

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

ตนเอง

4.2) หลักสำคัญของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม

หลักที่สำคัญของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบ

สำคัญ ดังนี้

4.2.1 ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุนทาง

สังคม

4.2.2 ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่ามีคนสนใจ เอาใจใส่ มีความรักความหวังดีต่อตน 2) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม และ 3) ข่าวสารที่มีลักษณะที่ผู้รับเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้

4.2.3 ปัจจัยนำเข้าของแรงสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปข้อมูล ข่าวสาร วัสดุ สิ่งของหรือด้านจิตใจ

4.2.4 จะต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ

4.3) ชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคม

4.3.1 การได้รับความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธภาพแห่งความใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส สมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะรู้สึกเสียดาย

4.3.2 การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity of Nurturance) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่น แล้วทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและพึงพอใจได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า

4.3.3 การมีส่วนร่วมในสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Integration) หมายถึง การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกถูกละเลยออกจากสังคม

4.3.4 การได้รับกำลังใจว่ามีคุณค่า (Reassurance of Worth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความเคารพ ขกย่องและชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาทสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความเชื่อมั่นหรือไร้ประโยชน์

4.3.5 ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (Sense of Reliable) การสนับสนุนจะได้จากครอบครัวหรือเครือข่าย ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือ ห่วงใยซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

4.3.6 การได้รับการชี้แนะ (The Obtaining of Guidance) หมายถึง การได้รับความจริงใจในการช่วยเหลือด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ในช่วงที่บุคคลกำลังเผชิญกับความเครียดและภาวะวิกฤติ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลท้อแท้สิ้นหวัง

4.4) ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคม

Gottlieb. (1981 : 85) ซึ่งเป็นนักพฤตินิยมศาสตร์ ได้จำแนกระดับแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro Level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคมอาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม เช่น การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ 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 จำนวนและความถี่ของความสัมพันธ์หรือโครงสร้างของเครือข่าย

แรงสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ สามิ 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. การสนับสนุนในการให้ประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสนับสนุนโดยตรงและโดยอ้อม
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ ให้การปรึกษาหารือ และการให้ข้อมูลข่าวสาร
4. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงินทุน เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ครอบครัว สิ่งของหรือข้อมูลข่าวสารจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคคลรับแรงแล้วแสดงออกบทรบเทาออกมา กล่าวโดยสรุป แรงสนับสนุนทางสังคม มีผลทำให้เกิดความรู้สึก การยอมรับนับถือ และการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมบทรบเทาของบุคคลออกมา จึงควรมานามาประยุกต์ใช้ในการศึกษาบทรบเทาผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นเมื่อผู้นำสตรีได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลข่าวสารและการฝึกอบรม จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำมากขึ้น

3.3 บริบทการพัฒนาสตรีในประเทศไทยและในจังหวัดมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาของการพัฒนาสตรีในมิติต่าง ๆ การประเมินผลด้านการพัฒนาสตรีในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งการประเมินสถานการณ์และประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี สรุปได้ว่า การพัฒนาสตรีไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าในระดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนที่จะมีการเริ่มกิจกรรมการพัฒนาสตรีตามแผนการพัฒนาฯ ฉบับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาสตรีในภาครัฐ และการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชนและชุมชนระดับต่าง ๆ ซึ่งผลจากการพัฒนาประการหนึ่งคือ การรวมตัวเป็นองค์กรหรือกลไกการพัฒนาสตรีทุกระดับที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และส่วนกลางต่างกำหนดและดำเนิน โครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อสำหรับการพัฒนาสตรีกลุ่มเป้าหมาย

หรือประชากรที่หน่วยงานหรือองค์กรตนเองรับผิดชอบ เช่น กระทรวงยุติธรรม ให้ความสำคัญในการลดความรุนแรง ส่งเสริมสิทธิความเสมอภาคสตรีในทางกฎหมาย กระทรวงแรงงานดูแลสวัสดิการแรงงาน สิทธิของงานแรงงานสตรีควบคู่ไปกับส่งเสริมศักยภาพของสตรีและพัฒนากิจกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขให้การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยแก่สตรีกลุ่มเป้าหมาย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดูแลกลุ่มเกษตรกรสตรีและส่งเสริมอาชีพสำหรับเกษตรกรสตรี ส่วนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บทบาทโดยตรงในการพัฒนาสตรี ตามแผนพัฒนาสตรี ฯ และเป็นแกนหลักในการกระตุ้นให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้าดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี และเป็นที่น่าสังเกตว่าในช่วงทศวรรษนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มให้ความสนใจเข้ามามีบทบาท และพัฒนากิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีในพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นผลพวงมาจากความพยายามในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และผลงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่รณรงค์ให้ความรู้ สร้างเครือข่ายภาคีการดำเนินงาน และกระตุ้นความสนใจจากผู้บริหารให้เข้าใจและจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาสตรีตามความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ ต่อมาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับรางวัลและประกาศนียบัตรเกียรติคุณเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองสิทธิสตรีเกิดขึ้นหลายองค์กร ได้แก่ มูลนิธิผู้หญิง สมาคมบัณฑิตสตรีอุคศึกษา เป็นต้น

จากการสำรวจจำนวนประชากรของประเทศไทย เดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งหมด 63,878,263 คน แบ่งเป็นชาย 31,451,801 คน และหญิง 32,426,466 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.76 เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในปี 2551 พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งหมด 62,828,706 คน โดยแบ่งเป็นชาย 31,007,857 คน และหญิง 31,820,849 คน จากสถิตินี้จะเห็นได้ว่า ประชากรหญิงมีมากกว่าชาย แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้หญิงที่มีมากกว่าชายไม่ได้หมายความว่าความถี่ที่ผู้หญิงจะได้รับโอกาสทางสังคม การศึกษาและการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่ากับชาย แต่อย่างไร ในทางตรงข้ามสังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งเป็นผลมาจากการที่คนในสังคมบางส่วนมีเจตคติว่า ผู้หญิงมีความสามารถด้อยกว่าชาย และปลูกฝังให้เพศหญิงเป็นผู้ตาม หรือ โบราณเรียกว่าข้างเท้าหลัง ส่วนสถิติด้านการศึกษาของสตรีในช่วงหลังการพัฒนา มีทิศทางที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยพบว่า สตรีมีโอกาสในการเข้ารับการศึกษาที่สูงขึ้น มีอัตราเข้าเรียนมากกว่าชายในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา รวมทั้งสตรีที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.37 ของผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทั้งหมด โคนสตรีที่สำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาโท ร้อยละ 51.75 ของผู้สำเร็จปริญญาโททั้งหมด และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 53.40 ของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทั้งหมด

สถิติด้านสาธารณสุข พบว่า ในปี 2554 มีประชากรสตรีทั้งประเทศ จำนวน 32.4

ล้านคน มีสัดส่วนอัตราการตายของประชากรสตรีในปี 2552 เท่ากับ 5.3 คน (ต่อประชากร 1,000 คน) อัตราผู้เจ็บป่วยพิการ ร้อยละ 1.8 จากการรายงานการฉายภาพประชากรของไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2568 มีการคาดการณ์อายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ในปี 2568 โดยมีการคาดการณ์ว่าสตรีมีความยืนยาวกว่าบุรุษ โดยอายุขัยเฉลี่ยของสตรีอยู่ที่ 77.8 ปี และบุรุษอยู่ที่ 72.22 ปี และพบว่า ปี 2553 คะแนนสุขภาพจิตของสตรีที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป เพิ่มขึ้น โดยสตรีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33.06 จากร้อยละ 31.66 ในปี 2551 และจากการศึกษาในปี 2552 การสูญเสียสุขภาพสตรี มีสาเหตุอันดับแรกมาจากโรคเบาหวาน ในขณะที่บุรุษ สาเหตุอันดับแรกมาจากการติดสุรา

สถิติด้านการมีงานทำ พบว่า ประเทศไทยยังจัดว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม ซึ่งมีกำลังแรงงานอยู่ในภาคการเกษตร รวมทั้งมีแนวโน้มของการขยายตัวในภาคบริการ ซึ่งสตรีไทยนับว่ามีบทบาทสำคัญในการช่วยงานด้านการเกษตร การรับจ้างในภาคแรงงาน และช่วยธุรกิจของครัวเรือน จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนธันวาคม ปี 2555 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สตรีในภาคแรงงานเกษตรกรรม จำนวน 7.57 ล้านคน และทำงานนอกภาคเกษตร จำนวน 10.66 ล้านคน ในปี 2537 พบว่า สตรีอยู่ในภาคแรงงานร้อยละ 46.0 และในปี 2547 ลดลงร้อยละ 44.8 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาครอบครัวที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องออกจากงานประจำ การออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิสตรีที่มีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องการจ้างแรงงานสตรี เนื่องจากทำให้สูญเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสตรีร่างกายของสตรีที่ไม่อื้ออำนวยต่อการทำงานบางประเภท เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อแรงงานสตรีโดยตรง ในปี 2553 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีอยู่ร้อยละ 64.3 ซึ่งต่ำกว่าบุรุษที่มีอัตรากำลังแรงงาน ร้อยละ 80.7 ขณะที่อัตราการว่างงานของสตรี อยู่ที่ร้อยละ 1.0 หรือประมาณ 175,900 คน ซึ่งน้อยกว่าบุรุษที่อัตราการว่างงานเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.1 หรือประมาณ 226,300 คน ทั้งนี้จำนวนผู้ที่ทำงานทำที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ พบว่า สตรีมีจำนวนน้อยกว่าบุรุษ แต่พิจารณาในระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า จำนวนสตรีที่จบระดับการศึกษาอุดมศึกษา และเป็นแรงงานในระบบมากกว่าบุรุษ ส่วนลักษณะอาชีพที่สตรีมีมากกว่าบุรุษ คือ พนักงานบริการ อาชีพด้านความสามารถทางฝีมือ ผู้บัญญัติกฎหมาย และผู้จัดการ ยังถือว่ามียูในจำนวนที่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับบุรุษ ส่วนการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่า สตรีมีระดับการศึกษาสูงกว่าบุรุษ และจากการที่สตรีมีศักยภาพด้านการศึกษาสูงเกินกว่าในอดีต ทำให้สตรีเริ่มมีบทบาททางการเมือง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและ

ระดับท้องถิ่น มีการแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะมากขึ้น ส่วนการทำงานในระดับบริหาร หน่วยงานภาครัฐ จะเห็นได้ว่า สตรีทำงานในภาครัฐค่อนข้างสูงกว่าบุรุษ โดยพบว่า ในระดับ 1-3 ระดับ 4 ถึง 6 และ 7 ถึง 8 สตรีจะมีสัดส่วนสูงกว่าบุรุษ ส่วนระดับ 9 ถึง 11 บุรุษสูงกว่าสตรี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พบว่าในปี 2554 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรี จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.80 ในขณะที่สมาชิกวุฒิสภาที่เป็นสตรี จำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.67 จากจำนวนสมาชิกวุฒิสภาทั้งหมด 150 คน

แม้ว่าการดำเนินงานการพัฒนาสตรีจะก้าวหน้าไประดับหนึ่ง แต่สถานการณ์ปัจจุบัน สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นจาก การแข่งขันและแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ การแข่งขันในตลาดแรงงาน เป็นต้น ปัญหาสังคม เช่น ความรุนแรงในครอบครัว ความปลอดภัยของเด็ก แม่วัยใส เป็นต้น ปัญหาการพัฒนาการทางการเมือง เช่น สิทธิความเท่าเทียมทางการเมือง พบว่า สักส่วนของสตรีที่มีโอกาสเข้าร่วมทางการเมืองต่ำ เนื่องจากเจตคติที่มีต่อสตรี ความเข้าใจและความสนใจของนักการเมืองและผู้บริหารเกี่ยวกับประเด็นสตรี เป็นต้น ปัญหาการกำหนดและบังคับใช้กฎหมาย เช่น สิทธิสตรีในร่างกายน ประเด็นภาษี เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การเข้าถึงและความรู้เท่าทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนั้น จากปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า งานด้านส่งเสริมและพัฒนาสตรีจึงยังต้องดำเนินต่อไปให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสตรีในประเด็นนโยบายที่สำคัญในหลายมิติด้วยกัน รวมถึงมิติที่สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยมีมิติทางเศรษฐศาสตร์และการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยธนาคาร โลกได้อธิบายว่า ส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตและการลดความยากจนของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาสตรี จึงหมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสตรีเพื่อเพิ่มผลผลิตในทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการเพิ่มพูนศักยภาพของสตรีในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาสู่การที่สตรีสามารถมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และจะสามารถทำให้สตรีเหล่านี้มีภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี ลดการยากจนและยังช่วยปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

3.4 แนวทางการส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2544 : 36) ได้กล่าวว่า การพัฒนาท้องถิ่นเป็นการรวมบทบาทร่วมกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในกิจกรรมของท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่น ให้เข้มแข็งและสามารถดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการ ได้ ซึ่งการดำเนินกิจกรรม

พัฒนาท้องถิ่นในขั้นตอนแรกจะต้องให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมากที่สุด โดยเฉพาะบทบาทสตรี เพื่อให้สตรีในท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตนเอง และเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมมากขึ้น โดยได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง การที่จะให้สตรีเข้ามามีบทบาทและทำให้การพัฒนาท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้

1. การพัฒนาท้องถิ่นจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสตรี ดังนั้นเพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมของสตรีในการดำเนินกิจกรรมประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นที่จะต้องให้สตรีเข้ามามีบทบาทอย่างต่อเนื่อง และอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุได้อย่างถาวรและมีประโยชน์ต่อตัวสตรีเองและส่วนรวมได้โดยใช้ความสามารถของสตรีในท้องถิ่นเป็นหลัก จากแนวทางนี้เองจะทำให้บทบาทสตรีเพิ่มขึ้นจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้เวลา สตรีจึงจะเริ่มมองเห็นความสำคัญในบทบาทของตนเองที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

2. หลักในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของสตรีนั้น เป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ท้องถิ่นเจริญขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง โดยนำเอาทรัพยากรธรรมชาติ ความสามารถของสตรีตามแนวนโยบายของรัฐบาล เช่น การนำเอาความรู้ความสามารถของสตรีออกมาใช้ จะทำให้สตรีรู้จักพึ่งตนเองเป็นสำคัญ หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนจะเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้สตรีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะมุ่งพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางสังคม ประเพณี หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยยึดหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานดำเนินกิจกรรม จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่น มีตัวแปรที่มีผลต่อบทบาทของสตรีในกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ นโยบายภาครัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนในการผลักดันและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนระดมความรู้ความสามารถของตน และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์สูงสุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนามิติหญิงชาย

4.1 ขอบเขตและนิยามการมีส่วนร่วมมิติหญิงชายในงานพัฒนา

ขอบเขตและนิยามการมีส่วนร่วมในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการที่มิติหญิงชาย อยู่ชายขอบของการพัฒนาไปสู่กระแสหลัก (Mainstream) มีการเปิดพื้นที่ใหม่สำหรับการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นอำนาจ สถาบัน และการเป็นตัวแทนที่มีความแตกต่างระหว่างหญิงชาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงความหมายของการมีส่วนร่วมให้มีมากกว่า

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมุ่งที่โครงการสามารถรวบรวมปัญหาของประชาชนที่ กว้างขวางขึ้น

คำว่า "การมีส่วนร่วม" เหมือนกับคำว่า "มิติหญิงชาย" ที่มีความหมายได้หลายมิติขึ้นอยู่กับ การเข้าใจในความหมาย การมีส่วนร่วมในการรับใช้ผลประโยชน์จะมีความหมายที่เป็นทางการ เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการ ที่ใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานพัฒนาไปยังผู้รับเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพของโครงการ ส่วนความหมายอื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมนำมาซึ่งกระบวนการที่ยอมรับ และส่งเสริมความสามารถของประชาชนที่จะถือสิทธิของตนเอง

คำว่า "การมีส่วนร่วม" ตามความหมายของธนาคาร โลก คือ กระบวนการที่ผู้ร่วม ดำเนินงานมีอิทธิพลและแบ่งกับควบคุม การริเริ่ม การตัดสินใจ และทรัพยากรที่กระทบต่อเขา ขอบเขตการมีส่วนร่วมในความหมายนี้ ได้แก่ การเข้าไปชักจูง โน้มน้าวและแบ่งปันความคิดริเริ่ม ในการพัฒนา มากกว่าการเพิ่มการควบคุมทรัพยากร และองค์การที่มีหน้าที่กำกับดูแล การออก กฎระเบียบ เป็นวิธีการเป็นลักษณะการทำงานพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การแยกแยะว่าคนเข้าร่วม ร่วมอย่างไร เข้าร่วมตอนไหน เรื่องอะไร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำการมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติ (Cornwall, 2000 : 4)

แนวคิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในการวางแผนแบบมีส่วนร่วมมีจุดเด่นที่การ ยอมรับความได้แย้ง การเจรจาตกลง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สิ่งสำคัญที่สุดในขั้นตอนที่ ซับซ้อนของการวางแผน คือ การปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมแบบมิติหญิงชาย เนื่องจาก ความหมายของการมีส่วนร่วมมีหลากหลาย กรอบความคิดที่จะช่วยให้เข้าใจประเด็นการมีส่วน ร่วมได้ดีขึ้น คือ

Paul. (1993) (อ้างถึงใน Moser. 1995 : 87-88) ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วม เพื่อวัตถุประสงค์ 5 ประการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง เพื่อสร้างศักยภาพ ประสิทธิภาพ โครงการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ โครงการ และออกค่าใช้จ่ายรวมกัน (Cost Sharing) หรือเป็นอีกนัยหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Mean) ของการระดมพลังกำลังเพื่อให้งานเสร็จ ในขณะอีกนัยหนึ่ง การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Ends) ของกระบวนการในการพัฒนาที่ไม่มี วัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่วัดได้ในเชิงปริมาณ โครงการส่วนใหญ่มีภาคีการมีส่วนร่วมของ ผู้หญิง เป็นวิธีการที่จะให้โครงการสำเร็จ แต่ขาดความตระหนักว่าการมีส่วนร่วมของผู้หญิงก็มี ความคล้ายกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมที่การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้หญิงเป็นเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้หญิงเช่นเดียวกับผู้ชายมีสิทธิ และหน้าที่ที่จะร่วมกันในการดำเนินงาน โครงการที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา เนื่องจาก ผู้หญิงยอมรับความรับผิดชอบในการดูแลเด็ก ผู้หญิงจึงได้รับผลกระทบมาจากโครงการการตั้งถิ่นฐาน

และที่อยู่อาศัย ดังนั้นผู้หญิงจึงควรเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และจัดการ โครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตโดยตรง

2. การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ของ โครงการ กล่าวคือ เนื่องจากผู้หญิงรับภาระหน้าที่ในด้านสวัสดิการสำหรับครัวเรือน ผู้หญิงจึงมีความตระหนักในความต้องการด้านบริการและโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าผู้ชาย และมีความผูกพันกับความสำเร็จของ โครงการที่ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่มากกว่า การไม่มีผู้หญิงรวมอยู่ในโครงการ จะมีผลกระทบในทางลบต่อผลสำเร็จของโครงการ ในขณะที่ถ้ามีผู้หญิงเข้าร่วมจะมีส่วนช่วยได้มาก

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครัวเรือนช่วยกระตุ้นให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในบริบทอื่น ๆ ในชุมชน และทำให้ผู้หญิงได้รับความยอมรับมากขึ้น และมีความสามารถมีบทบาทในการแก้ปัญหาภายในชุมชน

ดังนั้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ต้องตั้งคำถามว่าใครมีส่วนร่วมหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนา การตั้งคำถามดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมาก โครงการที่ปรากฏถ้อยคำชัดเจนว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงให้มีการรับฟังเสียงประชาชนในห้องถิ่น รวมทั้งให้ประชาชนมีทางเลือกในการจัดการกับปัญหาตนเอง ดังนั้น โครงการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จำแนกออกได้เป็น สองแบบ คือ 1) แนวคิดในการให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอยู่ในแผนงาน โครงการที่มีอยู่ในกระแสหลัก โดยมีการชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคขัดขวางการมีส่วนร่วมที่ผู้หญิงกำลังเผชิญอยู่ และ 2) โครงการที่พยายามจะชี้ให้เห็นถึงการที่ผู้หญิงถูกผู้ชายกีดกันออก เน้นย้ำถึงสถานะยากลำบากในการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงมิติชายหญิง

การเปลี่ยนแปลงไปสู่การวางแผนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และในปัจจุบันเป็นเรื่องปกติที่จะพบคำว่ามีส่วนร่วมปรากฏอยู่ในการวางแผนและประเมิน โครงการซึ่งจะพบอยู่ในรูปการทำการวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal : PRA) แต่การทำการวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการผูกพันถึงการเข้าร่วมโครงการ การบริหารและการพัฒนาการที่รวมผู้หญิงเข้าไปโดยการแต่งตั้งไม่ได้หมายความว่า จะตรงกับเป้าหมายของมิติหญิงชาย วิธีการใช้การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม จะแตกต่างกันออกไปตั้งแต่การเป็นผู้รับประโยชน์ ไปจนถึงการเป็นผู้ดำเนินงาน

Paul. (1993) (อ้างถึงใน Mosse. 1995 : 87-88) ได้ศึกษาโครงการ Kribhko Indo-British Rainfall Farming Project มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของผู้หญิงในการจัดการไร่นาส่งเสริมบทบาทในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าไปร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจระดับครัวเรือนและชุมชน รวมทั้งการควบคุมทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยมากและไม่สม่ำเสมอรวมทั้งไม่มีบทบาทในการสรุปบทเรียนและการวางแผน

Mosse เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมอยู่ในสถานที่สาธารณะที่ผู้หญิงจะถูกกีดกันออกได้ง่ายและยากต่อการมีส่วนร่วมต่อโครงการ การเลือกเวลาที่มีผลคือจัดกิจกรรมในช่วงที่ผู้หญิงกำลังทำงาน ทำให้เข้าร่วมไม่ได้ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างบทบาทการทำงานของผู้หญิง จึงสรุปได้ว่าการทำ PRA ไม่เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้หญิงได้มีสิทธิมีเสียง เนื่องจากการเปิดเวทีสาธารณะ ผู้ดำเนินงานไม่คำนึงถึงว่าคนที่กำลังมากกว่าจะเป็นผู้ยึดเวทีสาธารณะและเสียงของชนกลุ่มน้อยเยาวชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสก็จะถูกกดดัน สรุปได้ว่า การทำการวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมในที่สาธารณะเป็นการเน้นความรู้และกิจกรรมตามแบบพิธีเท่านั้น และยังจะทำให้บทบาทของผู้หญิงหายไป

จุดเน้นของการมีส่วนร่วมมีสาระสำคัญคือ 1) การมีปากมีเสียงและทางเลือก (Voice and Choice) และการพัฒนามนุษย์ กลุ่มสตรีนิยมนำมาจนถึงสิทธิในการเสนอความคิดเห็นและสิทธิในการเลือก การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่ยังคงมีการกดขี่ทางเพศโดยเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับอำนาจและความแตกต่าง และ 2) เพื่อสร้างสิ่งแตกต่าง การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงปัญหาความแตกต่างเพื่อแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคิดไปไกลกว่าคนยากจนที่เป็นคนส่วนใหญ่ และเข้าไปทำงานเกี่ยวกับความหลากหลายในประสบการณ์ความยากจนและไร่อำนาจของหญิงและชาย กลุ่มคนที่ผลักดันแนวคิดหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development) ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงไม่หลุดไปชายขอบของการพัฒนา

4.2 แนวทางการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา

Moser. (1993 : 62-70) ได้อธิบายถึงแนวทางการส่งเสริมให้สตรีเข้าร่วมในงานพัฒนา ซึ่งแต่ละแนวทางมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางสร้างความเป็นธรรมแก่สตรี (Equity Approach) เป็นแนวทางแรกสุดของการนำสตรีเข้าสู่การพัฒนาที่ใช้กันในช่วงทศวรรษสตรี (1976-1985) แนวทางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สตรีมีความเท่าเทียมกับชายในกระบวนการพัฒนา แนวคิดนี้ยอมรับว่าสตรีมีสถานภาพด้อยกว่าชาย และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา โดยมีภาระ 3 ทาง คือ ทำงานบ้านเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในครัวเรือน ทำงานสร้างรายได้แก่ครอบครัว และทำกิจกรรมเพื่อชุมชนหรือสังคม จึงมุ่งหาทางที่จะยกสถานภาพของสตรี ผ่านมาตรการทางกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ เป็นการยกระดับบนสู่ระดับล่าง เพื่อให้มีอำนาจในการตัดสินใจทางเศรษฐกิจและการเมือง ลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย แนวคิดนี้ได้รับความนิยมจากรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับโครงสร้างอำนาจระหว่างหญิงและชายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และถูกประเทศโลกที่สามมองว่า เป็นแนวคิดสตรีนิยมตะวันตกที่น่ากลัว และเป็นภัยคุกคามต่อวัฒนธรรมดั้งเดิม การที่

ประเทศต่าง ๆ ร่วมรับรองแผนการปฏิบัติระดับโลกเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของปีสตรีสากล เป็นการยอมรับในการสร้างความชอบธรรมแก่สตรี แต่ก็ไม่ได้มีหลักประกันว่าจะมีผลในทางปฏิบัติ

2. แนวทางขจัดความยากจนแก่สตรี (Anti-poverty Approach) เป็นแนวทางที่สอง ซึ่งลดระดับความแข็งแกร่งในการเรียกร้องสถานภาพสตรี แนวคิดนี้ยอมรับบทบาทการผลิตเชิงเศรษฐกิจของสตรี และถูกมองว่าความยากจนของสตรีเป็นปัญหาอันเนื่องมาจากการด้อยพัฒนาและถูกกดขี่ โดยมีสมมติฐานว่า ความยากจนของสตรีและสถานภาพที่ด้อยกว่าชาย เป็นผลมาจากการไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ไม่มีเงินทุน และถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน จึงมุ่งเพิ่มสถานภาพสตรีที่มีรายได้ต่ำเพื่อบรรเทาความยากจนและส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างสมดุล โดยส่งเสริมการจ้างงาน และเพิ่มทางเลือกในการสร้างรายได้แก่สตรียากจนให้เข้าถึงทรัพยากรเพื่อการผลิตมากขึ้น เป็นการตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้าของสตรีในการหารายได้โดยผ่าน โครงการส่งเสริมรายได้ แนวคิดนี้ได้รับความนิยมสูงสุดในกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน

3. แนวทางเพิ่มความมีประสิทธิภาพของสตรี (Efficiency Approach) เป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นช่วงที่เกิดวิกฤติการณ์ทั่วโลกประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพิ่มประสิทธิผลและผลิตภาพให้มากที่สุด สตรีจึงตกเป็นเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากที่สุด ได้แก่ การผลิตที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก และการผลิตการเกษตรเพื่อการส่งออก แนวทางนี้ไม่สนใจผลกระทบที่สตรีจะได้รับจากการที่ต้องเพิ่มภาระมากขึ้น อันเนื่องมาจากการลดการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และบริการจากรัฐเพื่อปรับ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม สตรียังคงทำงานในครัวเรือน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในครัวเรือนต่อไป สิ่งที่แนวคิดนี้สนใจ คือ การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของสตรี และความเป็นธรรมต่อสตรี

4. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี (Empowerment Approach) เป็นแนวทางล่าสุดที่สตรีในกลุ่มประเทศโลกที่สามให้การยอมรับ แนวทางนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรีให้พึ่งพาตนเองได้มากที่สุด โดยเชื่อว่าความด้อยสถานภาพของสตรีไม่ได้เกิดจากผู้ชายเท่านั้น แต่เกิดจากการกดขี่จากประเทศเจ้าอาณานิคม แนวคิดนี้ยอมรับบทบาทสตรี 3 ด้านของสตรี และมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการที่จะนำไปสู่การยกสถานภาพของสตรีโดยอ้อม โดยโครงการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้าของสตรี ถึงแนวคิดนี้พยายามหลีกเลี่ยงคำวิพากษ์ว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากสตรีนิยมตะวันตก แต่ก็นับว่าเป็นแนวคิดที่ทำทนายแนวคิดกระแสตะวันตก

จากแนวทางการส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วยแนวทางการสร้างความเป็นธรรมแก่สตรี คือ การยกสถานภาพสตรีผ่านมาตรการทางกฎหมาย ให้มีอำนาจการตัดสินใจทางเศรษฐกิจและการเมือง เพื่อสร้างความเท่าเทียมกับในกระบวนการพัฒนาแนวทางการขจัดความยากจนแก่สตรี แนวคิดนี้มองมองว่าสตรีไม่มีสิทธิในปัจจัยการผลิต ดังนั้นจึงส่งเสริมการสร้างรายได้และการเข้าถึงทรัพยากรการผลิต แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพของสตรี เชื่อว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพและความเป็นธรรมต่อสตรี ส่วนแนวคิดสุดท้ายคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สตรี เป็นการส่งเสริมให้สตรีพึ่งตนเองให้มากที่สุด จากแนวคิดที่กล่าวมา ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ จึง ได้ผสมผสานแนวคิดการส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยไม่ได้เน้นแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี

5.1 ทฤษฎีการเรียนรู้

5.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา (Cognitive Learning) ของ Piaget. (1976)

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Constructivism) รากฐานความสำคัญของทฤษฎีนี้ เพียเจต์ ได้อธิบายว่า พัฒนาการทางเขาว์ปัญญาของบุคคล มีการปรับตัวผ่านกระบวนการ ซึมซาบ หรือ ดูดซึม (Assimilation) และกระบวนการปรับ โครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับและซึมซับข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้หรือ โครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้ จะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น บุคคลจะพยายามปรับสภาวะให้อยู่ในภาวะสมดุล โดยใช้กระบวนการปรับ โครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) เพียเจต์ เชื่อว่าทุกคนจะมีการพัฒนาเขาว์ปัญญาไปตามลำดับขั้น จากการมีปฏิสัมพันธ์และ ประสบการณ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดเชิงตรรกะและ คณิตศาสตร์ (Logico-Mathemtical Experience) รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (Social Transmission) วุฒิภาวะ (Maturity) และกระบวนการพัฒนาความสมดุล (Equilibration) ของ บุคคลนั้น วิกอทสกี ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและสังคมมาก เขาอธิบายว่ามนุษย์ได้รับอิทธิพล จากสิ่งแวดล้อมทางสังคมตั้งแต่แรกเกิด ดังนั้นสถาบันทางสังคมเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว จะมี อิทธิพลต่อเขาว์ปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้น ภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนา เขาว์ปัญญาขั้นสูงพัฒนาการด้านภาษา และทางด้านความคิดของเด็ก เริ่มด้วยการพัฒนาที่แยก จากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้งสองด้านจะเป็นไปร่วมกัน

5.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

1) พื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

สวัตน์ 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 วิธีการหลักสำคัญการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือการวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่า มีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

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

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

2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้ 1) ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากมีความต้องการในการเรียน

สิ่งนั้น 2) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน 3) ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) ที่มีความหลากหลาย 4) ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม (Experience) อันมีคุณค่า 5) ควรได้รับการพิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content Activities) 6) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และการนำเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา 7) ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8) ควรให้มีเวลาเพียงพอในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ 9) ให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้ 10) ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้มองเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย 11) บุคคลจะเชื่อมั่นในความรู้ที่เกิดจากตนเองมากกว่าคนอื่นบอก และ 12) บุคคลจะยอมรับความคิดเห็นและพฤติกรรมใหม่ เมื่อบุคคลนั้นยอมรับว่า เป็นสมาชิกของสังคม และได้สื่อสารตกลงถึงความคาดหวังและบทบาทใหม่ร่วมกัน

3) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามขั้นตอนชีวิต

ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวเอง ทั้งนี้เพราะว่ามนุษย์เรานั้น เป็นผลผลิตของชีวิตที่ผ่านมา นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้ใหญ่ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากอดีต และมีความต่อเนื่องไปสู่อนาคต ผลจากการเปลี่ยนแปลงด้านชีววิทยา และองค์ประกอบเกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมวิทยาในแต่ละช่วงวัยของผู้ใหญ่ จะมีผลต่อเป้าหมายของการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 16 ถึง 20 ปี ระยะเวลานี้เป็นช่วงต่อเนื่องระหว่างวัยรุ่น กำลังพัฒนาเข้าสู่ขั้นตอนการเป็นผู้ใหญ่ ยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพสังคมก็จะมีเปลี่ยนแปลงบทบาทในการพึ่งพา พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ไปสู่ลักษณะความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบเข้าสังคม และมักถืออุดมคติ ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจากวัยเด็กสู่วัยรุ่น ตลอดจนแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 20 ถึง 25 ปี เป็นระยะที่ผ่านช่วงที่เป็นวัยรุ่นมาแล้ว บุคคลจะมีพัฒนาการด้านร่างกายแต่มีอัตราการพัฒนาการเจริญเติบโตร่างกายลดลงเมื่อเทียบกับระยะวัยแรกเริ่ม พัฒนาทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ผสมผสานกันมากขึ้น ซึ่งวัยนี้นับว่าอยู่ในช่วงของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) จะได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นผู้ใหญ่อย่างเต็มตัว

มากยิ่งขึ้น และเริ่มมีอาชีพการงานแน่นอนมั่นคง ตลอดจนเริ่มมีชีวิตคู่การแต่งงาน วัยนี้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่สังคมได้บ้างแล้ว ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครอบครัว ศึกษา การสร้างงานสร้างอาชีพ เป็นต้น

3. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 25 ถึง 40 ปี คนในช่วงวัยนี้ เป็นช่วงของผู้ใหญ่วัย

กลางคน (Middle Adulthood) มีการพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและบทบาททางสังคมมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นวัยที่กำลังมีศักยภาพที่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ สุขภาพทางด้านร่างกายและสติปัญญาของคนวัยนี้นับได้ว่าพัฒนาจนถึงขั้นสูงสุดแล้ว ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นทางด้านการบริหาร การจัดการ และการเข้าสู่สังคมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม เป็นต้น

4. การเรียนรู้ในช่วงอายุ 40 ถึง 60 ปี คนในช่วงวัยนี้ เป็นช่วงของผู้ใหญ่

ตอนปลาย (Late Adulthood) ซึ่งต่อเนื่องจากผู้ใหญ่วัยกลางคน จึงค่อนข้างเป็นระยะที่บุคคลมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สมบูรณ์ที่สุดขีด สภาพทางด้านร่างกายมีความเสื่อม ทำให้เกิดข้อจำกัดต่อการเรียนรู้ ส่วนทางด้าน การประกอบอาชีพการงาน มักจะคิดถึง โอกาสและความก้าวหน้าในการงานอาชีพ ซึ่งนับได้ว่ามีโอกาสน้อยลงไปด้วย หรือแทบไม่มีอีกต่อไป ดังนั้นการเรียนรู้ควรเป็นด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ และการดูแลสุขภาพคุณภาพ เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสนใจเนื้อหา ตอบสนองความต้องการจากภายนอก ความสนุกสนานที่ได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญา และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะเน้นการชี้แนะตนเองมากกว่า เนื่องจากผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูผู้สอนจึงมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เช่นเดียวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาบทบาทและคุณสมบัติสตรีของการศึกษารุ่นนี้ ต้องอาศัยกระบวนการให้การศึกษาแก่บุคคลเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำสตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนจนถึงสตรีผู้สูงอายุ และบางส่วนเป็นเยาวชน ดังนั้นจึงอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับศึกษาผู้ใหญ่ให้เข้ามาใช้ประยุกต์เป็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณสมบัติและบทบาทสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

5.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

5.2.1 ความหมายของคำว่า “ผู้นำ”

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในงานพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องเป็นบุคคลที่ทำให้มีความก้าวหน้ามีความสามารถชี้นำ ชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ของชุมชน เพื่อนำพาชุมชนประกอบกิจกรรมในกิจกรรมหนึ่ง ดังที่ พระธรรมปิฎก (2543 : 18-20)

ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ชี้แนะและเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้ประพฤติสิ่งที่ดีงามให้กับ สังคมหรือหมู่คณะ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548 : 127) กล่าวว่า ผู้นำว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ใช้เหตุผล และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความรู้ได้ถูกที่ ถูกคน ถูกเวลา สามารถวิเคราะห์หาคิด ปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ในการดำเนินชีวิตที่ปรารถนา อุตสาหะเพื่อการเผยแพร่แนวความคิดและถ่ายทอดสัจจะทางปัญญา ที่เป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ และเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง ประเทศได้

ภาวะผู้นำ (Leadership) (Gibson Ivancevich, and Donnelly. 1997 : 272) มอง ภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทน ในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้ อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ สัจญา สัจญาวิวัฒน์ (2546 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือจำนวนผู้นำ ประเภทต่าง ๆ มีมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การพัฒนาในระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้นำมักเป็นคนที่มีความ คุณภาพ การทำงานของผู้นำจึงมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพ ไปด้วย ผู้นำจะสามารถรวบรวมคนได้ เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคน ทำงานใหญ่ได้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มารวมตัวกันทำงานอย่างทุ่มเทจนเกิดผลดีต่อการพัฒนา

พรทิพย์ สุประดิษฐ์ และรุจิรา อรรถสิทธิ์ (2548 : 63) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำต้องมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง การมีส่วนร่วม ต้องมีทิศทางและโครงสร้างของภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้นำจะต้องเล่นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนา ภายในกลุ่มเล็กและองค์กรชุมชน โครงการที่ดีจะสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้นำได้ ผู้นำ ที่มีศักยภาพแสดงออกถึงวิธีการนำ การตัดสินใจ และความเป็นเครือข่าย

ครรชิต พุทธ โภชา (2554 : 69) กล่าวว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลในชุมชนที่มี ศักยภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลในชุมชนเป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่ง ว่า ผู้นำตามธรรมชาติ หรืออาจจะหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายในการดูแลสุขทุกข์ของประชาชนในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

Bloom. (1995 : 9-10) ภาวะผู้นำ เป็นเสมือนความสามารถ กระบวนการและ ผลผลิตที่เป็นความสามารถเนื่องจากผู้นำต้องมีความฉลาดที่จะวางแผนในการต่อสู้สภาพแวดล้อม

ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะว่าเป็นการเริ่มต้นกระบวนการ โดยผู้นำและพัฒนาพร้อมกับสมาชิกกลุ่ม ผลที่นำภาคภูมิใจจะเป็นเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำใช่เป็นการนำกลุ่มเพื่อไปสู่สิ่งที่ผู้นำต้องการไป แต่ในความจริงสมาชิกกลุ่มทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่เข้าใจง่าย สามารถโต้เถียงขัดข้อสงสัยให้แก่ทุกคนและเสนอให้ทุกคนเข้าใจและจำได้ จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล สามารถคาดการณ์อนาคตกำหนดทิศทาง วิเคราะห์และคาดการณ์ใจดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับร่วมปฏิบัติงาน

5.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

พงศศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2544 : 173-175) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกี่ยวกับพันธุกรรมถือว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิม โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือเป็นผลมาจากยีน (Gene) ของบรรพบุรุษ ซึ่งส่งผลสืบทอดกันไปสู่ลูกหลานในรุ่นต่าง ๆ โดยถือว่าภาวะผู้นำความสามารถ บุคลิกภาพและสภาวะของผู้นำได้รับการถ่ายทอด เมื่อบรรพบุรุษมีภาวะผู้นำและจะส่งให้เกิดภาวะผู้นำในรุ่นลูกหลานต่อไป ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีการวิเคราะห์ วิจัย ซึ่งระยะหลังพิศฐานได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับอยู่พอสมควร แต่ไม่ได้เป็นไปทั้งหมด
2. ทฤษฎีลักษณะบ่งบอกของผู้นำ (Trait Theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดตามหลักวิชาการที่ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพื้นฐานที่แสดงออกให้เห็น ลักษณะที่ต้องแสดงออกให้เห็นมีหลายด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical) ประกอบด้วย บุคลิกภาพ สุขภาพ อนามัย 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 และ 5) ลักษณะด้านศีลธรรม (Moral) การแสดงออกในการเป็นผู้ที่ประพฤติดีประพฤติชอบดำรงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา การมีอิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้รับการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง และเป็นทฤษฎีที่มีแนวโน้มที่สามารถจะยอมรับได้ในการเรียนรู้ถึงภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-situation Theory) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ถึงผลการที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผลให้เกิดภาวะผู้นำได้ หรือเรียกว่า สถานการณ์สามารถสร้างผู้นำขึ้นมาได้ มักจะเป็นไปตามสถานการณ์นั้น หมายถึง ปฏิกริยาและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มสังคม สามารถสร้างภาวะผู้นำขึ้นมาได้ และถือว่าเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์หลายแห่ง ถือว่าสถานการณ์สร้างวีระบุรุษ แต่ทฤษฎีดังกล่าวเป็นเหตุการณ์เฉพาะมีระยะเวลาค่อนข้างจำกัด และหากไม่เกิดสถานการณ์ภาวะผู้นำก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-expectation Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในสังคม ที่พบว่าคนในกลุ่มทางสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ และคาดหวังว่าจะสร้างภาวะผู้นำแก่สมาชิก ซึ่งจะสามารถนำกลุ่มทางสังคมได้ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเน้นให้เห็นถึงการทำกิจการร่วมกันของมวลสมาชิก และเกิดผลต่อการสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งหากไม่มีกิจกรรมไม่มีการทำงานร่วมกัน จะไม่สามารถสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นทฤษฎีที่เห็นความสำคัญไปยังภาวะผู้นำระดับบุคคล โดยบุคคลที่เกิดจากความนิยมของสมาชิกในสังคมนั้น จะเน้นการเกิดภาวะผู้นำตามกระแสของสังคมในระบะนั้น ๆ ก็ได้ อันแสดงถึงภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงสลายได้ เมื่อความนิยมเสื่อมถอยลง จากทฤษฎีภาวะผู้นำนี้ นับเป็นการวิจารณ์และวิพากษ์การมีภาวะผู้นำของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นสถานภาพของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพล อำนาจ และการบังคับควบคุมมนุษย์ด้วยกันซึ่งอาจมีการแสดงออกในตนเอง สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม

6. ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ของกลุ่มสังคม (Leadership as the Function of the Group) ทฤษฎีดังกล่าวนี้เน้นให้เห็นถึงบทบาทของกลุ่มในสังคม ซึ่งเป็นผู้กำหนดภาวะผู้นำตลอดจนชนิดของผู้ติดตามตามสภาพของสังคมนั้น ๆ โดยเน้นให้เห็นว่าภาวะผู้นำต้องสร้าง และพัฒนาขึ้นมา โดยกลุ่ม ไม่ใช่เรื่องเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทของสมาชิกในกลุ่มทางสังคม เป็นผู้กำหนดสร้างและพัฒนาทำให้กลุ่มสังคมนั้นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหน้าที่ของกลุ่มมีพื้นฐาน 2 ประการคือ 1) การบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Group Goal Achievement) และ 2) การดำรงรักษาภาวะของกลุ่มให้คงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไป (Group Maintenance) ทั้งนี้การที่จะดำเนินการได้ 2 ประการ ดังกล่าวบรรลุผลได้ต้องได้รับความเอาใจใส่ และได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มเป็นสำคัญ

7. ทฤษฎีความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและสมาชิกกลุ่ม (Leadership and Group Member Relationship Theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่เกิดจากภาวะผู้นำและการดำเนินงานในกลุ่มของสมาชิก โดยภาวะผู้นำจะเน้นผลต่อการดำเนินงานความร่วมมือของสมาชิก ผลสำเร็จของกลุ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงแบ่งแยกให้เห็นถึงภาวะผู้นำกับการระงงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกไว้ 2 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำกับการเน้นภาระงานเป็นหลัก (Task Oriented) กล่าวคือ การที่ผู้นำจะแสดงออกถึงการทำงานของกลุ่ม โดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลักใหญ่ ให้ถือสมาชิกเป็นรอง และ 2) ภาวะผู้นำกับการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก หรือผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก (Interpersonal-Oriented) เป็นการแสดงภาวะผู้นำยึดถือความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นหลัก ความสำเร็จของงานเป็นรอง ซึ่งสองประเด็นดังกล่าวมีข้อดีและข้อเสียต่างกันออกไปโดยภาวะผู้นำที่ดีต้องพิจารณาทั้ง 2 ประเด็นเป็นหลักสำคัญ โดยจะต้องยืดหยุ่นงานและสมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีความสำคัญเท่าเทียมกัน และต้องดำเนินงานให้ดีที่สุด

8. ภาวะผู้นำและสถานการณ์จำเพาะ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งวิเคราะห์ถึงแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำเกิดได้ตามสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น ไม่มีความแน่นอนอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้จึงปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของสถานการณ์หรือสภาวะของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อภาวะผู้นำ ถือว่าสังคมเป็นผู้กำหนดภาวะผู้นำก็ได้ หากสถานการณ์นั้นเปลี่ยน สังคมก็จะเปลี่ยนภาวะผู้นำก็ได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำดังที่ได้กล่าวมาเป็นแนวคิดที่เกิดจากการวิเคราะห์วิจัย ภาวะผู้นำดังกล่าวจะพบว่า ภาวะผู้นำเป็นสภาพการ หรือสถานะของผู้นำ ที่แสดงออกให้เห็นประจักษ์ และดำเนินการ อันเป็นผลต่อกลุ่มสังคม มุ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และเป็นผลให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.3 องค์ประกอบและลักษณะของผู้นำ

สำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้ (2548 : 14) ได้ระบุว่า คุณภาพ และศักยภาพของผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ผู้นำต้องมีศักยภาพ มีทักษะความสามารถในการจัดการ มีภูมิปัญญาและค่านิยมที่ชุมชนยึดถือ มีอิสระในการตัดสินใจตลอดจนมีวิสัยทัศน์ ทำงานด้วยความเสียสละอดทน ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตน เป็นที่พึ่งพาของชุมชนและชาวบ้านได้ ซึ่งการมีโครงสร้างทางสังคมเป็นแนวราบจะช่วยให้เกิดกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไปตามกิจกรรม

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546 : 337) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำชุมชน จากการศึกษา พบว่า ผู้นำชุมชนมีลักษณะไม่แตกต่างจากลักษณะของผู้นำทั่วไป เพียงแต่ความเป็นผู้นำในระดับชุมชนนั้น จะมีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน มีความใกล้ชิด และมีความเป็นเครือญาติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี มีคุณธรรม เช่น ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับ ได้ของคนในชุมชน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

สามารถประสานงานต่อเรื่องต่าง ๆ ได้ มีฐานะค่อนข้างมั่นคง และมีความเป็นกันเองสูงหรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พระธรรมปิฎก (2539 : 72-73) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของผู้ นำไว้ 6 ประการ

คือ 1) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติภายใน คือ ความดีงาม 2) ผู้นำ ต้อง โยงด้วยคุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับผู้ตาม 3) จุดมุ่งหมาย โยงด้วยคุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย 4) หลักการและวิธีการ โยงด้วยคุณสมบัติกับหลักและวิธีการที่ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 5) สิ่งที่ทำโยงด้วยคุณสมบัติสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำ และ 6) สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหา

กรมการพัฒนาชุมชน (2549 : 8) ลักษณะของผู้ นำชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ นำทางธรรมชาติ ผู้นำทางการ ผู้นำองค์กร หรือปราชญ์ชาวบ้าน มีภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีขีดความสามารถในการนำ แต่ต้องไม่เป็นการนำแบบผู้นำเดี่ยว แบบคุณพ่อใจดี หรือแบบที่พึ่งประจำตำบล แต่ควรเป็นผู้ นำแบบประชาธิปไตย แบบผู้นำเอื้ออำนวย แบบนักส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

สนทนา พลศรี (2545 : 83) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการมองเห็นปัญหาขององค์กรหรือชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน มีความสามารถวิเคราะห์ และความสามารถระดมการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน ถ้าได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในการบริหารกิจการในชุมชน

ชัชวาลิต สรวารี (2547 : 11) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือประชาชนในชุมชน เป็นผู้ ที่ประชาชนยอมรับนับถือและให้ความร่วมมือ ผู้นำที่ดีจึงสามารถสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบผลสำเร็จ ในการหาผู้นำนั้นอาจพิจารณาได้จากการศึกษาแนวคิด ลักษณะนิสัยพฤติกรรมต่าง ๆ ในการยอมรับของประชาชน ส่วนคุณสมบัติของผู้นำจะต้องมีคือ 1) การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับในองค์กร และคนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง 2) ผู้นำต้องมีทักษะในการฟัง จับใจความของผู้พูด มีความสามารถวิเคราะห์ถึงความรู้สึกนึกคิดในเบื้องลึก ผู้นำมักจะต้องฟังมากกว่าพูด และ 3) ผู้นำต้องมีทักษะในการสนับสนุนช่วยเหลือให้กลุ่มบรรลุเป้าประสงค์ ทำหน้าที่เป็นผู้ ให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เป็นผู้ให้กำลังใจและแรงจูงใจ รวมถึงผู้ประสานสัมพันธ์ นั่นคือ ผู้นำจะต้องเน้นไปยัง คน กลุ่มคนที่จะต้องเล่นบทผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ และช่วงเวลา

เสรี พงศ์พิศ (2549 : 4) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ที่ดีต้องเป็นนักยุทธศาสตร์ เป็นผู้ ที่มองการณ์ไกล กว้าง ลึก มองทะลุเห็นแนวทางที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเดินสู่เป้าหมาย

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2543 : 33) กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรรศนะที่กว้างไกล

และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม สำหรับ ประชุม โพธิกุล (2549 : 3)

กล่าวถึงลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์แห่งอนาคต สามารถส่งเสริมให้ผู้ตามมีประสบการณ์ มีความรักที่ปรับปรุงตนเองและผู้ร่วมงาน เป็นผู้สอนงานที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษา และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและ มุ่งการปฏิบัติให้บรรลุ แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบเสี่ยง สร้างกลยุทธ์ ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และลดความขัดแย้งภายในองค์กร

สนทยา พลศรี (2545 : 63) กล่าวว่า ผู้นำในการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกเด่นเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในชุมชน ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ ทั้งที่ ได้รับแต่งตั้งและเลือกตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อร่วมกันดำเนินงานพัฒนาชุมชน ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพราะเป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชน ให้ความเคารพนับถือ สามารถชักจูงและก่อให้เกิดความศรัทธาในหมู่ประชาชนได้และพัฒนากลุ่ม ในชุมชน ดังนั้นการค้นหาและการพัฒนาผู้นำ จึงเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนา ชุมชนมีประสิทธิภาพและมีลักษณะเป็นแกนนำที่ดี

พงศศักดิ์ อังกลสิทธิ์ (2544 : 175-176) กล่าวว่า มนุษย์มีภาวะผู้นำได้ เนื่องจาก เป็น สภาวะที่ตนเองแสดงออกให้บุคคลอื่นเห็น รับทราบและเกิดการยอมรับ อันเป็นผลสำเร็จทางจิตใจ ที่ยินยอมรับฟังและปฏิบัติตาม มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงสิ่งที่บุคคลบางคน เป็นที่ยอมรับให้เป็น หัวหน้าผู้นำ เป็นที่พึ่งทางจิตใจ ร่างกาย และชีวิต ลักษณะพื้นฐานที่แสดงออกด้วยกิริยา ท่าทาง การพูด และบุคลิกภาพ การปฏิบัติตลอดจนการแสดงผลทางจิตใจของบุคคลอื่น เรียกว่าเป็นภาวะ ที่แสดงออก คนไทยเรียกลักษณะดังกล่าวว่า “บารมี” หรือ Grandeur หมายถึง ความยิ่งใหญ่ โหราฟ คำในภาษาอังกฤษ หมายถึง คนในสังคมให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา ยึดมั่น เชื่อฟัง และปฏิบัติตาม และเป็นดีต่อชีวิตจิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดี บารมี จึงหมายถึง สภาวะของบุคคลที่แสดงออกอันเป็น การสร้างความเชื่อถือ และยึดมั่น บารมีเป็นการสร้างหรือสั่งสมมา มีอยู่ 4 ประการ ที่เป็นพื้นฐาน สำคัญตามความเชื่อของสังคมไทย ได้แก่

1. ศีลบารมี (Moral) เป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในการเป็นคนดี ไม่เบียดเบียน และทำให้ผู้อื่นเสียหายเดือดร้อน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนในทำนองคลองธรรม อัน เป็นภาพของภาวะผู้นำที่พบในสังคมทั่วไป และได้รับการยอมรับว่าเป็นบารมีสำคัญในสังคม ไทย
2. สมานบารมี เป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำในความตั้งมั่น ในความสำเร็จเปี่ยมด้วยความ ตั้งใจ ความเจริญมีหลักการ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
3. ปัญญาบารมี (Intelligence) เป็นการแสดงออกถึงสภาวะของมนุษย์ มีความฉลาด ปราดเปรื่องสามารถนำกลุ่มในสังคมให้อยู่รอดปลอดภัย เจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จ

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

5.2.4 ตัวชี้วัดผู้นำชุมชน

ชุมชนที่มีศักยภาพจะมีตัวชี้วัดจำนวนมาก กรมการพัฒนาชุมชน (2549 : 27) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการชุมชน การกำหนดมาตรฐานผู้นำชุมชนประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 ด้าน 15 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารตนเอง มี 4 องค์ประกอบคือ บุคลิกภาพดี มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และวินัยในตนเอง ด้านการบริหารงาน มี 7 องค์ประกอบคือ 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 ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ทำงานด้วยความเสียสละ อดทนไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นที่พึ่งปรารถนาของชาวบ้านและชุมชนได้ การมีโครงสร้างสังคมตามแนวราบจะช่วยให้เกิดกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไปตามกิจกรรม

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

5.2.5 คุณสมบัติของผู้นำในการพัฒนาชุมชน

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

1. มีบุคลิกภาพ ลักษณะท่าทาง การวางตัว ที่สามารถสร้างความประทับใจ เป็นบุคคลที่มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ที่สำคัญคือเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่หยิ่งผยอง

มีความสุขภาพนุ่มนวล อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ใช่ถ้อยคำที่หยาบคายหรือแสดงกิริยาก้าวร้าวเหยียดหยามผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ ควบคุมตนเองได้ทั้งในการพูด การปฏิบัติตนและอารมณ์

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

3. มีไหวพริบ ฉลาดสร้างโอกาสและแก้ไขปัญหิต่าง ๆ มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หรือมองโลกในแง่ดี เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสุขุมรอบคอบ มองทุกสิ่งทุกอย่างต่อหน้าอย่างลึกซึ้ง สามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาในอนาคต โดยการวิเคราะห์หาเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ

4. ความเด็ดขาด หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจและลงมือทำ ยึดมั่นในหลักการอย่างแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ใด ๆ ผู้นำที่มีความเด็ดขาดมักมีคุณสมบัติที่พูดจาคำไหนคำนั้น กล้าได้กล้าเสีย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือ นอกจากนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล หมายถึง มีความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคตได้อย่างชัดเจน ทำทายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพของตนเองและชุมชน เพื่อปรับปรุงให้เจริญก้าวหน้า มีความรู้ทันโลก หรือคิดถึงภาพรวม (Thinking Globally) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang Leadership) มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า หรือปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5. มีเป้าหมายที่ชัดเจน ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งไปข้างหน้า ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขกับชุมชน มีความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถในการทนต่องานหนัก ความยากลำบาก ความเคร่งครัด รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น ไม่ย่อท้อต่อแรงกดดัน มีความกระตือรือร้น มีพลังและมีความทะเยอทะยาน (Enthusiasm Energy and Ambition) หมายถึง การแสดงออกในความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงาน ร่วมทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นในหลักการ (Honesty and Integrity) เป็นคุณสมบัติ

ของการรักความจริง ซื่อตรง สุจริตทั้งกาย วาจา ใจ และยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงาม ดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่เอาเปรียบให้เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ยังยึดถือหลักของความยุติธรรม (Justice) หมายถึง มีความเที่ยงธรรม เสมอภาค ไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร

7. มีความรอบรู้ หูตากว้างไกล รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเนื่องจากวัฒนธรรมวิธีการปฏิบัติหรือแนวคิดแบบเดิมอาจล้าสมัยไม่สามารถนำมาใช้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้นำต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ข้อมูลทางสถิติและงานวิจัยมาประกอบในการตัดสินใจให้เกิดความแม่นยำ ยึดข้อเท็จจริงเป็นหลักเพื่อความโปร่งใส ชัดเจน รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดี (Loyalty) และยึดมั่นต่อองค์กร ไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) หมายถึง ไม่จกฉวย โอกาสตัดดวงความสุข ความเจริญ ก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ แต่ร่วมเป็นร่วมตายกับผู้ร่วมงาน

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าถึงประชาชน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างจะทำให้เกิดความยอมรับศรัทธา ทำให้ทราบถึงความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของแต่ละคน ช่วยลดช่องว่างและความขัดแย้งในการบริหารจัดการ และจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการประสานความคิด ประสานผลประโยชน์ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถที่จะสร้างแนวร่วมในด้านอุดมการณ์ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายในชุมชนและนอกชุมชน หากผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชุมชน จะช่วยให้มีการระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร สื่ออุปกรณ์งบประมาณ มาสร้างสรรค์พัฒนาชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เน้นที่ผลงานเป็นหลัก

9. เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ จะทำให้เข้าใจผู้อื่น และทำให้การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เป็นไปอย่างรอบครอบ ครอบคลุม พัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้จะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ผู้นำจึงต้องมีการเรียนรู้ที่ตั้งคำถามพื้นฐานเพื่อถามตนเองและเพื่อร่วมงาน และต้องมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เคารพในศักดิ์ศรี ให้เกียรติ ไม่ดูถูกผู้อื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ และมีวินัยในการใช้ชีวิต เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับองค์กร

10. มีความเข้าใจจิตวิทยาการบริหาร เข้าใจองค์กรและเห็นใจผู้ร่วมงาน ผู้นำที่เข้าใจจิตใจของมนุษย์ จะคาดเดาการพฤติกรรมการแสดงออกของคน และสามารถที่จะสร้างสถานการณ์รองรับไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันความเสียหายจากปฏิกิริยาตอบโต้ของคนได้ นอกจากนี้ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลาการและใช้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจเพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

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

5.2.6 มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำชุมชน

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

1. อุปนิสัยที่สนับสนุนความมีประสิทธิภาพของผู้นำ อุปนิสัย คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวหรือนิสัยที่เป็นมานาน อุปนิสัยหลักที่ชุมชนควรมี ดังนี้ (Montgomery. 2005 : 93-122)

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

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

1.3 ความสามารถในการกลับสู่สภาพเดิม (Resilience) คือ ความสามารถในการกลับคืนสู่สภาพตำแหน่งหรือทิศทางเดิมหลังจากการถูกกดดันหรือบีบคั้น แนวปฏิบัติ คือ รู้เป้าหมายระยะยาว อดทนและยืดหยุ่นในการบรรลุเป้าหมาย และเรียนรู้วิธีการอดทนต่อความกดดัน

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

1.5 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ การมีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จและเห็นคุณค่าหรือการยอมรับการกระทำของตน แนวปฏิบัติ คือ วางโครงสร้างและ

จัดลำดับเป้าหมาย มุ่งมั่นเพื่อการท้าทายแต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง ควบคุม โอกาสให้เป็นผลบวก ต่อการประสานงาน การแข่งขัน และการมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และสร้างความสมดุลระหว่างความสามารถของเป้าหมาย เช่น การสร้างทีมงาน การพัฒนาพนักงาน วิทยุทัศน์ระยะยาว และประเด็น การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม

1.6 ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ (Willingness to Assume Responsibility)

หมายถึง การที่บุคคลจะรับตำแหน่งที่มีขอบเขตการตัดสินใจกว้างขวางขึ้น และมีอำนาจหน้าที่ เพิ่มขึ้น แนวปฏิบัติคือ สร้างความเข้าใจความแตกต่างของความรับผิดชอบของตำแหน่งที่แตกต่างกัน พัฒนามุมมองอำนาจการอบรมขัดเกลาเพราะสร้างความสำเร็จในระยะยาว เรียนรู้การใช้กลยุทธ์ ต่าง ๆ

1.7 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโดย ไม่แตกหักและปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือมีความสามารถที่จะคัดแปลงแก้ไข แนวปฏิบัติ คือ รู้ ถึงข้อแตกต่างของวัตถุประสงค์ที่สำคัญจากวิธีการที่ไม่สำคัญ ชื่นชมการตัดสินใจที่ไม่สร้างสรรค์ ชื่นชมอำนาจนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

1.8 การมีจิตใจบริการ (A Service Mentality) หมายถึง หลักจริยธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนทั้งในเรื่องผลประโยชน์ มุมมอง และความสนใจ แนวปฏิบัติ คือ ระลึกว่าสิ่งของของหน่วยงาน คือการรับใช้ผลประโยชน์สาธารณะ แสดงความเคารพและความสนใจผู้บังคับบัญชา และการกระจายการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.9 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมประจำตน (Personal Integrity) เป็น คุณสมบัติที่หลายคนยอมรับว่าเป็นคุณภาพสูงสุดของผู้นำ หมายถึง ภาวะแห่งความดีพร้อมที่ เกี่ยวข้องกับบุคคล อาชีพ และสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก เป็นความไม่เสื่อมเสีย เป็นคุณลักษณะ ที่คล้ายกับความมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณสมบัตินี้ แนวปฏิบัติคือ ตรวจสอบและอธิบายหลักการต่าง ๆ เบื้องหลังการกระทำ ชำรงไว้ซึ่งการตัดสินใจ ที่โปร่งใส และจัด โอกาสให้มีข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

1.10 การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) หมายถึง กลุ่มของ คุณลักษณะที่ถือว่าบุคคลสามารถสร้างดุลยภาพในมิติต่าง ๆ ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม แนวปฏิบัติ คือ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ฝึกปฏิบัติการควบคุมตนเอง และการมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อการทำ และพัฒนาการงานทางสังคม

คุณสมบัติที่กล่าวมา พบว่า ข้อ 1.1-1.5 เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อ 1.6-1.7 เป็น การให้ความสำคัญกับการจูงใจ ข้อ 1.8-1.9 ให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีคุณค่า ส่วนข้อสุดท้ายเป็นการ รวมลักษณะต่าง ๆ เนื่องจากผู้ตามมักประเมินผู้นำตามคุณลักษณะมากกว่าพฤติกรรม เพราะ

คุณลักษณะหรืออุปนิสัยเข้าใจได้ง่ายกว่า ส่วนการทำหน้าที่ของผู้นำจะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความสัมพันธ์ประสานกัน และไม่ควรมีความสัมพันธ์ด้านใดด้านหนึ่งสุดโต่ง ดังนั้นคุณสมบัตินี้ที่กล่าวมา 10 ประการ เป็นคุณลักษณะที่ได้ศึกษามาแล้วมีความเหมาะสมสำหรับผู้ทำงานสาธารณะ 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 พัฒนาการเพื่อแก้ไขจุดอ่อนในการสื่อสาร

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skills) คือ ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพในภาวะสังคม เข้าใจและควบคุมโครงสร้างทางบุคลิกภาพของตนเองและผู้อื่น ได้โดยมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้มีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ ส่วนประกอบแรก ความน่ารักส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี ความเมตตา ปฏิภาณดี และเคารพผู้อื่น ส่วนประกอบที่สอง คือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนประกอบสุดท้าย คือ ความสามารถในการเข้าใจสังคม เป็นการเข้าใจสิ่งจูงใจและการกระทำของผู้อื่น แนวปฏิบัติ คือ ให้ความสนใจอย่างมากต่อทักษะทางสังคมว่าตนมีจุดอ่อนด้านใด และพัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขและปรับปรุงจุดอ่อนด้านทักษะทางสังคม

2.3 ทักษะการชักจูง (Influence Skills) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากแหล่งอำนาจเพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมอย่างมีรูปธรรม ผู้นำจะใช้อำนาจต่อผู้อื่นโดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 8 กลวิธีคือ กฎหมาย กดดัน แลกเปลี่ยน ชักชวนด้วยเหตุผล การปรึกษาหารือ จูงใจด้วยบุคคล จูงใจทางความรู้สึก (เช่น การเสียสละเพื่อแผ่นดิน) และสร้างความเป็นเพื่อน แนวปฏิบัติ คือ ผู้นำประเมินอย่างเปิดเผยและเพิ่มพูนทักษะที่ต้องการ โดยเฉพาะการจูงใจของบุคคล การเข้าใจและสร้างกลวิธีการชักจูงตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลระดับสูง และปกป้องผลกระทบที่กีดกร่อนอำนาจและอิทธิพลของผู้นำ

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

ต่อความก้าวหน้า 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 ประเมินทักษะด้านเทคนิคและความจำเป็นในทรศนะทางเทคนิค แล้วพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงด้านทักษะเทคนิค

2.6 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Skills) คือ การมีความรับผิดชอบต่อการได้มาซึ่งข่าวสารใหม่ ๆ มองการข่าวสารเก่าในวิถีทางใหม่ และการหาวิถีทางเพื่อใช้ข่าวสารใหม่ และเก่าอย่างสร้างสรรค์ ทักษะนี้ประกอบด้วย ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล และใช้ข่าวสารข้อมูลใหม่ ๆ และความสามารถในกระจายความรู้หรือการสร้างสรรค์ความรู้ แนวการปฏิบัติ คือ เน้นผลประโยชน์การเรียนรู้ เรียนรู้จากที่แปลกใหม่และค้นหาวิถีทางที่ทำทาบกับสมมติฐาน และการลงทุนในการเรียนรู้ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลายากลำบากหรือความสับสนวุ่นวาย

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 นั้นหมายถึง การกระทำที่ผู้บังคับบัญชาต้องการจะได้รับรางวัล แต่หากไม่ทำตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการก็จะถูกลงโทษ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทำงานได้ผลมาก อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำแบบนี้ไม่สามารถทำให้องค์การ ไปสู่ความยิ่งใหญ่

3.2 ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริง ผู้บริหารจะต้องรับเอารูปแบบของภาวะผู้นำที่สูงกว่า เรียกว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความความเหนือกว่า ผู้นำแบบอื่น ๆ ในทุกสังคม พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1) แสดงวิสัยทัศน์นำเสนอนิรูปแบบที่ชัดเจนและให้ความรู้ลึกซึ้งอุดมคติของอนาคตขององค์กร
- 2) สกัดสิ่งเดิมมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสกัดทิ้งสิ่งเก่า ทำในสิ่งที่แตกต่าง 3) เพิ่มเป้าหมายแผน มีวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับอนาคตนำเสนอขั้นตอนที่ชัดเจนแก่บุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลง

หน่วยงาน 4) หนักแน่นสู่เป้าหมาย กำหนดให้เป้าหมายเป็นเรื่องที่สร้างความรู้สึกริหรือบริบทเชิงวัฒนธรรม 5) เต็มใจเสี่ยง สมัครงใจที่จะเสี่ยงเพื่อให้องค์การมองเห็น 6) ไม่เสี่ยงการนำ แสวงหาตำแหน่งภาวะผู้นำและคตินิยมงานตามรูปแบบนั้น 7) สร้างอำนาจในตน ให้ประโยชน์จากอำนาจ ส่วนตนเป็นพื้นฐานของความเชี่ยวชาญ การให้ความเคารพ และ 8) เป็นคนที่มีจริยธรรม ประพฤติตนอย่างคงเส้นคงวา และยุติธรรมด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมที่รับรู้กัน

ภาวะผู้นำชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นสำหรับสังคมพัฒนา โดยเฉพาะในสภาวะที่มีการใช้ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้นำในชุมชนจะต้องมีส่วนสำคัญในการระดมทรัพยากรดังกล่าวมาแก้ไขปัญหาของชุมชน ดังนั้นผู้นำชุมชนยังเป็นผู้แทนทางสังคมที่จำเป็นต่อการสร้างความร่วมมือและประสานงานการพัฒนา

4. ภาวะผู้นำกับการกิจในการจัดการชุมชน การที่จะนำประชาชนมาร่วมจัดการชุมชนเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก บุคคลที่ทำงานในฐานะตัวแทนของประชาชน คือ ผู้นำ ที่จะใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะมากที่สุด ซึ่งในชุมชนหนึ่ง ๆ จะมีผู้นำทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำชุมชนเหล่านี้ต่างมีจิตวิญญานที่ต้องการเห็นชุมชนตนเองได้รับการพัฒนา และผู้นำชุมชนต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับประชาชน ดังนั้นความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้นำชุมชนเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ คือ 1) ภาวะผู้นำในบริบท มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี 2) ภาวะผู้นำส่วนบุคคล มีความเข้าใจและพัฒนาคุณสมบัติส่วนบุคคลเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ 3) ภาวะผู้นำทีม สามารถสร้างกลุ่มให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภาวะผู้นำองค์การ สนับสนุนองค์การที่มีประสิทธิผล และ 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ร่วมสร้างสรรค์และสื่อความหมายต่าง ๆ ในที่ประชุมสาธารณะ สร้างวิสัยทัศน์ และการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำทั้ง 5 ประการ ต่างมีความสำคัญมากน้อยตามสถานการณ์ และลักษณะสิ่งแวดล้อมของแต่ละชุมชน ที่ผู้นำสามารถเลือกใช้ ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการจัดการชุมชน แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก คือภาวะผู้นำพื้นฐานในการจัดการชุมชน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในบริบท และภาวะผู้นำส่วนบุคคล ภาวะผู้นำทั้งสองประการนี้เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของความสามารถอื่น ๆ ในการบรรลุผลประโยชน์ของชุมชน กลุ่มที่สอง คือ ภาวะผู้นำเพื่อดำเนินการจัดการชุมชน เป็นภาวะผู้นำเพื่อผู้ตามและสร้างความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาชุมชนให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

5.2.7 แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ

ครุฑิชิต พุทธ โภษา (2554 : 80-81) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่แล้วในบางคน และเป็นคุณสมบัติที่ทุกคนสามารถสร้างได้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนนี้คือ การทำให้ผู้นำชุมชนมีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น หรือทำให้ผู้นำชุมชนมีการปรับปรุงความสามารถในการทำหน้าที่ หรือเข้าไปมีบทบาทในชุมชนได้ดี รวมทั้งเพื่อให้ผู้นำชุมชนมีความมั่นใจที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้นำชุมชนหากถูกพัฒนาขึ้นให้เป็นวิทยากรชุมชน เพื่อเป็นกำลังหลักในการส่งต่อความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกไปสู่บุคคลภายนอก จะทำให้ขยายผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนมีหลายวิธี ได้แก่ 1) การจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การพูดต่อหน้าที่ประชุม การพัฒนาในการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาความจำ เป็นต้น 2) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม สัมมนาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ เพื่อเป็นการเปิดวิสัยทัศน์ และให้รู้จักเข้าสังคม 3) เปิดเวทีให้มีโอกาสได้พูดหรือแสดงความคิดเห็นในเวทีสาธารณะเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ 4) เปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาหรือทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมความชำนาญหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ในเรื่องรอบตัวทั่วไป และ 5) ใช้ระบบพี่สอนน้องโดยใช้ผู้นำรุ่นก่อน ๆ หรือการใช้แบบอย่างที่ดีจากคนที่เขาศรัทธาและเป็นที่ยอมรับในสังคม

การพัฒนาผู้นำจะเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคลเพื่อถือโอกาสการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดในสถานที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะความต้องการทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เดิมเคยคิดกันว่า คนที่จะเป็นผู้นำได้นั้นผู้ที่เกิดมาเป็นผู้นำโดยเฉพาะ ต้องมีคุณสมบัติของผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด ทั้งนิสัยใจคอ ร่างกาย และความเป็นกันเอง แต่ปัจจุบันมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำต้องมีการฝึกฝน เมื่อจะแต่งตั้งใครดำรงตำแหน่ง จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง การฝึกฝน หรือฝึกอบรมจะเป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่แล้วให้เกิดความพร้อม และแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

1. มนุษย์แต่ละคนมีลักษณะพิเศษ โดยเฉพาะด้านที่แตกต่างกันกับผู้อื่น และยังสามารถเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา และ ในขณะเดียวกันแบบของผู้นำยังมีความแตกต่างตามชนิดงาน และสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ ถ้าจะใช้มาตรฐานที่คล้าย ๆ กัน

ก็จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เราจะฝึกเป็นผู้นำด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้หลักสูตรที่เหมาะสมอาจจะต้องทำการแก้ไขในส่วนที่น่าจะเปลี่ยนแปลง

2. บุคคลแต่ละคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง จะต้องดำเนินงานสร้างจิตสำนึกให้ผู้นำที่ฝึกขึ้นมาเกิดความรู้สึกว่า แม้องค์กรทำหน้าที่ฝึกมีหน้าที่เกี่ยวข้องช่วยพัฒนาบุคคลที่อยู่ในความดูแลขององค์กร แต่ผู้ที่ถูกอบรมมีหน้าที่โดยตรงจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์โดยต่อส่วนรวมและต่อตนเองด้วยในที่สุด

3. ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามอุดมการณ์ เอามาฝึกอบรม เพราะการเป็นผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องมีลักษณะพิเศษที่เกิดมากับตัวเสมอไป และที่สำคัญแต่ละคนสามารถได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่ทำได้ เพราะเราจะพบว่าผู้นำที่มีลักษณะที่ต่างต่างกัน เช่น บางคนสุขุมเจ้าความคิด บางคนก้าวร้าว เร่งรีบ และอื่น ๆ ผู้นำที่ทำงานได้ดีมีทุกลักษณะที่กล่าวมาแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องหล่อพิมพ์ออกมาเป็นพิมพ์เดียวหรือใกล้เคียงกัน

4. การเป็นผู้หรือนักบริหารนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานฝีมือดี เช่น เกษตรกรที่ประสบผลสำเร็จในการทำนา ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มาฝึกฝนให้เป็นผู้ที่จะต้องทำงานในหน้าที่ผู้นำได้ดีกว่าคนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำนาเท่าเกษตรกรคนอื่น

5. การพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ว่า อย่างเน้นหนักในเรื่องของการมีตำแหน่งในกลุ่มมากกว่าที่จะเน้นหนักในเรื่องของการทำงานเพื่อชุมชน

6. ต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาไม่จำกัด เพราะบุคคลหลายคนอาจจะล้มเหลวในชีวิตเบื้องต้น แต่อาจประสบผลสำเร็จภายหลังก็ได้

7. การพัฒนาโดยเริ่มจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวันของเขา กล่าวคือ ถ้าเขาเป็นชาวนาก็หาทางพัฒนาตามรูปแบบที่จะปลูกฝังให้เขาเป็นผู้นำชาวนาที่ดี

8. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกฝึกมาเป็นผู้นำ ได้มีโอกาสวินิจฉัยสั่งการผลัดเปลี่ยนกันไป โดยทั่วถึง

9. ผู้ที่ถูกฝึกอบรมมาเป็นผู้นำ ต้องถูกสร้างให้เกิดมีจิตสำนึกในการที่จะสนใจที่พัฒนาหนุ่มสาวในชุมชนให้เป็นผู้ที่สามารได้เช่นเดียวกับตนต่อไปด้วย เพื่อที่จะทำหน้าที่สืบทอดเจตนารมณ์ของชุมชนต่อไป

10. การฝึกอบรมความเป็นผู้นำต้องเน้นสัดส่วนทั้งการพัฒนาด้านวัตถุและพัฒนาจิตใจ และจรรยาบรรณให้สมดุลกันในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

วิเชียร วิทยอุดม (2548 : 249-257) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Development Leadership Skills) ประกอบด้วย 2 วิธีการที่ต่างต่างกัน คือ โปรแกรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำ (Leadership Training Programs)

ปัจจุบันได้มีการนำโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการมาใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้มีมากขึ้นในองค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีการจัดโปรแกรมการพัฒนาการจัดการ รวมทั้งส่งผู้จัดการไปเข้าร่วมประชุมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมการฝึกอบรมถูกใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในส่วนที่เฉพาะเจาะจงในองค์กร โปรแกรมการฝึกอบรมความเป็นผู้นำถูกจัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะ ประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของการจัดการ นอกจากนี้โปรแกรมการฝึกอบรมยังอาจช่วยเพิ่มจิตสำนึกระหว่างผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หากแต่ไม่ได้รวมถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนอุปนิสัยพื้นฐานของผู้เข้าร่วมแต่ละคน

การฝึกอบรมความเป็นผู้นำสามารถจัดทำขึ้นได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะเฉพาะบางอย่างที่ใช้เวลาไม่กี่ชั่วโมง ไปจนถึง โปรแกรมที่ครอบคลุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างซึ่งอาจใช้เวลาเป็นปีหรือมากกว่า บริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งเลือกการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่เปิดสำหรับผู้จัดการที่มาจากหลายองค์กร บริษัทที่ปรึกษาอาจออกโปรแกรมการฝึกทักษะความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดทำหลักสูตรการพัฒนาการบริหารจัดการ หรือหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Master of Business Administration : MBA) โดยใช้เวลาเรียน 1 ถึง 3 ปี โดยเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรมการจัดการจะอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ตัวแบบการตัดสินใจเชิงปทัสสถาน ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป สามารถเพิ่มประสิทธิผลของความเป็นผู้นำให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีพื้นฐานเหล่านี้ยังมีความสำคัญที่ทำให้ทราบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับการยอมรับ แม้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น คือ ผลลัพธ์ของการประยุกต์ทฤษฎี หรือผลลัพธ์ของการได้รับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะในการบริหารเพิ่มมากขึ้น

1.1 การกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล (Designing Effective Training)

ความมีประสิทธิภาพของ โปรแกรมการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการออกแบบ โปรแกรม การวางรูปแบบการฝึกอบรมควรพิจารณาถึงทฤษฎีเป้าหมายของการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง ลักษณะนิสัยของผู้ฝึกอบรม และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ขอบข่ายความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน ไม่ได้ก่อให้เกิดแนวทางที่แน่นอนสำหรับการกำหนด โปรแกรมการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมความเป็นผู้นำมีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จมากกว่าถูกกำหนดและดำเนินไปในแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับข้อสรุป

สำคัญในกระบวนการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ ขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม มีดังนี้

1.1.1 การกำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน (Clear Learning Objectives) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ควรอธิบาย พฤติกรรม ทักษะ และความรู้ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม และประเด็นในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่ให้คำอธิบายสิ่งที่กำลังศึกษา แต่รวมถึงคำอธิบายของประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้รับ ดังนั้นช่วงเริ่มต้นในการอบรม ครูฝึกอบรมควรระบุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน รวมทั้งควรอธิบายสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ

1.1.2 กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน (Clear Meaningful Content) เนื้อหาของการฝึกอบรม ควรมีการกำหนดตัวอย่างชัดเจน และมากด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ นอกจากนี้เนื้อหาการฝึกอบรมควรเน้นเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ ควรประกอบด้วยกรณีตัวอย่างจำนวนมาก การจัดทำเป็นข้อสรุประยะ เป็นสิ่งสำคัญที่ง่ายต่อความเข้าใจและจดจำ โดยอาจมีการเพิ่มแผนภาพตัวอย่าง เน้นทฤษฎีทั่วไปที่ง่ายต่อการจดจำ และตรงประเด็นเพียงพอที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถตีความได้จากประสบการณ์ตนเอง

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

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

1.1.5 โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice) ผู้เข้าฝึกอบรมทักษะเพื่อที่จะเรียนรู้ อาทิ พฤติกรรมในการเรียนรู้และทบทวนข้อมูลที่ยัง

อยู่ในความทรงจำมาประยุกต์ในหลักการทำงาน ประยุกต์หลักการที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และปรับหลักการเหล่านี้ได้อย่างสอดคล้องกัน แทนที่จะเรียนรู้สถานการณ์เดียว และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทักษะของตนเองกลุ่มควร ได้รับการฝึกอบรมภายใต้เงื่อนไขความเป็นจริง

1.1.6 การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้องเวลา (Relevant Timely Feedback) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรได้รับการประเมินผลที่ตรงประเด็นจากผู้ประเมินที่มาจากที่ต่างๆ การประเมินควรมีความแม่นยำ เหมาะกับเวลา และสร้างสรรค์ การเรียนรู้งานต้องอาศัยขบวนการของการศึกษา ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นพัฒนาการตนเอง และนำมาประเมินได้ว่าอะไรสิ่ง ที่ตนรู้หรือไม่รู้ แต่การประเมินผลอาจไม่ก่อประโยชน์หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้อารมณ์ในการประเมินอย่างไม่เหมาะสม มิเช่นนั้นการประเมินก็จะไม่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้เลย

1.1.7 การเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee Self-confidence) วิธีการนี้ทำได้โดยการเพิ่มความมั่นใจในตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และให้ความคาดหวังในตัวของพวกเขาว่าจะสามารถทำงานสำเร็จ วิทยากรควรให้กำลังใจและอดทน รวมทั้งบอกความคาดหวังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะทำ ทั้งนี้วิทยากรควรให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะในตนเอง

1.1.8 การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities) การเรียนรู้ทักษะที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาสั้น ๆ ที่กำหนดไว้เป็นสิ่งที่ยาก ดังนั้นการเรียนรู้ดังกล่าวจึงสามารถกระทำได้ โดยการติดตามของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด เช่น ในส่วนของการทบทวนบทเรียน หรือให้จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับการฝึกอบรมในครั้งนั้น

1.2 เทคนิคพิเศษของการฝึกอบรมภาวะผู้นำ (Special Techniques for Leadership Training) เทคนิคพิเศษที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้เป็น 3 เทคนิค คือ การสร้างตัวแบบบทบาทของพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษาตัวอย่าง และการใช้วิธีการเลียนแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การสร้างตัวแบบอย่างบทบาทของพฤติกรรม (Behavior Role Modeling) การสร้างตัวแบบอย่างบทบาทของพฤติกรรมเกิดจากการรวมกันของวิธีการฝึกอบรมแบบเก่า 2 วิธี คือ การสาธิตและการแสดงบทบาท ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการสาธิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และให้สังเกตคนที่จะมาทำการสาธิต วิธีการที่จะจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบางประเภท

หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแสดง และจบลงด้วยการรับผลการประเมินที่ไม่ทำให้เสียกำลังใจ การแสดงที่มีประสิทธิผลของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม มักจะถูกนำเสนอในรูปแบบของวิดีโอเทปสั้น ๆ โดยทั่วไปวิทยากรการฝึกอบรมจะทำการอธิบายจุดที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเรียนรู้ ก่อนที่จะเกิดการสาธิต มีการสังเกตตลอดการสาธิต และนำเอาสิ่งเรียนรู้ สังเกตได้มาประยุกต์ใช้ในงานของตน ส่วนการสร้างตัวแบบอย่าง บทบาทได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลของลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะ แต่วิธีการนี้เมื่อนำมาใช้กับการสอนพฤติกรรมหรือกระบวนการค้นหาความรู้ความเข้าใจที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

1.2.2 การอภิปรายกรณีตัวอย่าง (Case Discussion) กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เหตุการณ์ที่เป็นตามจริง ถึงแม้ว่าบางครั้งกรณีตัวอย่างจะถูกนำมาขยายเพื่อทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้น ในการที่จะนำกรณีนั้นมาเป็นตัวอย่าง กรณีตัวอย่างจะถูกนำมาใช้หลายทางด้วยวัตถุประสงค์เพียงต้องการพัฒนาทักษะด้านการจัดการ โดยมีรูปแบบที่ค่อนข้างสั้น และมุ่งเน้นไปที่การจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะวิเคราะห์รายละเอียดของสถานการณ์ในกรณีตัวอย่าง และนำความรู้หลักการทางการจัดการ และเทคนิคการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น กรณีตัวอย่าง อาจนำมาอภิปรายในกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ซึ่งจะใช้เวลาานกว่าจะทำให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างใกล้ชิด

ผลดีของกรณีตัวอย่าง คือ การที่ทำให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเข้าใจถึงปัญหาและสถานการณ์ที่ผู้จัดการพบ และกรณีตัวอย่างยังสามารถแสดงถึงลักษณะเดียวกันที่สามารถเกิดขึ้นได้แก่ กลุ่มคนที่มีค่านิยมและความสนใจที่ต่างกัน การใช้กรณีตัวอย่าง ยังสามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการจัดการที่มีประสิทธิผล โดยผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะเป็นผู้วิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้จัดการในกรณีตัวอย่าง รวมทั้งให้คำแนะนำรูปแบบของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง

1.2.3 การเล่นเกมธุรกิจและการเลียนแบบ (Business Game and Simulation)

วิธีการนี้ถูกนำมาใช้ในการฝึกด้านการจัดการมาเป็นเวลานาน

5.3 แนวคิดในการฝึกอบรม

5.3.1 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การจัดทำโครงการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตขององค์กรที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ การได้มาซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก สรรหา จนได้คนเก่งที่มีความรู้จากระบบการศึกษามาสู่องค์กรแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณค่าและคุณภาพตามที่องค์กรพึงประสงค์ ดังนั้นทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การจัดทำ โครงการและหลักสูตรฝึกอบรม (Training Program Design) เป็นกระบวนการที่กระทำภายหลังการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรแล้ว โดยการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ และกลุ่มผู้ฟัง หลักสูตรการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เมื่ออบรมแล้วจะต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง ปัญหา หรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้

การจัดทำโครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการจัดหลักสูตรภายใต้สถานการณ์ที่ถูกต้องตรงตามความต้องการ ซึ่งแนวทางการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม (Personal Decisions International : PDI) ได้ตั้งกรอบแนวความคิดไว้ 5 ส่วนด้วยกัน ซึ่งโดยส่วนประกอบต่าง ๆ นั้น องค์กรสามารถมั่นใจได้ว่าการจัดทำโครงการฝึกอบรมนั้นถูกต้องตรงตามความต้องการ องค์ประกอบ 5 ส่วน โดย PDI มีดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Insight) ทุกคนนั้นอยากจะทำตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการที่จะเรียนรู้อะไร พนักงานต้องการฝึกอบรมเรื่องใด ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละคน จากการทราบถึงความรู้และความสามารถของเขาขณะนั้น

2. แรงจูงใจ (Motivation) ทุก ๆ คนนั้นต้องการแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นสามารถทราบได้ว่าจะได้ประโยชน์อะไรจากการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้น ดังนั้นการจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการบอกผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับสามารถเป็นการสร้างแรงจูงใจได้ เช่น การเลื่อนขั้น การได้รับรางวัล แม้ว่าการกล่าวถึงผลประโยชน์นั้นยังจูงใจให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนาได้ไม่มากนัก เราสามารถเพิ่มแรงจูงใจจากการสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กรให้เข้ารับการฝึกอบรมและมีส่วนร่วม หนทางหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจนั้นคือ การบอกกับผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจ เมื่อทุกคนเข้าใจแล้วก็ทำให้เกิด

ความต้องการในการฝึกอบรม เมื่อผู้บริหารระดับสูง ได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมแล้วนั้น พนักงานคนอื่น ๆ ก็จะต้องได้รับการฝึกอบรมตามกันไปเป็นลำดับขึ้น

3. ความรู้และทักษะใหม่ ๆ (New Skill and Knowledge) ทุกคนนั้นจะต้องแสดงความต้องการของแต่ละคนว่าต้องการที่จะเพิ่มความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อย่างไรก็ตามกับตัวเขา การจัดการฝึกอบรมนั้นต้องคำนึงถึงการเพิ่มความสามารถและความรู้ใหม่ ๆ ที่ผู้นั้นยังคงไม่มี

4. เรียนรู้จากสถานการณ์จริง (Real World Practice) ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ได้ลงเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพสูง การเข้าร่วมกิจกรรมเสมือนจริงนั้นก็เป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเช่นกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามหัวหน้าหรือผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมจากการทำงานในสถานการณ์จริงด้วย

5. การรายงานผลหรืออธิบายผล (Accountability) เป็นที่แน่นอนว่าการรายงานผลนั้นมาจากหัวหน้าหรือผู้จัดการ แต่ในขณะที่เดียวกัน การรายงานผลว่าได้รับอะไรบ้างจากการฝึกอบรม นั้นต้องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความเข้าใจและความสนใจ หลังการฝึกอบรม อีกทั้งฝ่ายบุคคลควรจะต้องทำการรายงานผล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป

โครงการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดหลักสูตร ขั้นตอนวิธีการ ตลอดจนแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมที่ดีควรเขียนให้กระชับ ครอบคลุมรายละเอียดที่จำเป็นให้ครบถ้วน ชัดเจน และที่สำคัญต้องเขียนตามความเป็นจริงที่สามารถปฏิบัติได้ มิใช่เขียนเพียงเพื่อหวังผลในการได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร หรือเพื่อจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น

5.3.2 ลักษณะโครงการฝึกอบรมที่ดี

- 1) สามารถตอบสนองความจำเป็นขององค์กรได้ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง ตลอดจนรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ความก้าวหน้าขององค์กรได้
- 2) สามารถสนองความจำเป็นของภารกิจที่เป็นปัญหาและของพนักงานได้
- 3) ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลและปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงอย่างถี่ถ้วน และถูกต้อง เพื่อการจัดเตรียมและกำหนด โครงการได้อย่างเหมาะสม
- 4) ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 5) มีการกำหนดวิธีการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและ

เหตุผล

จะต้องใช้เวลาไม่น้อยเพียงใด จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม

ก่อนจะสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการทบทวนปัญหาที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นความจำเป็นในการการฝึกอบรมนั้นว่า มีปัญหาอะไรบ้าง และเกี่ยวข้องกับบุคลากร ในตำแหน่งงานใด ระดับใดบ้างมีจำนวนเท่าใด เหมาะสมสำหรับการส่งไปเข้ารับการการฝึกอบรมภายนอก หรือมีจำนวนมากเพียงพอที่จะจัดการการฝึกอบรมในองค์กรหรือหน่วยงานให้โดยเฉพาะ (ดังที่เรียกกันว่า In-house Training) เมื่อคิดว่ามีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องเข้ารับการการฝึกอบรม ซึ่งเห็นว่าควรจะจัดขึ้นในจำนวนที่เหมาะสมแล้ว จึงเตรียมการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 ระบุ "ภารกิจ" ที่เป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนา

หากต้องการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องตรงกันกับความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร ซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล โดยเฉพาะผู้สร้างหลักสูตรจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างในความหมายของคำว่า งาน หน้าที่ และ ภารกิจเสียก่อน

1. งาน (Job) หมายถึง หน่วยการปฏิบัติงานที่บุคลากรในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด คือครอบอยู่ในสายการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปในองค์กร งานแต่ละตำแหน่งจะประกอบไปด้วย "หน้าที่" ตั้งแต่ 1 หน้าที่ขึ้นไป

2. หน้าที่ (Duty) หมายถึง สิ่งที่ผู้ครอบครองงานจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานซึ่งตรงกับตำแหน่งงานของตน ทั้งนี้ ในหน้าที่แต่ละหน้าที่จะประกอบด้วย "ภารกิจ" หลาย ๆ ภารกิจด้วยกัน

3. ภารกิจ (Task) หมายถึง หน่วยการปฏิบัติที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดผลงาน และเป็นส่วนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับใช้วิธีการ เทคนิค หรือระเบียบต่าง ๆ ดังนั้น การปฏิบัติตามภารกิจนั้นจึงจะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ

ขั้นที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการการฝึกอบรม

ก่อนที่จะสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมได้ จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเสียก่อน ทั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการการฝึกอบรมมีความสำคัญ คือ

1. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถประสานทรัพยากรในการฝึกอบรม (ได้แก่ กำลังคน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน

2. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยทำให้วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร
โครงการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจตรงกันและปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน ตลอดจนผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมมีความเข้าใจการปฏิบัติงานของวิทยากรและเจ้าหน้าที่

3. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยทำให้สามารถกำหนดหัวข้อวิชาและเนื้อหา
สาระในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะช่วยชี้ชัดว่า
ต้องการจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมไปในลักษณะใด รวมทั้งช่วยให้สามารถเลือก
เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม และช่วยในการกำหนดระยะเวลาของหลักสูตรและระยะเวลา
ของหัวข้อวิชาในการฝึกอบรมอีกด้วย

4. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลและติดตาม
ผลโครงการฝึกอบรม ประเมินผลการฝึกอบรมของวิทยากร ตลอดจนการประเมินสัมฤทธิ์ผล
ของการฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 การจัดระดับความสำคัญของภารกิจที่เป็นปัญหา

เมื่อทราบถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วนั้น
เนื่องจากมักจะมีหลายภารกิจที่ควรจัดการฝึกอบรม เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม
ดังนั้น ถ้าเราทราบถึงระดับความสำคัญ ของแต่ละภารกิจ ดังกล่าว เสียก่อนที่จะกำหนดหัวข้อวิชา
ที่ควรจัดการฝึกอบรม ก็จะทำให้เรามีเรื่องช่วยในการตัดสินใจ กำหนดหัวข้อวิชา ในหลักสูตร
การฝึกอบรม ได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ช่วยในการกำหนดว่าควรจะมีหัวข้อวิชาใดบ้าง ใช้ระยะเวลา
เท่าใด ลำดับก่อน-หลังอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารงานการฝึกอบรมสามารถใช้ทรัพยากรในการ
ฝึกอบรม ได้อย่างคุ้มค่าทั้งในด้านของ เงิน เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนค่าเสียโอกาสของ
บุคลากรที่เกี่ยวข้องและตัวผู้เข้าอบรมเอง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ ในการจัดลำดับความสำคัญของ
ภารกิจที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม มีดังนี้

1. หลักความจำเป็นมูลฐาน เป็นการพิจารณาว่าภารกิจที่คาดว่าจะจัดอบรมนั้น
เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือทัศนคติที่เหมาะสม
จนสามารถปฏิบัติได้เสียก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ เช่น
ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานทุกคนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานเบื้องต้น
ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานใดก็ตาม ดังนั้น หากภารกิจใดเป็นความจำเป็นขั้นมูลฐานมากก็ควรจะมี
ความสำคัญสูงที่จะต้องนำมาเป็นหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม

2. หลักความยากง่ายในการเรียนรู้ เป็นการพิจารณาว่าภารกิจนั้น ๆ บุคลากรสามารถ
ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ยากหรือง่ายเพียงใด หากเป็นภารกิจที่ยากในการที่บุคลากรจะสามารถเรียนรู้

ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (ที่เรียกว่า On The Job Training) ได้ก็สมควรจะต้องจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการได้ และจัดว่าภารกิจนั้น ๆ มีระดับความสำคัญสูง

3. **หลักความสำคัญ** เป็นการพิจารณาว่าภารกิจนั้น ๆ มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความสมบูรณ์ของงานที่ปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ซึ่งถึงแม้ภารกิจดังกล่าวจะไม่จำเป็นต้องปฏิบัติก็ตาม แต่ถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็จะทำให้งานเสียหายบกพร่องอย่างมาก ดังนั้นจะถือว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญมาก

4. **หลักความถี่ในการปฏิบัติ** เป็นการพิจารณาว่าหากภารกิจใดซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม มีความถี่ในการปฏิบัติ คือ ต้องปฏิบัติบ่อยๆ ก็เหมาะสมในอันที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากภารกิจใดมีความถี่ในการปฏิบัติ น้อย ก็ย่อมมีความจำเป็นหรือความเร่งด่วนในการจัดการฝึกอบรมน้อยเช่นกัน

5. **หลักความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์หรือความคุ้มค่า** เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการจัดการฝึกอบรม ได้แก่ เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และบุคลากร ตลอดจนค่าเสียโอกาสที่ผู้เข้าอบรมควรจะได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการฝึกอบรมเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม ในการปฏิบัติภารกิจที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วว่ามีค่าคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด หากมีความคุ้มค่าในอันที่จะจัดการฝึกอบรมเรื่องของภารกิจนั้นๆ มากก็จัดการภารกิจนั้นให้มีระดับความสำคัญในอันที่จะจัดการฝึกอบรมสูง

6. **หลักศักยภาพในการที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์** เป็นการพิจารณาถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความพร้อม และแรงจูงใจของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับภารกิจนั้นๆ ว่า มีโอกาส ที่จะสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมใดก็ตาม ย่อมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กับศักยภาพดั้งเดิมของผู้เข้าอบรมอย่างแน่นอน

7. **หลักคุณภาพ** เป็นการพิจารณาว่าการฝึกอบรมในภารกิจนั้น ๆ จะช่วยให้บุคลากรส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น มากกว่าจะช่วยให้คนที่ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานบางคนปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น หลักข้อนี้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับภารกิจ ซึ่งจะช่วยให้คนส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้นมากกว่าจะมุ่งการฝึกอบรมบุคลากรเพียงบางคน ซึ่งจะทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่คุ้มค่า

8. **หลักความบกพร่องของภารกิจ** เป็นการพิจารณาถึงความบกพร่องของภารกิจ ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมว่ามีมากน้อยเพียงใด หากภารกิจนั้นๆ มีการปฏิบัติบกพร่องบ่อยๆ ย่อมมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะทำการฝึกอบรมมากกว่าภารกิจที่มีการปฏิบัติบกพร่องน้อย

9. หลักการเกี่ยวกับช่วงเวลาของอยู่ของพฤติกรรมที่เรียนรู้ เป็นการพิจารณาว่า หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถรักษาการเรียนรู้หรือมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง จดจกรฝึกอบรมคงอยู่ไปเป็นระยะเวลาานสักเท่าใด หากการฝึกอบรมในเรื่องของภารกิจใด สามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ได้เป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมี คุณค่ากว่าการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงอยู่ได้เพียงช่วงระยะเวลาสั้น

10. หลักความจำเป็นในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นการพิจารณาว่าภารกิจใดบ้างที่ เมื่อได้ทำการฝึกอบรมไปแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้อีก จึงจะทำให้ กลุ่มบุคลากรเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหรือหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพราะ โดยปกติภารกิจใดที่ได้จัดการฝึกอบรมไปแล้ว และผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถกลับไปปฏิบัติงาน ได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องการฝึกอบรมในเรื่องนั้นๆ อีก ย่อมมีคุณค่ากว่าการฝึกอบรมในภารกิจ ที่จะต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมอีก เพราะจะทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรเพิ่มขึ้น

ขั้นที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา

หัวข้อวิชา หมายถึง เมื่อหาสาระของเรื่องที่ต้องการจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด ความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความสามารถ การกำหนดหัวข้อวิชา จึงหมายถึง การระบุว่าภารกิจ หรือหน้าที่ ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ควรจะนำวิชาอะไรบ้าง มาช่วยแก้ไขปัญหา หรือ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำตารางในการกำหนดหัวข้อวิชาขึ้น โดยประกอบด้วย ช่อง ภารกิจ หรือ หน้าที่ ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ช่องระดับความสำคัญของแต่ละภารกิจ และช่องหัวข้อ วิชา

2. กรอกภารกิจหรือหน้าที่ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญตามที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้ว

3. ทำการพิจารณาว่า ภารกิจใดควรจะใช้หัวข้อวิชาใดในการฝึกอบรม โดยมีหลักการ ปลีกย่อย คือ 1) หัวข้อวิชาเดียวอาจจะใช้สำหรับหลาย ๆ ภารกิจได้ 2) ภายในภารกิจเดียว อาจจะ ต้องใช้หัวข้อวิชาหลายวิชาก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจซึ่งมีความสำคัญสูง และ 3) การกำหนด ชื่อของหัวข้อวิชา ควรจะมีลักษณะกะทัดรัด ชัดเจน และสามารถสะท้อนให้เห็นภาพ ของงาน ที่ จะต้อง ทำการฝึกอบรม

ขั้นที่ 6 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา

วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา หมายถึง ข้อความที่ระบุว่า ในวิชาที่ทำการฝึกอบรม นั้น ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร ภายหลัง

การฝึกอบรมในวิชานั้นแล้ว โดยปกติแล้ววัตถุประสงค์รายวิชาจะต้องสอดคล้อง และเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์รวมของ โครงการการฝึกอบรม

ประโยชน์ของวัตถุประสงค์รายวิชา

1. การเขียนวัตถุประสงค์รายวิชา ทำให้ผู้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมวางแผนการฝึกอบรมรายวิชาได้อย่างสอดคล้อง และต่อเนื่องกัน ตลอดทั้งหลักสูตร หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนของหัวข้อวิชาได้

2. วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาช่วยทำให้วิทยากรเตรียมการสอน และเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ดังที่มีผู้กล่าวว่าเป็นการช่วยให้ "วิทยากรการฝึกอบรมพูดในสิ่งที่ผู้เข้าอบรมต้องการจะฟัง ไม่ใช่พูดในสิ่งที่ตนเองต้องการจะพูด" นั่นคือ เป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นความจำเป็นในการการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

3. วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมทราบถึงแนวทางในการฝึกอบรมและสิ่งที่ตนพึงได้รับจากวิชานั้น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการตั้งใจและชวนให้ติดตามดูว่าตนเองได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของวิชานั้น ๆ หรือไม่ เพียงใด

ขั้นที่ 7 การกำหนดแนวฝึกอบรม

ความหมายของแนวการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่เราว่า ภายในหัวข้อวิชานั้น ประกอบด้วย เนื้อหาอะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎี แนวคิด หลักการ หรือแนวปฏิบัติใดก็ตาม ที่จะให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด หรือความสามารถ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา

ประโยชน์ของแนวการฝึกอบรม

1. ช่วยให้วิทยากรทราบว่า โดยหลักการแล้วตนจะต้องเตรียมตัวถ่ายทอดเนื้อหาอบรมอะไรบ้างให้แก่ผู้เข้าอบรม

2. แนวการฝึกอบรม มีประโยชน์ที่สำคัญที่สุด คือ ช่วยป้องกันมิให้วิทยากรแต่ละคนทำการบรรยาย หรืออภิปรายในเนื้อหาวิชาที่ไม่ซ้ำซ้อน เพราะถึงแม้ว่าจะมีวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาแล้ว ก็ตามแต่บางหัวข้อวิชาอาจมีเนื้อหาใกล้เคียงกัน จนวิทยากรอาจพูด รายละเอียดซ้ำซ้อนกันได้ เช่น หัวข้อหลักมนุษยสัมพันธ์กับ หัวข้อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา วิทยากรทั้งสองหัวข้ออาจพูดถึงทฤษฎี ความต้องการของบุคคลเหมือนกันก็ได้

ขั้นที่ 8 การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม คือ "วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม และ/หรือเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการการฝึกอบรมนั้น ๆ"

เทคนิคการฝึกอบรม จึงเป็นเสมือนเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จเท่านั้น แต่ก็ถือว่ามีความสำคัญ เพราะถ้าผู้จัดการฝึกอบรม หรือวิทยากรเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถหรือทักษะ ได้อย่างรวดเร็ว

ขั้นที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร

ระยะเวลาอบรม หมายถึง ช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าจะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะ จนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักในการพิจารณากำหนดระยะเวลาอบรมของหัวข้อวิชา

1. หัวข้อวิชาใด ที่มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลง ทักษะหรือเพิ่มพูนความสามารถหรือทักษะ ควรจะให้ระยะเวลานานกว่า หัวข้อวิชาที่ต้องการเพียงจะให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ
2. วิชาใดที่สนองตอบภารกิจหรือหน้าที่ซึ่งมีระดับความสำคัญสูง และต้องการให้ผู้เข้าอบรม สามารถปฏิบัติการกิจนั้น ด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ควรจะให้เวลามากกว่าหัวข้อวิชาที่ตอบสนองภารกิจที่มีระดับความสำคัญต่ำ
3. วิชาใดใช้เทคนิคในการฝึกอบรมแบบกลุ่มเป็นศูนย์กลาง ควรจะให้เวลามากกว่าวิชาที่ใช้เทคนิคแบบวิทยากร เป็นศูนย์กลาง

ขั้นที่ 10 การเรียงลำดับหัวข้อวิชา

การเรียงลำดับหัวข้อวิชา หมายถึง การกำหนดว่า หัวข้อวิชาใดควรจะทำ การฝึกอบรมก่อน และหัวข้อวิชาใดควรจะทำ การฝึกอบรมภายหลัง อันจะ ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการเรียงลำดับหัวข้อวิชา

1. หัวข้อวิชาที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีเนื้อหาเป็นพื้นฐาน ต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือทักษะในหัวข้อวิชาอื่น ๆ จำเป็นต้องอยู่ในลำดับต้นๆ ของการฝึกอบรม
2. หัวข้อวิชาใดที่มีเนื้อหาวิชาที่สามารถเรียนรู้ได้ง่ายกว่า ควรจะอยู่ในลำดับก่อนหัวข้อวิชาที่มีเนื้อหาวิชาที่เข้าใจยากกว่า สลับซับซ้อนกว่า หรือมีรายละเอียดมากกว่า
3. หัวข้อวิชาและประเด็นที่เป็นภาคปฏิบัติ ควรจัดให้อยู่ในระดับต่อเนื่องจาก

ภาคทฤษฎี

4. หัวข้อวิชาที่มีกิจกรรมซ้ำกันหลายชั่วโมง เช่น ใช้เทคนิคการบรรยาย หรือการอภิปรายเพียงอย่างเดียว หากสามารถทำได้ ควรจัดให้กระจายอยู่ในวัน หรือเวลาต่าง ๆ กัน

แนวทางการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Insight) ทุกคนนั้นอยากจะทำตัวเขาเหล่านั้น ต้องการที่จะเรียนรู้อะไร พนักงานต้องการฝึกอบรมเรื่องใด ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละคน จากการทราบถึงความรู้และความสามารถของเขาขณะนั้น

2. แรงจูงใจ (Motivation) ทุก ๆ คนนั้นต้องการแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นสามารถทราบได้ว่าจะได้ประโยชน์อะไรจากการเข้ารับการฝึกอบรม ในครั้งนั้น ดังนั้น การจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการบอกผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ สามารถเป็นการสร้างแรงจูงใจได้ เช่น การเลื่อนขั้น การได้รับรางวัล แม้ว่าการกล่าวถึงผลประโยชน์นั้นยัง จูงใจให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนาได้ไม่มากนัก เราสามารถเพิ่มแรงจูงใจจากการสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กรให้เข้ารับการฝึกอบรมและมีส่วนร่วม หนทางหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจ นั่นคือ แข่งกับผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจ เมื่อทุกคนเข้าใจแล้วก็ทำให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรม เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมแล้วนั้น พนักงาน คนอื่น ๆ ก็จะต้องได้รับการฝึกอบรมตามกันไปเป็นลำดับขั้น

3. ความรู้และทักษะใหม่ ๆ (New Skill and Knowledge) ทุกคนนั้นจะต้องแสดงความต้องการของแต่ละคนว่าต้องการที่จะเพิ่มความรู้ และความสามารถใหม่ ๆ อย่างไรก็ตามตนเองการจัดการฝึกอบรมนั้นต้องคำนึงถึงการเพิ่มความสามารถและความรู้ใหม่ ๆ ที่พนักงานผู้นั้นยังคงไม่มี

4. เรียนรู้จากสถานการณ์จริง (Real World Practice) ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นจำเป็นจะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นได้ลงเรียนรู้ออกจากสถานการณ์จริง เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพสูง การเข้าร่วมกิจกรรมเสมือนจริงนั้นก็เป็ประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเช่นกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามหัวหน้าหรือผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมจากการทำงานในสถานการณ์จริงด้วย

5. การรายงานผลหรืออธิบายผล (Accountability) เป็นที่แน่นอนว่าการรายงานผลนั้นมาจากหัวหน้าหรือผู้จัดการแต่ในขณะเดียวกัน การรายงานผลที่ได้รับอะไรบ้างจากการฝึกอบรมนั้นต้องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความเข้าใจ และความสนใจหลังการฝึกอบรม อีกทั้งฝ่ายบุคคลควรจะต้องทำการรายงานผล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป

5.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

5.4.1 ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งการเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (เปรมวดี ลฤหเดช. 2540 : 17-19)

5.4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การตรวจสอบภารกิจของทีมงานในการทำงาน ดังนั้น การที่ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ (เปรมวดี ลฤหเดช. 2540 : 22-27)

1) เป้าประสงค์ (Goal) ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน แต่สิ่งสำคัญที่มักจะถูกลืมเสมอคือ การที่สมาชิกของทีมงานต่างมีเป้าประสงค์ของตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนถึงเป้าประสงค์ของงานที่จะทำเพื่อให้สมาชิกภายในทีมงานได้รับรู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการเกี่ยวกับเป้าประสงค์ ดังนี้

1.1) จัดการสื่อสารให้สมาชิกในทีมงาน รับรู้และเข้าใจเป้าประสงค์ของทีมงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้องตรงกัน ซึ่งการที่สมาชิกภายในทีมงานเข้าใจเป้าประสงค์ไม่ตรงกัน แม้แต่น้อยก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงานได้

1.2) พยายามให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์ เพราะว่ายิ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์มากเพียงใด สมาชิกจะยิ่งรักษาสัญญากับตนเองมากเท่านั้นว่าจะต้องทำงานในบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

1.3) พยายามทำให้เป้าประสงค์นั้นนำไปปฏิบัติได้ การเขียนเป้าประสงค์ที่มีดีควรมีลักษณะที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ดี วัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจงจนสมาชิกสามารถที่จะรับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

1.4) พยายามที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าประสงค์ระหว่างสมาชิกในทีมงานแต่ละคน ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รับความรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองนี้จะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางงานของสมาชิกคนอื่น ๆ

2) บทบาท (Roles) การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการพัฒนาการทำงานของทีมงาน ซึ่งสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ดังนี้

2.1) ความชัดเจนของบทบาท ทีมงานที่มีสมาชิกทำงานร่วมกันมานานทุกคนจะเข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ได้ดี แต่ถ้าเป็นทีมงานที่ตั้งขึ้นใหม่ทุกคนจะมีปัญหาในเรื่องนี้มาก แม้ทีมงานที่เคยทำงานร่วมกันมาสักระยะหนึ่งก็ตาม ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องบทบาทเสมอ เพราะสมาชิกจะรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองแตกต่างกันไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ เนื่องจากเมื่อทำงานร่วมกันมานาน ผู้ที่เคยทำงานด้วยมักจะคาดหวังไว้กับสมาชิกอื่น ๆ ซึ่งความคาดหวังนี้มักไม่ได้เขียนไว้ในคำบรรยายลักษณะของงาน (Job descriptions) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องนำขึ้นมาทบทวนเพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน

2.2) ความขัดแย้งในบทบาท ที่มาของความขัดแย้งมักจะเกิดจากการที่สมาชิกในทีมงานแสดงบทบาทของตนเองไม่สอดคล้องตรงกัน หรือความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนเองไม่กระจ่างชัด ทำให้เกิดความคาดหวังแตกต่างกัน โดยทั่วไปการทำความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกในทีมงานควรทำเป็นระยะ ๆ เพราะเมื่อทำงานร่วมกันไปนานเข้า สมาชิกภายในทีมงานอาจจะสะสมความคาดหวังใหม่ ๆ ต่อบทบาทของสมาชิกอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้เมื่อมีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป ทีมงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกแต่ละคนเสมอ เนื่องจากสมาชิกใหม่มักไม่เข้าใจบทบาทของสมาชิกเดิม

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

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้าจะไม่ค่อยอยากทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ปัญหาความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในทีมงานอาจมาจากความไว้วางใจ การเสียสละในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะเห็นได้ว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย รวมทั้งต้องใช้ทฤษฎีที่อธิบายถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งมีความจำเป็นมากสำหรับการพัฒนาผู้นำสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากผู้นำสตรีต้องทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่นชุมชน

5.5 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ

การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้นำทั้งหลายอยากจะทำ เพราะคุณภาพการตัดสินใจของผู้นำจะส่งผลถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.5.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของกิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา กิจกรรมด้านการออกแบบและกิจกรรมเกี่ยวกับทางเลือกที่เหมาะสม ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการในการเลือกที่เหมาะสมสำหรับการจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ (อติกาญจน์ ศรีเกสรติน. 2543 : 250) ในขณะที่ปรังกะทิพย์ อุจะรัตน์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี(2540 : 97) ได้นำเสนอไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การมีเรื่องมีราวหรือประเด็นที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการหรือการตระหนักว่ามีปัญหาเกิดขึ้น มีการกำหนดขอบเขตของเรื่องราวหรือปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดทางเลือกและการตัดสินใจทางเลือกทางสำหรับการดำเนินการใด ๆ จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ และหาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.5.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ต้องเผชิญกับเรื่องราวต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเรื่องราวหรือปัญหาเหล่านั้นมักต้องการการตัดสินใจรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง การตัดสินใจ แต่ครั้งจำเป็นต้องพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

1) จะต้องตัดสินใจได้ว่าข้อมูลใดที่ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง หากมีข้อผิดพลาดในการรวบรวมและใช้ข้อมูลแล้วผลของข้อตัดสินใจอาจเกิดความผิดพลาด

2) ความถูกต้องของการใช้เวลาในการตัดสินใจ นั่นคือ เวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเวลาที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ หากเร็วหรือช้าเกินไปอาจก่อให้เกิดผลเสียได้เช่นกัน ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาปัจจัยเวลาเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย คือ ต้องตัดสินใจได้ถูกเวลา

3) การกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อตัดสินใจจะต้องเป็นไปอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และพิจารณาข้อดี ข้อเสีย รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นตามมา โดยจะต้องเสนอข้อปฏิบัติมากกว่า 2 วิธี เพื่อพิจารณาเลือกข้อที่ปฏิบัติที่มีข้อดีสูง และมีผลที่เกิดในทางบวก

4) ความกล้าที่จะเสี่ยงต่อการนำเสนอข้อมูลเพื่อปฏิบัติไปสู่การกระทำ ผู้มีจะต้องกล้าเสี่ยง และยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน ถ้าขาดความกล้าหาญแล้ว การตัดสินใจจะเอนเอียง หรือไม่อาจดำเนินการในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคคลได้

5.5.3 กระบวนการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ตาม กระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง ทั้งนี้ขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจควรประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อติญาณ์ ศรีเกษตริน, 2543 : 252-260)

1) การพิจารณาปัญหา สิ่งแรกที่ต้องทราบ คือ ปัญหาที่แท้จริงที่จะต้องตัดสินใจ ในขณะที่นั้นคืออะไร กระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง การที่จะรู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงหรือไม่ จำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และที่เกี่ยวข้องให้ถี่ถ้วน

2) การพิจารณาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ เมื่อทราบว่าอะไรคือปัญหาและทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหานั้นมากพอแล้วจะต้องพิจารณาวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งอาจมีหลายทางให้เลือก นอกจากอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการตัดสินใจแล้ว ควรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาด้วย จะทำให้ได้ทางเลือกหลาย ๆ ทาง

3) การประเมินผลทางเลือก ภายหลังจากที่พิจารณาทางเลือกหรือวิธีต่าง ๆ สำหรับการแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี แล้วจะต้องประเมินผลวิธีเหล่านั้นเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด โดยอาศัยข้อมูลและดุลยพินิจอย่างรอบคอบ และมีการนำวิชาคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยในการประเมิน เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลให้แก่บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่อำนาจในการตัดสินใจได้นำไปประกอบการพิจารณา การประเมินทางเลือกนี้ความจริงแล้วเป็นขั้นตอนหนึ่งของการวางแผน ส่วนในการปฏิบัติซึ่งใช้ข้อมูลต่างๆ เป็นปัจจัยช่วยพิจารณา และปัจจัยเหล่านั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์แวดล้อม จึงเป็นการอยากที่จะได้ผลดังที่ประเมินไว้ อย่างไรก็ตามการประเมินทางเลือกควรยึดหลักที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อประเมินและได้ทางเลือกที่เหมาะสมหลาย ๆ ทาง

4) การตัดสินใจ เมื่อได้วิเคราะห์ปัญหาและประเมินทางเลือกที่เหมาะสมไว้หลาย ๆ ทาง แล้วจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกไว้แล้ว ก็จะต้องทำการตัดสินใจขั้นสุดท้าย คือ เลือกทางที่เหมาะสมไว้ปฏิบัติเพียงทางเดียว

5) การปฏิบัติตามการตัดสินใจ เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกแล้ว จากนั้นก็เป็นการปฏิบัติตามผลทางเลือกนั้นซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ การจะทราบได้ว่า การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับผลที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำสตรีทุกคนจำเป็นต้องมีหรือเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตนเอง การที่ผู้นำสตรีจะต้องตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องมีกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ ที่ต้องอาศัยคุณลักษณะความเป็นผู้นำของตนเองเข้ามาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.6 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

5.6.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

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

5.6.2 ขั้นตอนในกระบวนการคิดแบบสร้างสรรค์

ขั้นตอนในกระบวนการคิดแบบสร้างสรรค์ (Dubin, 1998 : 274) มีรายละเอียดดังนี้

1) การตระหนักถึงปัญหาและ โอกาส (Opportunity or Problem Recognition) เป็นการค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา โอกาส และความคิดสร้างสรรค์ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและช่วยในการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา

2) การมีใจจดจ่อกับปัญหา (Immersion) ในกรณีนี้ผู้นำและสมาชิกของกลุ่มต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจในการค้นหาความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหา นั้น ตลอดจนค้นหาทางเลือกเพื่อถ่วงถ่วงและประเมินทางเลือกได้อย่างรอบครอบ

3) การใช้ความคิด (Incubation) เป็นการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ไปประมวลผลเพื่อเรียบเรียงและเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

4) ความสามารถในการมองและเข้าใจปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง (Insight) เป็นขั้นตอนในการหาวิธีแก้ไขที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำกิจกรรมอื่นอยู่ เนื่องจากแนวทางการแก้ปัญหา มักจะเกิดขึ้นได้ในทันทีโดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่

5) การพิสูจน์ว่าเป็นจริงได้ (Verification) และการนำไปใช้ได้จริง (Application) ผู้นำควรพยายามตรวจสอบแนวทางการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ โดยขั้นตอนในการพิสูจน์มีดังต่อไปนี้ 1) เก็บรวบรวมหลักฐานสนับสนุน 2) คิดแบบใช้เหตุผล และ 3) นำความคิดใหม่ ๆ ไปทดลองใช้และประเมินก่อนการนำไปใช้ได้จริง ส่วนการนำไปใช้จริงนั้นต้องมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

7.6.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

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

1) ความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ดังนั้นความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมความคิด

2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีไหวพริบ สถิติปัญญา และการใช้เหตุผล (Reasoning) การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์อย่างอย่างไร แต่คนที่ความคิดสร้างสรรค์นั้นมักจะเป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ยังต้องเป็นคนที่มินิสัยอยากรู้อยากเห็นและมักเป็นคนเปิดเผยอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้

3) บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจตนเองมากเกินไปสนใจตนเองรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดเห็นไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทายและตื่นเต้น เป็นคนหัวค้อนยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้ได้จริง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่มักจะสับสนเสมอ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง

4) พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social Habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น

เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมี
เป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา
ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อ
พฤติกรรม

5.7 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร

การสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และการเสริมสร้างทักษะการ
สื่อสารให้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นทักษะการสื่อสารจึง
เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่สำคัญของผู้นำที่จำเป็นต้องสร้างเสริมให้เกิดขึ้น

5.7.1 ความหมายของการสื่อสาร

Barker. (1992 : 4) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลทั้งสอง ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่สิ้นสุดลงไปแล้วอาจส่งผลต่อเนื่อง
ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543 : 315) ที่เสนอว่า การสื่อสาร
เป็นกระบวนการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด ความคิด หรือข่าวสาร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ
ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

บุญศรี ปราบณศักดิ์ และศิริพร จิรวัดนกุล (2538 : 9) ให้ความหมายของคำว่า
การสื่อสารไว้ว่า คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนและร่วมกันรับรู้เรื่องราวข่าวสารต่าง ๆ โดยมีความ
เข้าใจร่วมต่อสัญลักษณ์ที่แสดงเรื่องราวของข่าวสารนั้น ๆ

เสนาะ ดิยาวี (2546 : 423) ให้ความหมายของการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ว่าหมายถึง
ความหมายของข้อมูลที่ส่งกับความหมายของข้อมูลที่รับตรงกัน หรือข่าวสารที่ผู้รับข่าวแปล
ความหมาย ตรงข้ามกับข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวสารตั้งใจส่ง นี้เองเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญผู้บริหาร
ต้องการให้เกิดขึ้นแม้จะ ไม่เป็นจริงทุกกรณี ผู้บริหารมักจะเกิดความวิตกกังวลมากหากข้อมูลที่
ส่งไปยังผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในรูปของการสื่อสาร โดยการเขียนหรือการสื่อสาร โดยการพูด
ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจ ดังนั้นการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากระทบ
ประสิทธิผลของการสื่อสาร แม้ว่าวิธีการสื่อสาร โดยการพูดแบบพบหน้ากันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล
สูงกว่า

จากความหมายของการสื่อสาร สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการ
แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดหรือทัศนคติ จากบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

5.7.2. กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารโดยทั่วไปมักมีลักษณะเป็นกระบวนการ เป็นการติดต่อเพื่อให้ได้ทราบความต้องการและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน กระบวนการติดต่อสื่อสารนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญของขั้นตอนในกระบวนการติดต่อสื่อสารหลายประการ นับตั้งแต่บุคคลซึ่งอยู่ในฐานะผู้ส่งข่าวหรือผู้ติดต่อ เนื้อหาของข้อมูล ข่าวสาร การเข้ารหัสหรือการถ่ายทอดข่าวของผู้ติดต่อช่องทางของการติดต่อ การถอดรหัสหรือตีความข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ตลอดจนผลย้อนกลับไปยังผู้ติดต่อว่าเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

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

นอกจากนี้ เบอร์โล ยังมีความเห็นว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารต้องอาศัยขอบเขตแห่งความรู้ หรือประสบการณ์ทั้งของผู้ส่งและผู้รับ แต่ทั้งนี้ผู้ส่งและผู้รับจะมีความเข้าใจกันมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งบุคคลทั้งสองจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับตลอดเวลาที่มีการสื่อสารกัน คือต่างฝ่ายพลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้ส่งรหัสและถอดรหัสตลอดเวลา ซึ่งก็คือการติดต่อสื่อสารแบบสองทางนั่นเอง

5.7.3 ระบบของการสื่อสาร

อติญาณ์ ศรีเกตริน (2534 : 316) กล่าวว่า การสื่อสารสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ การติดต่อสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ถ่ายทอดข้อมูลหรือข่าวสารไปยังอีกฝ่ายหนึ่งให้รับทราบ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้ไต่ถามข้อสงสัย ทั้งไม่ได้เอาใจใส่ต่อการแสดงปฏิกิริยาย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารทั้งที่ส่งและผู้รับข่าวสารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเข้าใจและความสนใจเอาใจใส่ต่อกันตอบสนองหรือการป้อนกลับของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งลักษณะของการติดต่อสื่อสารทั้งทางเดียวและสองทาง มีรายละเอียดดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารทางเดียว เป็นวิธีติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ไม่สับสนและสามารถทำให้สัมฤทธิ์ผลได้ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การบันทึก การบรรยายในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้ส่งสารใช้ความสามารถน้อย และเป็นผู้ควบคุมการสื่อสารแต่เพียงฝ่ายเดียว

2) การติดต่อสื่อสารชนิดสองทาง อาจจะช้ากว่าการติดต่อสื่อสารชนิดทางเดียว เพราะต้องใช้เวลาเวลาในการรับส่งแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร เพื่อความเข้าใจตรงกัน

5.8.4 ลักษณะของการสื่อสาร

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

1) ข่าวสารหรือข้อความนั้นต้องชัดเจนแน่นอน ถ้อยคำถูกต้องรัดกุม โดยยึดหลักการใช้ถ้อยคำให้ตรงกับความหมาย ใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมกับระดับบุคคล ใช้ถ้อยคำที่สั้นมีความหมายและเข้าใจง่าย ใช้ถ้อยคำเฉพาะที่จำเป็น ใช้ถ้อยคำที่เชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามหลักภาษาไทย ไม่ควรใช้ภาษาต่างประเทศโดยไม่จำเป็น และใช้ถ้อยคำที่มีพลังทางจิตวิทยาให้มาก เช่น คำว่า “สมบูรณ์” หรือ “ท่วม” แทนคำว่า “อ้วน”

2) กระตุ้นให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วม การที่จะสื่อสารให้ผู้รับเกิดความสนใจ เข้าใจ หรือนิยมเลื่อมใส พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานนั้น ควรให้เขาได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาข่าวสาร ข้อความนั้นว่าเขาเข้าใจหรือไม่ มีความรู้สึกอย่างไร เป็นการสร้างความสนใจให้ผู้รับอยากแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ และเป็นการจูงใจให้ผู้รับข่าวสาร กล้าตัดสินใจ และพร้อมที่จะทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งต้องการ

3) วิธีการส่งข่าวหรือส่งข้อความที่เหมาะสม ผู้ส่งควรพิจารณาให้รอบครอบว่าจะส่งข่าวสารหรือเรื่องราวอะไร ใครเป็นผู้รับ และจะส่งอย่างไรหรือวิธีการใดจึงจะเหมาะสมและได้ผลดีที่สุด โดยผู้ส่งจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้รับ เพื่อให้ข้อความนั้นถึงตัวผู้รับโดยตรง

4) มีการจูงใจ เนื่องจากข้อความหรือข่าวสารบางอย่างไม่เพียงแต่ให้ผู้รับทราบเท่านั้น แต่ต้องการให้ยอมรับและปฏิบัติตามด้วย จึงต้องมีการจูงใจเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้รับมีกำลังใจ มีขวัญดีพร้อมที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5) มีการประเมินผล จะต้องมีการประเมินผลว่าการส่งข่าวสารนั้น ได้ผลเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เพื่อหาแนวทางแก้ไข

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งความคิด ความรู้ สึก หรือข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การติดต่อสื่อสาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร กับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการประสานงานและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ดังนั้น ผู้นำสตรี จึงต้องเกี่ยวข้องกับติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำสตรีที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำสตรี ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

6. แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ เป็นการสกัดความรู้ ที่มีอยู่ในตัวคนออกเป็นบทเรียนที่ชัดเจน ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียนทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบ ชุดความรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกระบวนการ ที่จะนำมาซึ่งการปรับวิถีคิดและ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

6.1 ความหมายของการถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548 : 163) กล่าวว่า การถอดบทเรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จาก ความสำเร็จหรือความผิดพลาดจากการทำงาน กล่าวคือ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราสามารถสกัด บทเรียนออกมาว่า เพราะอะไรหรือเพราะเราทำอย่างไรจึงทำงานสำเร็จ หรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแนวเดียวกันจะได้หยิบเอาบทเรียนหรือความรู้นี้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จเช่นกัน รวมทั้งอาจพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ขณะเดียวกัน หากการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดตรงจุดใด พลาดเพราะอะไรและควรปรับปรุงอย่างไร การถอด บทเรียนจะช่วยให้เราไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก และช่วยให้เกิดการต่อยอดความรู้ที่อยู่ให้ลึกซึ้ง หรือกว้างขวางกว่าเดิม

ศุภวัฒน์ พลายน้อย (2551 : 2) กล่าวว่า บทเรียน (Lesson Learned) คือ ความรู้ที่เป็น ข้อค้นพบใหม่ หรือบทสรุปที่ได้จากการเรียนรู้จากประสบการณ์กระบวนการทำงาน บทเรียนจะ อธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น บทเรียนมิใช่เพียงการเล่าเรื่องในอดีต แต่ ต้องมีคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติต่อ บทเรียนจะช่วยไม่ให้กระทำผิดซ้ำ อีกนัยหนึ่งบทเรียนจะช่วยให้

“เกิดการเรียนรู้” ส่วนความหมายของคำว่า การถอดบทเรียน (Lesson Distilled) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้ เป็นการดึงความรู้จากการปฏิบัติงาน สกัดความรู้และประสบการณ์ขั้นที่กั้นตอนรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ทั้งสิ่งที่สำเร็จหรือล้มเหลว ภายใต้บริบท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

ประภาพรรณ อุ๋นอบ (2552 : 42) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือ วิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบที่สกัดความรู้ฝังลึกในตัวตน และองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดองค์ความรู้คู่มือ สื่อรูปแบบต่าง ๆ โดยผลที่ได้จากการถอดบทเรียนจะต้องการเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้นการสรุปหลังการปฏิบัติกิจกรรม

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

สรุปได้ว่า การถอดบทเรียน หมายถึง วิธีการจัดการความรู้ รูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบ สกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวตนและความรู้ท้องถิ่น ออกมาเป็นบทเรียน ที่สามารถนำไปสรุป สังเคราะห์ฝังลึกในตัวตนและความรู้สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้ร่วมกระบวนการต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพมากขึ้น โดยบทเรียนนั้น เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำมาก่อน ทั้งจากการกระทำของบุคคลหรือองค์การ ให้เป็นบทเรียนที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น กระบวนการถอดบทเรียนที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญ

6.2 วิธีการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนอาจทำเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การถอดบทเรียนอย่างเป็นทางการ เป็นลักษณะที่มีการกำหนดวันเวลา สถานที่ หัวข้อที่จะทำการถอดบทเรียนรวมทั้งกำหนดรูปแบบการรายงานความรู้ชัดเจนล่วงหน้า ซึ่งต้องมีการจัดการอย่างเป็นทางการ รวมทั้งการใช้อุปกรณ์และเวลามากกว่า และคุณอำนวยมักจะเป็นคนภายนอก เช่น ภายหลังเสร็จสิ้น โครงการวิจัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมประชาชนในชุมชนแห่งหนึ่ง คณะผู้วิจัยได้ขอให้ผู้เขียนซึ่งไม่ได้อยู่ใน

ทีมวิจัย ช่วยดำเนินการถอดบทเรียนเพื่อสังเคราะห์บทเรียนของความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยมีการวางแผนกำหนด วัน เวลา สถานที่ หัวข้อและรูปแบบกรรายงานผลไว้ล่วงหน้า

ส่วนแบบไม่เป็นทางการมักจะปฏิบัติทันที ณ บริเวณที่จัดกิจกรรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจหรือระหว่างดำเนินการ ผู้ที่ร่วมอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งมักให้อุปกรณ์และเวลาเพียงเล็กน้อย การบันทึกอาจเป็นรายงานแบบสั้น ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงงานได้อย่างทันท่วงที ตัวอย่างเช่น ในการจัดประชุมวิชาการใหญ่ ๆ ที่ใช้เวลา 3 ถึง 5 วัน หลังเสร็จสิ้นการประชุมวันแรก ทีมงานอาจใช้เวลา 15 ถึง 30 นาที เพื่อถอดบทเรียนการจัดการประชุมที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงการจัดประชุมในวันต่อ ๆ ไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6.3 กระบวนการถอดบทเรียน

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

6.3.1 ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน

- 1) สร้างทีมงานถอดบทเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ประมาณ 3-6 คน พร้อมทั้งทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- 2) เรียนรู้ทีมงานถอดบทเรียน โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเท่าเทียม
- 3) วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ
- 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นจากกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงมีทักษะ ในการตั้งคำถาม ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้จัดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวน่าสนใจ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ และผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียน เพื่อให้สามารถร่วมกัน ได้อย่างดี รวมทั้งประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับถอดบทเรียน

5) จัดทำแผนภูมิโครงร่างกระบวนการถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมที่ต้องถอดบทเรียน กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมถอดบทเรียน เลือกรีวิวถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียนตามลำดับก่อนหลัง กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด และกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน

6) เลือกรูปแบบการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน และได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติงาน

7) จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยหัวข้อที่ปรากฏในปฏิทินการถอดบทเรียน ได้แก่ ลำดับที่ของกิจกรรม ประเด็นกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรม

6.3.2 ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการถอดบทเรียน ได้มีการแจ้งกำหนดการ ระยะเวลาและสถานที่ที่ดำเนินการถอดบทเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนได้รับทราบล่วงหน้า ในขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การถอดบทเรียน และการบันทึกบทเรียน

1) การถอดบทเรียน มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1.1) การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยการควรชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมถอดบทเรียน

1.2) 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

1.3) การจัดกิจกรรมอุ่นเครื่อง ผู้อำนวยการกระบวนการชี้แจงให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการเพื่อให้สามารถทบทวนความทรงจำจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

1.4) การเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญในการ สกัดความรู้จากผู้ถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมถอดบทเรียน 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดใน แผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง 3) การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน 4) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 5) การวิเคราะห์อุปสรรค ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน 6) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน และ 7) ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2) การบันทึกบทเรียน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

2.1) การเตรียมตัวก่อนการบันทึกบทเรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้จดบันทึกควรเตรียม ความพร้อมก่อนการบันทึกบทเรียนใน 4 ประเด็น คือ 1) ศึกษารายละเอียดของ โครงการ/กิจกรรม ที่จะถอดบทเรียน 2) ศึกษารายละเอียดการถอดบทเรียนเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ขั้นตอนการถอด บทเรียน และประเด็นคำถามที่ใช้ในการถอดบทเรียน 3) จัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการถอด บทเรียน และ 4) เตรียมความพร้อมด้านร่างกายจิตใจ

2.2) การบันทึกข้อมูลการถอดบทเรียน ข้อมูลที่ต้องจดบันทึกระหว่างการ ถอดบทเรียนคือ 1) ข้อมูลขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน 2) ข้อมูลการเล่าเรื่อง การวิเคราะห์ และการอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน และ 3) ข้อมูลบรรยากาศระหว่างการถอด บทเรียน

2.3) การสรุปและรายงานการถอดบทเรียน ผู้จดบันทึกต้องอ่านรายงานการ ถอดบทเรียนให้ที่ประชุมของผู้ร่วมถอดบทเรียนและทีมงานการถอดบทเรียน ได้รับทราบข้อมูลที่ จดบันทึกไว้เพื่อให้มีการปรับแก้และเพิ่มเติมให้ข้อมูลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2.3 ขั้นตอนเขียนรายงานการถอดบทเรียน แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อหลัก

1) ความเป็นมาของ โครงการ/ กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการ ถอดบทเรียน

2) การเตรียมการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอด บทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

3) เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดที่ครอบคลุม ประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดใน แผนปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่าง สิ่งที่ได้เป็นข้อดีจากการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ

วิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ
วิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6.2.4 ขั้นตอนการมอบหมายงานไปให้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้
เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างมาก ดังนั้น หัวหน้าทีมหรือ
ผู้เอื้อควรได้มีการนิเทศติดตามกำกับตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ใจศุภราญ หิรัญพฤกษ์ (2544 : 1) ได้ทำการทำศึกษาผลกระทบในการเสริมสร้างความเสมอภาค
บทบาทหญิงชายในการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่นทุรกันดารอีสาน ศึกษาถึงบทบาทหญิงชายในภาระ
งานต่าง ๆ ทั้งในระดับครอบครัว และชุมชน สังคม ตลอดจนบทบาทการเข้าถึง และควบคุมการ
ใช้ทรัพยากร ใน 3 จังหวัดภาคอีสานตอนล่าง คือ อุบลราชธานี สุรินทร์ และศรีสะเกษ ใช้วิธีวิจัย
เชิงเอกสาร และเน้นในการศึกษาข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลและสำรวจกลุ่มตัวอย่าง
ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้หญิงในภาระงานต่าง ๆ มีส่วนสัมพันธ์กับหน้าที่ของผู้หญิงใน
ด้านการดำรงชีวิตครอบครัว และหน้าที่ในการผลิต ทั้งงานการผลิตในไร่นาและในงานครัวเรือน
บทบาทหญิงชายในงานกิจกรรมดังกล่าวถูกกำหนดด้วยมิติทางสังคมและวัฒนธรรมอันเป็นปัจจัย
พื้นฐานที่ต่อพฤติกรรมที่มีต่อบทบาทหญิงชาย รวมถึงความสัมพันธ์หญิงชาย (Gender Relation)
ในบริบทครอบครัวและชุมชน รวมถึงวิธีการทำงานของรัฐยังขาดการตระหนักถึงมิติเรื่องหญิงชาย
ทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวกับชุมชน การเข้าถึง ซึ่งเป็นไปตามสภาพเปลี่ยนแปลง
ทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม และบทบาทดังกล่าวยังเป็นของเพศชาย

เนตรดาว แพทย์กุล (2544 : 97) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้หญิงชาวบ้านในการพัฒนา :
กรณีศึกษาบทบาทของผู้หญิงในเครือข่ายชุมชนเมือง ได้มีข้อสรุปในประเด็นการเปิดพื้นที่ทางสังคม
การเมืองของผู้หญิงในการพัฒนา พบว่า ผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับการร่วมแก้ไขปัญหาที่ส่งผล
กระทบ ต่อความอยู่รอดของครอบครัวและชุมชน การที่ผู้หญิงออกมาเคลื่อนไหวในกิจกรรมเพื่อ
ส่วนรวมมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาของส่วนรวมได้มากขึ้น จึงนับเป็นการเปิดพื้นที่ทาง
สังคมการเมืองให้แก่ ผู้หญิง โดยปริยาย และเป็นการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้หญิงในด้าน
อื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่เป้าหมายของ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้หญิงอาจจะไม่ได้ตั้งใจเปลี่ยนแปลง
ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่าง ชายหญิง โดยตรงก็ตาม

ธัญพร เมืองนาง (2548 : 133-134) ได้ทำการศึกษาบทบาทหญิงชายในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนมีค่านิยมและความเชื่อที่ว่าผู้ชายเป็นผู้ว่า ผู้หญิงเป็นผู้ตาม ผู้ชายมีหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนผู้หญิงมีบทบาททำงานในบ้าน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่งผลต่อพัฒนาการบทบาทหญิงชายในชุมชน กล่าวคือ ผู้หญิงได้รับการศึกษา การหารายได้นอกบ้าน เพื่อเป็นรายได้เสริม ส่วนผู้ชายมีบทบาทหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว อย่างไรก็ตาม ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ เกี่ยวกับหญิงชายปัจจุบัน ไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะกระบวนการจัดเกลาทางสังคมที่มีต่อหญิงชายยังคงดำเนินต่อไป ดังนั้น ผู้ชายสามารถเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ได้มากกว่าหญิง

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

ดวงใจ อุสายพันธ์ (2550 : 122-123) ทำการศึกษาบทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม พบว่า สตรีที่เป็นคณะกรรมการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองสมุทรสงคราม มีบทบาทในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านพิจารณาเงินกู้ ด้านการประชุม ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านการรับสมัครสมาชิกและการจัดทำทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชี และบทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในทิศทางบวก คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นกรรมการ การเข้ารับการศึกษาอบรม และประสบการณ์ทำงานในองค์กรอื่น ส่วนสถานภาพสมรส และอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับบทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในทิศทางบวก คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และการรับรู้บทบาททางสังคมของสตรี

เกศรี วิวัฒนปฐพี (2551 : 145-146) ศึกษากระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่แรก เป็นการเริ่มต้นเข้ามามีบทบาทสำคัญในสังคม เกิดจากต้นทุนชีวิตแรกเริ่มวัยเด็กผ่าน การเรียนรู้ สังคมประสบการณ์ และสร้างตนเองก้าวสู่บทบาทผู้นำ ขั้นตอนที่สอง ผู้ที่เป็นทายาท ของผู้นำทางการเมือง ได้อานิสงส์จากการสะสมบารมีของต้นตระกูล และได้รับการสนับสนุน จากพรรคการเมือง ส่วนผู้นำด้านบริหารการศึกษาเข้ามามีบทบาทของผู้นำได้นั้น เป็นไปตามลำดับ ขั้นตอนของความสำเร็จในชีวิต หน้าที่และการงาน ขั้นตอนที่สาม กระบวนการการเป็นผู้นำ ด้านการเมือง ต้องใช้วิธีการสร้างกระแส ศรัทธา และความเชื่อมั่นจากประชาชน ช่วงชิงพื้นที่ ระหว่างนักการเมืองด้วยกัน ผลักดันตนเองเข้าสู่บทบาทผู้นำผ่านสื่อทุกรูปแบบ มุ่งเจาะลึกประชาชน ระดับ รากหญ้า และข้าราชการส่วนกลาง ขั้นตอนที่สี่ เป็นการคงไว้ซึ่งศักยภาพของการผู้นำทาง การเมือง โดยการสร้างเครือข่ายทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นที่พึ่งของชาวบ้านหรือผู้ได้บังคับบัญชาและมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ขั้นตอนที่ห้า เป็นขั้นของความสำเร็จคือ สามารถทำ ให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง การได้รับการยอมรับ และการประพัตินให้เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ปัจจัยที่เป็นภาวะคุกคามการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน ได้แก่ ค่านิยมดั้งเดิมของ สังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การขาดความรู้กับประสบการณ์และการสูญเสียความเป็นส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างผู้นำสตรี ได้แก่ ความรู้ ทักษะวิชาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ฐานะครอบครัวที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย และได้รับรู้แบบอย่าง ภาวะผู้นำและการทำงานเพื่อสังคมจากบรรพบุรุษ

ประชน คงเรืองราช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โนนอุดม อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมสตรีมีบทบาทน้อย โดยสตรีมี บทบาทในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ร้อยละ 81.5 รองลงมาคือ ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 61.2 น้อยที่สุด คือ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและต่อต้านยาเสพติด ร้อยละ 21.6 เมื่อแยกเป็นรายด้านสตรีมีบทบาทน้อยในด้านการเมือง ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ด้านการกีฬาและนันทนาการ ส่วนด้านที่สตรีมีบทบาทมาก ได้แก่ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ฟาริดา บินล้าเต๊ะ (2552 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาบทบาทสตรีในการสร้างทุนทางสังคม และลดความยากจนในชุมชนผู้มีรายได้น้อยกรณีศึกษา : ศึกษาชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ ชุมชน คลองลำนูนและชุมชนเพชรคลองจั่น กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ลักษณะของการทำงานของผู้หญิง มีผลต่อความช่วยเหลือกิจกรรมได้มากกว่าผู้หญิงทำงานนอกบ้าน เช่น การเลี้ยงลูก และการเข้าร่วม

กิจกรรมกับชุมชน เพราะเวลาและโอกาสที่ชีวิตอยู่ในชุมชนตลอดเวลา จึงทำให้รู้สภาพชุมชนตลอดเวลา จึงทำให้รู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน 2) ผู้หญิงมีโอกาสสำคัญในการสร้างทุนทางสังคมและลดความยากจน จากการสร้างผู้ความสัมพันธ์ในครัวเรือนและชุมชน ความต้องการช่วยเหลือกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาทในการช่วยเหลือกิจกรรมชุมชนอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผู้หญิงส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ เป็นแม่บ้าน และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และมีอาชีพไม่มั่นคงอีกทั้งการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน งานเทศกาล ประเพณี รักษาสิ่งแวดล้อม ดูแลสุขภาพ และป้องกันภัยพิบัติ และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมในชุมชน เช่น อัตลักษณ์ทางเพศ ความผูกพันในครัวเรือน การยอมรับจากผู้ชาย และกฎหมาย นโยบายที่สนับสนุนผู้หญิงเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบทบาทให้ผู้หญิงเกิดการสร้างทุนทางสังคมและลดความยากจน

ยุพิน ศรีแสงจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการยอมรับบทบาทสตรีในทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในตำบลน้ำแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับบทบาทสตรีในทางการเมืองท้องถิ่น ด้านประสบการณ์ ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถประชาสัมพันธ์ผลงานของท้องถิ่นได้ดีมากกว่านักการเมืองที่เป็นชาย รองลงมาคือ ทำให้การดำเนินงานท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านองค์ประกอบทางสถาบัน ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ เป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาและศาสนา รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีสถาบันต่าง ๆ ในท้องถิ่นให้การยอมรับ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ สามารถดูแลงานเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุในท้องถิ่น รองลงมา คือ มุ่งมั่นทำงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ มีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ด้านการเมือง ได้รับการยอมรับสูงสุด คือ มีบทบาทในท้องถิ่นเท่าเทียมกับชาย รองลงมาคือ บทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักประชาธิปไตย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

วิภาวี พัดน้อย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรีระดับหมู่บ้านในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำสตรีระดับหมู่บ้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม การส่งเสริมอนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน การให้ข่าวสารข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้อง และการเชื่อมประสานระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ส่วนบทบาทที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ 5 ระดับ คือ การติดตามประเมินผลพัฒนาสตรีในงานพัฒนา การจัดหากองทุนพัฒนาสตรีของหมู่บ้าน การวางแผนแก้ไขในงานพัฒนาสตรีหมู่บ้าน การจัดตั้งและพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และการจัดกิจกรรมตามแผนงานพัฒนาสตรีต่าง ๆ ในหมู่บ้าน

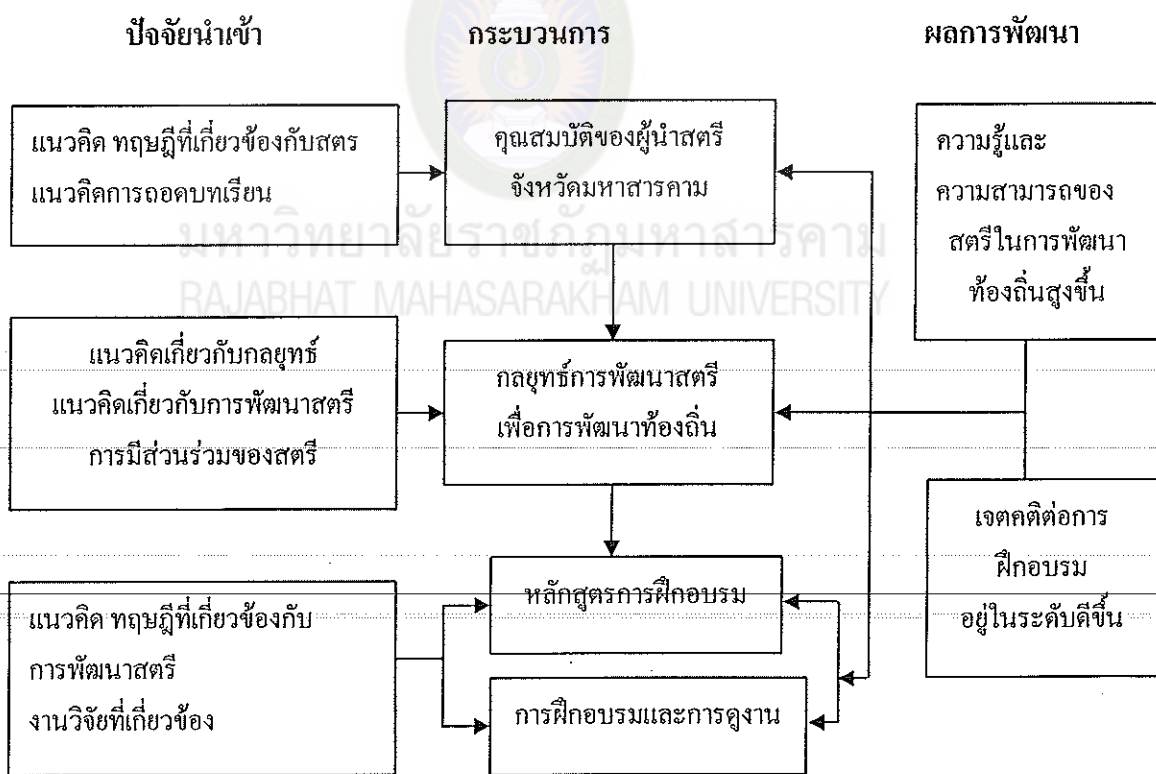
ศิริลักษณ์ เงามคำ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลด้านการพัฒนาท้องถิ่น สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้นำสตรีที่ได้รับรางวัล จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้นำสตรีที่ได้รับรางวัลด้านการพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้นำที่มีความเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงาน มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน มีกระบวนการในการทำงานที่แบ่งชุมชนออกเป็นคุ้มก่อให้เกิดความใกล้ชิดและความสามารถรับรู้ปัญหาและสร้างการมีส่วนร่วม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างในชุมชนกับผู้นำเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนให้มีความชัดเจน ใช้วิธีการประชุมทั้งกลุ่มย่อยและการจัดเวทีประชาคมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการกำหนดแผนและขั้นตอนในการทำงาน มีการตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อกำกับและควบคุมการทำงาน ผู้นำสตรีมีบทบาทอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ทั้งในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องโดยผ่านกระบวนการจัดฝึกอบรม การประชุม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ สนับสนุนคนในชุมชนได้ร่วมกันทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการค้าเนินงานของผู้นำสตรีทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปัญหาความต้องการของคนในชุมชนได้รับการแก้ไขปัญหา คนในชุมชนได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และทักษะความรู้ความสามารถ สัมผัสสามัคคี ผลต่อชุมชน เป็นชุมชนต้นแบบและได้รับการยอมรับจากชุมชนภายนอก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในงานพัฒนา สรุปได้ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้สตรีมีบทบาทในการพัฒนาเพิ่มขึ้น บทบาทการพัฒนาของสตรีที่แสดงออกมากคือ การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานภาพนักการเมืองระดับท้องถิ่น บทบาทของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพ การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การดูแลเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุในชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่เป็น

อุปสรรคต่อบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นคือ ค่านิยมและความเชื่อประเพณีดั้งเดิม ไม่ได้รับการยอมรับ ในบทบาทของชุมชน ขาดประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อบทบาทสตรี ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลิกภาพ ฐานะครอบครัว การได้รับการยอมรับจากผู้ชาย การสนับสนุนจากครอบครัวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนคุณสมบัติ ของผู้นำสตรี คือ มีความซื่อสัตย์ กล้าคิดกล้าทำ การทำงานในเชิงรุก และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน เป็นต้น ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถนำมา เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาบทบาทและคุณสมบัติสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย