

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรสตรีในการพัฒนาชุมชน ตำบลหนองขาค อำเภอนันทนิกม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ความรู้ แนวคิด ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังนี้

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538

กรมการพัฒนาชุมชน ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาสตรีในชนบทตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาตั้งแต่ พ.ศ. 2505 จนถึงปัจจุบัน โดยยึดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีของสตรีให้มีความพร้อมเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวชีวิตในครอบครัว และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยกระตุ้นให้สตรีมีความคิดริเริ่ม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยตนเองและครอบครัวได้ ตลอดจนมีความรู้ในการประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในแต่ละระดับ เพื่อเป็นแกนนำในการตัดสินใจ วางแผนแก้ไขปัญหาชนบท และการพัฒนาสตรี ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ประกาศใช้กฎหมายตรา 100 อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2537 โดยให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ สื่อมวลชน และประชาชน ร่วมมือในการพัฒนาสตรี เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงมหาดไทยจึงออกระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีมี 4 ระดับ คือ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด ประกอบด้วยผู้มีตำแหน่งทางการบริหารดังนี้ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ประชาสัมพันธ์และตำแหน่งอื่นตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ข้อ 4 คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านเรียกชื่อโดยย่อว่า “กพสม” ประกอบด้วย สตรีที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้านนั้น มีจำนวนอย่างน้อย 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอเป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ เป็นผู้แต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 4.1 สำรวจปัญหาความต้องการของสตรีในหมู่บ้าน
- 4.2 เสนอปัญหา และจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาสตรี
- 4.3 เสนอแผนงาน โครงการ แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา

ตำบล

- 4.4 สนับสนุนกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

เด็กและเยาวชน

- 4.5 ปฏิบัติงานโครงการร่วมกับกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน
- 4.6 จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ขององค์กรสตรีที่รับผิดชอบ
- 4.7 ติดตามผลและประชาสัมพันธ์การดำเนินการ
- 4.8 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

ข้อ 5 คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เรียกชื่อโดยย่อว่า “กพสต.” ประกอบด้วย ประธานและคณะกรรมการ หมู่บ้านละ 2 คน โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 5.1 รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรีในตำบล
- 5.2 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข

5.3 จัดทำแผนงาน โครงการกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการสตรีหมู่บ้าน เสนอ แล้วนำเสนอต่อสภาตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาตำบล 5 ปี และแผนพัฒนาตำบลประจำปี

5.4 ประสานงานกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

5.5 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน รวมทั้ง กิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล

- 5.6 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในตำบล

- 5.7 ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค

- 5.8 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน
- 5.9 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน
- 5.10 ดำเนินงานอื่นที่สภาตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลและทางราชการ

มอบหมาย

- 5.11 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ข้อ 6 คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ เรียกชื่อย่อว่า “กพสอ.” ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ตำบลละ 2 คน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรี ของอำเภออีกจำนวน 5 ถึง 10 คน โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 6.1 รวบรวมปัญหา และความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ

6.2 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดทำแผนงานโครงการเร่งด่วน หรือกิจกรรมนอกเหนือจากคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลเสนอในแผนพัฒนาตำบล เสนอ คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุน

6.3 ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

6.4 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้ง กิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในอำเภอ

6.5 ให้การสนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

6.6 จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญอื่น ๆ ทางราชการ

- 6.7 ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค

- 6.8 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ

- 6.9 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ

- 6.10 ดำเนินงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพอ.) และทางราชการ

มอบหมาย

- 6.11 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดอำเภออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ข้อ 7 คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด เรียกชื่อย่อว่า “กพสจ.” ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อำเภอละ 2 คน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้าน

การพัฒนาสตรีจังหวัดอีกจำนวน 5 - 20 คน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 7.1 กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานโดยประสานงานกับคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ในการสนับสนุนองค์กรสตรีในส่วนภูมิภาค
- 7.2 รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
- 7.3 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุแนวทางแก้ไข และจัดทำแผนงานโครงการเร่งด่วนหรือกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอเสนอ
- 7.4 ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพจ.) หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์
- 7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในจังหวัด
- 7.6 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน
- 7.7 จัดกิจกรรมเนื่องมาจากในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญอื่น ๆ ของทางราชการ
- 7.8 ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค
- 7.9 จัดตั้งชมรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
- 7.10 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
- 7.11 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด
- 7.12 ดำเนินงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) และทางราชการ

มอบหมาย

- 7.13 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ข้อ 8 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- 8.1 เป็นสตรีและมีสัญชาติไทย
- 8.2 มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- 8.3 มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ประจำในหมู่บ้านนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน
- 8.4 เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความ

บริสุทธิ์ใจ

8.5 มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น หรือที่กระทรวงศึกษาธิการ
เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าประโยคประถมศึกษาตอนต้น

8.6 เป็นนักพรตหรือนักบวช

8.7 เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ วิกฤติหรือจิตพิการ
ไม่สมประกอบ

8.8 เป็นผู้ประกอบสัมมาอาชีพะ ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี

ข้อ 9 คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี
นับตั้งแต่วันแต่งตั้งเป็นต้นไป และอาจได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานได้อีกต่อไป

ข้อ 10 การประชุมคณะกรรมการแต่ละระดับ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

มติที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน
ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 11 ให้นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือผู้ว่าราชการ
จังหวัดแล้วแต่กรณีพิจารณาให้บุคคลที่เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ได้รับแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง
ก่อนครบวาระด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

11.1 ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ 8

11.2 ตาย

11.3 ลาออก

11.4 ไปจากหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัดที่ตนประกอบอาชีพอยู่เกิน 3 เดือน

11.5 คณะกรรมการสตรีแต่ละระดับแล้วแต่กรณีมีมติไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของ
คณะกรรมการ มีมติให้พ้นจากตำแหน่งโดยรู้ว่ามีคุณสมบัติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อม
เสียแก่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัด

ข้อ 12 ในกรณีที่บุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับพ้นจากตำแหน่ง
ก่อนครบวาระ และมีการปฏิบัติงานเหลืออยู่ไม่น้อยกว่า 180 วัน ให้ดำเนินการคัดเลือกขึ้นใหม่แทน
บุคคลเก่าภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และ
ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนมาดำรงตำแหน่งเอง

ข้อ 13 คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับอาจมีที่ปรึกษาได้ตามเหมาะสม โดยให้ผู้ที่
มีอำนาจมีทำคำสั่งแต่งตั้งได้ตาม ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7

ข้อ 14 ที่ปรึกษาคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับมีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ระเบียบกฎหมาย และช่วยเหลือสนับสนุน ดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีหรือตามที่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับร้องขอ

ข้อ 15 ให้เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีที่มีลักษณะ เป็นผู้นำมีโอกาสเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากสตรีที่มีลักษณะ เป็นผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในแต่ละระดับ

ข้อ 16 โครงสร้างต่าง ๆ ที่กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ดำเนินงานในหมู่บ้านและตำบล ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหรือสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอร่วมกับองค์กรสตรีเป็นผู้ดำเนินงานและรับผิดชอบ

ข้อ 17 ให้เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนจัดฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา คณะกรรมการสตรีหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ และ คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด ที่ได้รับคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถนำไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 18 ให้กรมการพัฒนาชุมชนเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสตรีและ การพัฒนาสตรี โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานของรัฐและองค์กรสตรี และองค์กร เอกชนที่เกี่ยวข้องกับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการวางแผนและส่งเสริมกิจกรรมการ พัฒนาสตรี

ข้อ 19 ให้กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดรูปแบบเครื่องหมายสัญลักษณ์ขององค์กรสตรี และบัตรประจำตัวคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ โดยนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า ประจำกิ่งอำเภอหรือผู้ซึ่งนายอำเภอมอบหมาย และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด มอบหมายเป็นผู้ลงนาม ในบัตรประจำตัวคณะกรรมการพัฒนาสตรีในแต่ละระดับ

ข้อ 20 ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับรายงานผลการปฏิบัติงานให้อำเภอ จังหวัด และกระทรวงมหาดไทยทราบภายในเดือนมกราคม พฤษภาคม และกันยายนของทุกปี การรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ 21 ให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน รักษาการตามระเบียบนี้และให้อำนาจมีความ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้ คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนให้ เป็นที่สุด

จากการศึกษาระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดตั้งองค์กรสตรีโดยให้คณะกรรมการได้ทราบถึง

บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรสตรีในการพัฒนาชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

นโยบายในการดำเนินการพัฒนาสตรี

นโยบายสำคัญในการพัฒนาสตรีได้เน้นพัฒนาให้สตรีมีคุณภาพไปสู่แบบฉบับที่พึงประสงค์พร้อมกัน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว ชีวิตครอบครัวและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยการกระตุ้นให้สตรีในชนบทมีความคิดริเริ่ม มีความขยันหมั่นเพียร มีความเชื่อมั่นที่จะพัฒนาตนเองและครอบครัวได้รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเอง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยหน่วยราชการและองค์กรเอกชนจะให้การสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถขององค์กรสตรี

จากนโยบายดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากการเป็นผู้นำองค์กรสตรี
2. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเพิ่มพูนรายได้ของสตรี โดยเน้นหลักในการพัฒนาอาชีพเป็นอันดับแรก สำหรับความรู้เรื่องทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ขั้นพื้นฐานเป็นอันดับรอง โดยสอดแทรกเข้าไปในการฝึกอบรมอาชีพทุกประเภท
3. เพื่อสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผิดชอบในการพัฒนาทุกระดับเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้กำหนดหลักการดำเนินงานไว้ดังต่อไปนี้
 1. ให้สตรีรู้จักมองปัญหาของตนเองและสามารถพิจารณาตัดสินใจได้ว่าปัญหาอะไรที่จำเป็นต้องแก้ไขตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน
 2. ให้สตรีวางแผนการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง
 3. ให้สตรีทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
 4. ให้รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
 5. มีการประสานประโยชน์และเกื้อกูลกับการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาตำบลอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาเด็ก

ส่วนวิธีการดำเนินงานนั้นได้เน้นหลักการพึ่งตนเอง คือ ให้สตรีดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหและสนองความต้องการของสตรีในหมู่บ้าน ตำบลของตนเอง ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหา 5 ขั้นตอน โดยให้การฝึกอบรมและมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ดังนี้

1. กลุ่มสตรีจะต้องดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการของสตรีในชุมชน

2. ผู้นำกลุ่มสตรีจะต้องสามารถศึกษาปัญหาและจัดลำดับตามความต้องการของกลุ่มและชุมชนได้ พร้อมทั้งศึกษาข้อมูลด้านทรัพยากรของท้องถิ่นที่จะสนับสนุนการแก้ไขปัญหานั้น ๆ
3. สตรีสามารถวางโครงการ หรือวางแผนดำเนินของตนและของกลุ่มได้ทั้งระยะยาว
4. สตรีสามารถดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้ได้
5. ให้สตรีรู้จักการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ เพื่อแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานตามโครงการในโอกาส

สำหรับแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. เร่งรัดให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีระดับท้องถิ่นให้ครบ โดยเน้นทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. จัดทำเครื่องชี้วัดในการพัฒนาองค์กร
3. ให้การสนับสนุนกลุ่มสตรีในการประกอบอาชีพ
4. สนับสนุนให้สตรีได้มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน
5. สนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาสตรี

สรุปได้ว่า จากนโยบายในการดำเนินงานพัฒนาสตรีดังกล่าวมาแล้วจึงนับได้ว่าทางราชการต้องการที่จะส่งเสริมให้สตรีได้รับการพัฒนาและมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นนั้นย่อมชี้ให้เห็นว่าองค์กรสตรีจะต้องรับรู้ และทำความเข้าใจในกับบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจนสามารถแปลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะได้ร่วมกันหาแนวทางในการปฏิบัติการตามบทบาทหน้าที่ให้ได้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงได้จัดกิจกรรมพัฒนาให้สตรีได้พัฒนาตนเองตามนโยบายดังกล่าวในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานพัฒนาสตรี

บทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรี องค์กรสตรี

ความหมายของคำว่าบทบาท

สังคมทุกสังคมย่อมมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ซึ่งบุคคลต้องมีบทบาทของตนในสังคมเป็นกรอบหรือบรรทัดฐานในการที่บุคคลจะประพฤติต่อกันทางสังคมอย่างราบรื่น บทบาทเป็นลักษณะของการคาดหวังบุคคลในตำแหน่งหนึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ตามฐานะตำแหน่งของตนแค่ไหนอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 602) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู หรือหน้าที่ซึ่ง หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่

ได้รับมอบหมาย สำหรับพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ - ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532, หน้า 315) ให้ความหมาย ไว้ว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

คอลลินส์ (Collins, 2006, p. 1008) ให้คำจำกัดความของบทบาทไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทการแสดงที่แสดงโดยผู้แสดงหญิงหรือชาย
2. บทบาททางจิตวิทยาที่บุคคลแสดงตามกฎเกณฑ์ของสังคม ด้วยอิทธิพลของความคาดหวังของบุคคลที่คิดว่าเหมาะสม

3. บทบาทที่เป็นหน้าที่ปกติ ซึ่งองค์กรเป็นผู้กำหนดให้

บทบาทเป็นแนวคิดที่สำคัญในวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา วัฒนธรรมและจิตวิทยา เพราะว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์สังคมศาสตร์ นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาได้มีแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2531, หน้า 30) ได้กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท และแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยใหบุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

งามพิศ สัตย์สงวน (2537, หน้า 73) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อทำให้กลุ่มสัมพันธ์การกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

โคเฮนและออร์บูช (Cohen & Orbuch, 1990, p. 43) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพและบทบาทที่เหมาะสมเรียนรู้ได้จากกระบวนการต่าง ๆ ในสังคมที่ผ่านมาแล้วซึมซับเข้าในตัวบุคคล

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ โดยมีความสัมพันธ์กับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของสังคม ดังนั้นบทบาทของผู้นำสตรีจึงหมายถึงการที่ผู้นำสตรีได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามหน้าที่ของตน ให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

บทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีก็เหมือนกับบทบาทของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไปที่ยึดถือปฏิบัติกันมาซึ่ง จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530, หน้า 135 - 136) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้ รายละเอียดต่อไปนี

1. ริเริ่มสิ่งใหม่ (Initiator) ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำจะต้องเป็นคนแรกที่ยอมรับความต้องการของประชาชน จะต้องทำให้ประชาชนตระหนักถึงความต้องการและริเริ่มกิจกรรมในกลุ่มภายใต้การก่อตั้งกลุ่มแล้ว ผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยกระตุ้นให้กิจกรรมดำเนินไปสู่เป้าหมาย เขาจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบ ด้วยความรู้ที่มีอยู่ และมองเห็นการณ์ไกล หน้าที่ของผู้นำในข้อนี้อาจจะวัดได้ด้วยการสังเกตการปฏิบัติงานของเขาในการริเริ่มความคิดใหม่ว่ามีมากน้อยเพียงใด

2. ผู้แนะแนวทาง (Guide) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำผู้ตามในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำจะคอยช่วยเหลือในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ บุคคลบางคนในกลุ่มอาจจะพอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และอาจจะมีความต้องการสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ บ้างเล็กน้อย ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ประชาชนเห็นถึงความต้องการของเขาและนำทางให้เขารู้จักเลือกความต้องการเหล่านั้น ผู้นำจะเป็นผู้คอยให้ข่าวสารและแนะนำผู้ตาม เขาอาจจะแนะนำผู้ตามในเรื่องของการวางแผน การบริหารและการประเมินผล คำแนะนำของผู้นำจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้เพราะสมาชิกเชื่อในความสามารถของผู้นำในการที่จะนำพวกเขาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ผู้จัดการกิจกรรมของกลุ่ม (Promoter) ผู้นำจะมีหน้าที่ในการก่อตั้งกลุ่มและบำรุงรักษาให้กลุ่มคงอยู่ถาวรตลอดไปมากกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม เช่น เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกเป็นศูนย์กลางในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างสมาชิก และเป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษสมาชิก เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิกเพื่อทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น หน้าที่ของผู้นำเหล่านี้จะช่วยให้กลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการคงไว้ซึ่งความมั่นคงของกลุ่มและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

4. เป็นสัญลักษณ์ (Symbol) ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้ตาม และอุทิศตนเองในการทำงานกับกลุ่ม เมื่อเขากระทำดังนี้ก็จะเป็นที่ชื่นชอบของบรรดาผู้ตาม และถือว่าเขาเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม และพยายามกระทำตนให้เหมือนผู้นำ ผู้นำก็จะเพิ่มความกระตือรือร้นและกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อที่จะกระทำหน้าที่นี้ ผู้นำจะต้องทำตัวให้เป็นที่น่าสนใจของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเขาปล่อยปละละเลยความสนใจของกลุ่มและหันไปสนใจตัวเองมากกว่าผู้ตามก็จะเสื่อมความนิยมในตัวของผู้ตามและไม่ได้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอีกต่อไป

หน้าที่และภารกิจของผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชน

คำว่า “หน้าที่” หมายถึงงานที่จะต้องทำตามตำแหน่ง ฐานะอาชีพ หรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคมให้ถูกต้องตามกฎระเบียบประเพณี หน้าที่ของผู้นำสตรีโดยทั่วไปจะมีลักษณะ

เช่นเดียวกับผู้นำประเภทอื่น ๆ ซึ่ง จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530, หน้า 135) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ 10 ประการ คือ

1. เป็นผู้วางแผน (Planner) ในการดำเนินงาน
2. เป็นผู้จัดการ (Manager) ของกลุ่ม
3. เป็นผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
5. เป็นนักการศึกษา (Educator)
6. เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision-Maker)
7. เป็นผู้เลือกวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Choosing Objectives)
8. เป็นผู้สนับสนุนบุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุผลในการทำงาน (Motivation Achievement)
9. เป็นผู้นิเทศงาน (Supervisor)
10. เป็นผู้ประเมินผล (Evaluator) การทำงานของสมาชิก

สรุป สำหรับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำสตรี ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้น มีทั้งบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปและบทบาทหน้าที่เฉพาะด้าน ตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรสตรี ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมและกำหนดแผนงานให้ครอบคลุมกับแนวคิดนี้ เพื่อพัฒนากลุ่มตัวอย่างให้มีภาวะผู้นำเหมาะสมกับบทบาทและการปฏิบัติการกิจขององค์กรสตรีและให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาสตรีที่ดีได้ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มพัฒนาสตรีได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของทุกหน่วยงานที่ต้องมีการวางแผนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ พอสรุปได้ดังนี้

อำนวย แสงสว่าง (2540, หน้า 297) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ

องค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2541, หน้า 134) กล่าวว่า กำลังคนหรือทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาแล้ว เขาจะมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการประกอบกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุปราณี ศรีฉัตรเกษิม (2542, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยความสะดวกประโยชน์ให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

นุชนารถ ชุ่มแก้ว (2550, หน้า 9) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แนวคิด ทักษะบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ ผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรและสถานศึกษา

ฟลิปโป (Flippo, 1971 อ้างถึงใน พิทยา ศิริธำรงค์, 2544, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

เม็กกินสัน (Megginson, 1977, p. 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นทำ

ชรูเด็น และเชอร์แมน (Chruden & Sherman, 1968, p. 45 อ้างถึงใน พิทยา ศิริธำรงค์, 2544, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพอาจเป็นผลมาจากการขยายโครงการ หรือการจัดระเบียบองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การภายนอกหรือความบังเอิญ ซึ่งเป็นผลมาจากการลองผิดลองถูก

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ ประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ โดยเฉพาะคนที่รับราชการใหม่ในหน่วยงาน และยังไม่มีทักษะประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

การดำเนินการพัฒนานุเคราะห์

แกสแตเตอร์ (Castetter, 1992, p. 240) กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนานุเคราะห์เป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ เช่น มีการออกแบบโครงการพัฒนานุเคราะห์สร้างบรรยากาศ อยู่ในขอบเขตวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

สมเดช สีแสง (2543, หน้า 4) ให้แนวคิดว่าการพัฒนานุเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพนั้น กระบวนการในการพัฒนานุเคราะห์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เพราะกระบวนการ คือ แนวทางดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนวางไว้เป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง ซึ่งสามารถนำกระบวนการบริหารมาใช้ได้ในการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการนักการศึกษามีอยู่มากมาย เช่น วงจรเดมมิง (Deming cycle) เป็นกระบวนการมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Plan)
2. การปฏิบัติตามแผน (Do)
3. การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check)
4. การแก้ไขปัญหา (Action)

ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปเพื่อให้งานเสร็จอย่างถูกต้อง

มีประสิทธิภาพ

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542, หน้า 229) ให้แนวคิดว่าการกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ต้องคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงาน ลักษณะของงานปัญหาทั้งของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงาน และการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาความจำเป็นของการพัฒนานุเคราะห์
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การเลือกวิธีการ
4. การกำหนดโครงการ
5. การดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ตามโครงการที่กำหนด
6. การประเมินผลและติดตามผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 179-180) ให้แนวคิดว่าการกระบวนการจัดการโดยมีวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นวัฏจักร 4 ขั้นตอน และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้

- ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย
- ขั้นที่ 2 การวางแผนปฏิบัติ
- ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน
- ขั้นที่ 4 การสำรวจการทำงาน

ณ นพพล เสนาะคนตรี (2542, หน้า 15) ให้แนวคิดที่ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนของการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ
2. ขั้นปฏิบัติ เป็นขั้นตอนปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. ขั้นประเมินผล

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 186) ให้แนวคิดที่ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหาร มี 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การประเมินปัญหา
- ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและประเมินการบริหาร
- ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 4 การจำแนกความต้องการแทนที่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, หน้า 74 - 76) ให้แนวคิดที่ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร จะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องดำเนินการอย่างมีแบบเป็นกระบวนการ และมีขั้นตอน กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
- ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
- ขั้นที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
- ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
- ขั้นที่ 5 ดำเนินโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร
- ขั้นที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบด้วยการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1976, pp. 96 - 99) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจ โดยได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจปัญหาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ควรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ
3. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียดครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น และกำหนดระยะเวลา ที่จะดำเนินการ ในการวางแผนจะต้องพิจารณากิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา
4. การดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น
5. การติดตามประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญมาก การกำกับติดตามเป็นระยะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากสำรวจปัญหาความต้องการการพัฒนาบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการวางแผน การดำเนินการพัฒนาตามแผน และการติดตามประเมินผลการพัฒนา จากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปเป็นแนวทางการวิจัยได้โดยนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ปรัชญาการพัฒนาชุมชน

ความหมายของคำว่า ปรัชญา นั้นไม่อาจหาคำนิยามที่แน่นอนตายตัวที่ใช้ได้กับทุกแห่งทุกสถานการณ์ได้ อย่างไรก็ตาม ด้วยความจำเป็นที่ต้องมีคำนิยามที่แน่นอนเพื่อเป็นพื้นฐานที่ชัดเจนในการศึกษา จึงควรได้มีการศึกษาถึงความหมายของคำว่าปรัชญาเป็นเบื้องต้น เพื่อให้เห็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนต่อไป

ปรัชญา ซึ่งอาจจะให้ความหมายได้ว่า เป็นความรอบรู้ รู้กว้างขวาง หรือความรู้ที่ประเสริฐ ความรู้ชั้นสูงก็ได้ โดยนัยนี้ความหมายของปรัชญาในศัพท์ภาษาไทยจึงเน้นไปที่ตัวความรู้หรือผู้รู้ ซึ่งเป็นความรู้ที่กว้างขวางลึกซึ้ง ประเสริฐ เป็นต้น ซึ่งตรงกับคำว่า ปัญญา ในภาษาบาลี (อภิชัย พันธเสน, 2539)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า ปรัชญา ไว้อย่างชัดเจนว่า เป็นวิชาว่าด้วย “หลักแห่งความรู้และความจริง”

พัฒนาชุมชนนั้น ถือว่าเป็นคำ ๆ เดียว และมีความหมายในตัวเองโดยเฉพาะ มิได้มาจากการเอาคำว่า “พัฒนา” กับ “ชุมชน” มารวมกัน แล้วแปลความหมายไปตามรากศัพท์เดิมของแต่ละคำรวมกันในที่นี้ การพัฒนาชุมชน หมายถึง กลยุทธ์ที่เป็นกระบวนการสำหรับทำงานในชุมชนเมืองและ/หรือชนบท (อภิชัย พันธเสน, 2539)

จากความหมายของคำว่า ปรัชญา และการพัฒนาชุมชนที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้พอที่จะกำหนดความหมายของคำว่าปรัชญาของการพัฒนาชุมชนได้ว่า หมายถึง “วิชาหรือหลักแห่งความรู้และความจริงของกระบวนการทำงานพัฒนาในชุมชน” ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน มี 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐ มีค่า และสำคัญที่สุด
2. คนเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุด
3. การรวมกลุ่ม
4. ความยุติธรรม
5. การศึกษา
6. หลักประชาธิปไตย
7. ความสมดุลของการพัฒนา

ปรัชญาประการที่หนึ่ง

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการแรก คือ ความศรัทธาอย่างแรงกล้าในตัวเองที่ว่า “คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐ มีค่า และสำคัญที่สุด” หมายถึง ในทุกชุมชนนั้น นอกเหนือไปจาก

ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ แร่ธาตุต่าง ๆ แล้ว ยังมีทรัพยากรอีกอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สูงส่ง มีค่าและสำคัญมากที่สุดชุมชน เพราะคนรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ รู้จักวางแผน รู้จักประพจน์ ปฏิบัติและรู้จักพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชนไปในทิศทางที่ต้องการ ความศรัทธาในตัวคนตามปรัชญาข้อนี้มีได้จำกัดเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง แต่หมายรวมไปถึงความศรัทธาในตัวคนทุกเพศทุกวัย เช่น หญิง ชาย เด็ก และคนชราด้วย

การที่คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐ มีค่า และสำคัญที่สุดนั้น สืบเนื่องมาจากเหตุผลที่สำคัญสองประการ ประการแรก คือ “จุดเริ่มต้นของการพัฒนานั้น เริ่มที่คน” หมายความว่า การพัฒนาทั้งหลายในชุมชนล้วนมาจากการกระทำของคน กล่าวคือ คนเป็นผู้คิด ตัดสินใจ วางแผนและลงมือปฏิบัติการเองทั้งสิ้น คนจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา นอกจากนี้ คนยังบันดาลให้สิ่งต่าง ๆ ในชุมชนเกิดขึ้นหรือดับสลายได้ เช่น คนสามารถสร้างหรือทำลายบ่อน้ำ โรงเรียน โรงพยาบาลหรือคนด้วยกันเองได้ เป็นต้น

สาเหตุอีกประการหนึ่ง ก็คือ “จุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนา คือ การพัฒนาคน” การพัฒนาคน หมายถึง การทำให้คนมีทั้งคุณภาพ คือ มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม คือ มีจิตใจพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมหรือชุมชน เพราะว่า คนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในชุมชน ชุมชนจะยั่งยืนถาวรเจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนนั้น ดังนั้น จุดหมายปลายทางสูงสุดหรือผลประโยชน์สูงสุดต่าง ๆ ของการพัฒนาจึงมุ่งไปที่การพัฒนาคนและควรเป็นคนส่วนใหญ่ ในชุมชนด้วย การพัฒนาต่าง ๆ ที่ผ่านมาประสบกับความล้มเหลวหรือไม่ได้ผลเท่าที่ควร สาเหตุประการหนึ่งมาจากการขาดจุดหมายปลายทางสูงสุดที่มุ่งพัฒนาคนหรือจุดหมายปลายทางรองที่ตั้งไว้มิได้สนองหรือสอดคล้องกันกับจุดหมายปลายทางสูงสุดนั้น เช่น หน่วยงานหน่วยใดหน่วยหนึ่งได้รับคำสั่งจากหน่วยงานในระดับสูงกว่าให้มาสร้างถนนสายหนึ่งในหมู่บ้าน หน่วยงานนั้นก็เริ่มสร้างถนนโดยมิได้ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมแม้แต่น้อย วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่แท้จริงก็เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานที่เหนือกว่าเพื่อให้มีผลงานปรากฏเท่านั้น ประชาชนในหมู่บ้านก็มิได้เอาใจใส่ ทั้งนี้ เพราะประชาชน ไม่ได้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เพราะไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างถนนนั้นด้วย ไม่นานนักถนนสายนั้นก็เสื่อมโทรมใช้การไม่ได้ อันเป็นการสูญเสียเปล่าในการพัฒนาอย่างหนึ่ง

ฉะนั้น ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน สิ่งสำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ต้องมีความศรัทธาในตัวคน อันหมายถึง การเห็นคุณค่าและความสำคัญของประชาชนในชุมชนตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น นักพัฒนาต้องให้ความสำคัญกับความต้องการ ปัญหา และผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ในการดำเนินงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทุกขั้นตอน มิใช่เพียงแต่ให้ประชาชนได้รู้ได้เห็นเท่านั้น ต้องให้ประชาชนได้มีโอกาสสัมผัสของจริงด้วย โดยต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการคิด ตัดสินใจ วางแผน และปฏิบัติการในโครงการพัฒนาต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นต้น การสร้างถนนตามตัวอย่างข้างต้น หากประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังทุกขั้นตอนในการคิด ตัดสินใจ วางแผน และปฏิบัติการแล้วจริงอยู่ งานอาจจะดำเนินการไปอย่างล่าช้า เสียเวลา แต่ผลที่ได้รับ ก็คือ ประชาชนจะเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนเป็นเจ้าของถนนสายนั้น เพราะได้ช่วยกันสร้างมากับมือ จึงเห็นคุณค่า ความสำคัญเมื่อเป็นเช่นนี้ ความร่วมมือในการดูแลบำรุงรักษาในเวลาต่อมาจึงไม่น่ามีปัญหามากนัก

สรุปได้ว่า ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนข้อนี้ ตั้งอยู่บนความศรัทธาในตัวคนที่ว่า คนทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ได้ถ้ามีโอกาสหรือมีการให้โอกาสกัน ในเรื่องความร่วมมือของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมไม่น่าจะเป็นปัญหา ปัญหาจะอยู่ที่ว่าทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะมีความพร้อมขนาดไหน ในอันที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาทำงานพัฒนาชุมชน การพัฒนาทั้งหลายจะปราศจากผลทั้งสิ้น ถ้ามองข้ามในเรื่องการพัฒนาคนแต่ละคนให้มีทักษะที่ถูกทางและมีขีดความสามารถสูงขึ้น นอกเหนือไปจากนี้ ทุกขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนนั้นจะขาดคนมิได้ นับตั้งแต่การที่คนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา และคนเป็นจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนา ดังนั้น หัวใจของปรัชญาประการนี้ ก็คือการเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุด

ปรัชญาประการที่สอง

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่สอง คือ ความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวคนที่ว่า “คนเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุด” (Highest Potential Developing Animal) ปรัชญาประการนี้หมายความว่า ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายในโลก คนสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ชุมชนได้มากที่สุด ถ้าได้รับการพัฒนาที่ถูกต้อง จะสามารถดึงเอาความสามารถภายในตัวคนออกมาใช้ประโยชน์ได้ และถ้ามีการเปรียบเทียบกับความสามารถในการพัฒนาของคนกับสัตว์โลกชนิดอื่น ๆ ที่พัฒนาได้ เช่น ช้าง ม้า ลิง เป็นต้น คนจะเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุด

การที่คนเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุดนั้น สืบเนื่องมาจากความเชื่อว่า “ในบรรดาสัตว์โลกทั้งหลายนั้น คนสามารถพัฒนาให้ทั้งคุณภาพและคุณธรรมให้อยู่ในตัวได้มากที่สุด” ในขณะที่สัตว์โลกอื่น ๆ ทำไม่ได้หรือทำได้ไม่ดีเท่า สาเหตุประการหนึ่งของการที่คนเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้ดีที่สุด ก็เพราะว่า คนมีสมองมากกว่าสัตว์อื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ได้มีการเปรียบเทียบสมองของคนกับลิง ปรากฏว่า “สมองของคนโดยเฉลี่ยแล้วมี 1,450 ลูกบาศก์เซนติเมตร ขณะที่สมองของลิงกอริลลามิโดยเฉลี่ย 500 ลูกบาศก์เซนติเมตร ลิงชิมแปนซี 404 ลิงอุรังอุตัง 395 และชะนี

128 ทะโลกศิระษะของคนโดยประมาณแล้วมีความจุมากกว่าของถึงขนาดใหญ่ 3 เท่าตัว” ยิ่งไปกว่านั้น การที่สัตว์ต่าง ๆ เช่น ช้าง ม้า ลิง และสุนัข ได้รับการฝึกหรือพัฒนาให้ฉลาดและมีความสามารถมากขึ้น ผู้ที่ทำการฝึกสัตว์เหล่านั้น ก็คือ คนนั่นเอง นอกจากนี้คนสามารถเข้าร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ชุมชนได้ดีที่สุด ตัวอย่างเช่น การสร้างถนนสายหนึ่งขึ้นในหมู่บ้าน การที่คนเข้ามาช่วยกันคิด วางแผน ตัดสินใจ ร่วมกันก่อสร้าง ตลอดจนร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งสร้างถนนเสร็จ เช่นนี้ถือว่า คนสามารถพัฒนาให้มีคุณภาพขึ้นได้ โดยคนสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาเดียวกัน คนก็สามารถพัฒนาให้เกิดจิตสำนึกในการเสียสละ โดยยอมเสียสละกำลังกาย ความสุขส่วนตัว มาช่วยกันสร้างถนนด้วยความซื่อสัตย์ อดทน และยอมสละกำลังเงินเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างจริงใจและจริงจัง สิ่งเหล่านี้ อาจถือได้ว่าคุณธรรมในตัวคนได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นบ้างแล้ว

อาจกล่าวได้ว่า คนทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในชุมชนใด ในเมืองหรือในชนบท รวยหรือจน การศึกษาสูงหรือต่ำ จะมีพลังความสามารถในเรื่องความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ ๆ ซ่อนเร้นอยู่ในตัวหลังความสามารถนี้ สามารถเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ามีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยการกระตุ้นเตือน ชี้แนะ ส่งเสริมอย่างถูกวิธีถูกทางและอย่างเหมาะสมกับผู้รับก็สามารถที่จะดึงเอาพลังความสามารถนี้ออกมาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของตนเองและส่วนรวมได้

ปรัชญาประการนี้ ถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน โดยนักพัฒนาจะต้องมีความศรัทธาเป็นพื้นฐานอยู่เสมอว่า คนทุกคนนั้นพัฒนาได้ คนทุกคนล้วนมีพลังความสามารถอยู่ในตัวและเป็นธรรมดาที่บางคนมีพลังความสามารถที่มองเห็นหรือแสดงออกได้อย่างชัดเจน ขณะที่บางคนพลังนั้นไม่อาจมองเห็นได้ แต่ก็ไม่เป็นการลำบางจนเกินความสามารถของนักพัฒนาที่จะพยายามดึงเอาพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวออกมาใช้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนได้ โดยอาจใช้วิธีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มและอาศัยกิจกรรมเป็นเครื่องมือกระตุ้นในการดึงพลังความสามารถออกจากประชาชน เป็นต้น

เมื่อคนเป็นสัตว์โลกที่พัฒนาได้และพัฒนาได้ดีที่สุดอีกด้วย เช่นนี้ การพัฒนาความสามารถของคนนั้นจะต้องเป็นไปอย่างถูกวิธี ทั้งนี้ เพราะความสามารถของคนเมื่อมีโอกาสได้พัฒนาและถูกนำออกมาใช้ อาจเปรียบเสมือนพลังนิวเคลียร์ คือ มีทั้งคุณอนันต์และโทษมหันต์ ความสำคัญจึงอยู่ที่พลังความสามารถนั้น จะถูกนำไปใช้ในทางสร้างสรรค์หรือทางทำลาย สิ่งนี้เป็นบทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนาที่จะต้องใช่วิธีการให้ถูกต้องและเหมาะสม ในการดึงพลังนั้นออกมาและพัฒนาพลังนั้นให้ใช้ประโยชน์แต่ในทางสร้างสรรค์เท่านั้น

ปรัชญาประการที่สาม

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่สาม คือ “การรวมกลุ่ม” (Grouping) ปรัชญาประการนี้ หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าของการพัฒนาชุมชนนั้น ต้องอาศัยการรวมกลุ่มและการทำงานในกลุ่ม การที่จะเรียกว่า รวมกลุ่มนั้นจะต้องมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้ามาอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน พลังกลุ่มนี้จะคลอบคลุมงานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายได้ การรวมกันเป็นกลุ่มและการทำงานกับกลุ่มถือว่า เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชน ถึงกับมีการกล่าวกันว่า “ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีงานพัฒนาชุมชนเกิดขึ้น” (No Group, No C.D.)

การรวมกลุ่มนั้น มีได้หลายระดับ นับตั้งแต่ระดับล่างสุดไปสู่สูงสุด คือ กลุ่มครอบครัว ชุมชน สังคม รัฐ หรือประเทศชาติ เป็นต้น โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์จะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่คนเดียว นอกจากไม่มีทางเลือกหรือจำเป็นเท่านั้น เช่น ถูกเนรเทศหรือหลบหนีภัย เหตุการณ์บางอย่าง เป็นต้น

ปรัชญาประการนี้ สืบเนื่องมาจากความเชื่อที่ว่า คนเป็นสัตว์สังคม การรวมตัวกันเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันจะช่วยให้คนเจริญเติบโตได้เร็วที่สุด มีนักคิดในหลายๆ สาขา เช่น สาขาการเมือง สาขาสังคมวิทยา และสาขาจิตวิทยา ได้แสดงความคิดและให้เหตุผลของการที่มนุษย์มารวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งมีทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน แล้วแต่การมองและพิจารณาในแต่ละด้านของนักคิดในแต่ละสาขานั้น ตัวอย่างสำคัญ ๆ เช่น ในสายตาของนักปรัชญาการเมืองบางท่านเห็นว่า มนุษย์มารวมกันเป็นกลุ่ม เพราะความกลัว อธิบายได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่เห็นแก่ตัว ไม่พอใจในสิ่งที่มืออยู่ มีการทะเลาะวิวาทกัน ทำสงครามกัน และพยายามจะมีอำนาจเหนือกันและกัน เช่นนี้ทำให้เกิดความกลัวขึ้นมาว่า ถ้าขึ้นปล่อยให้เป็นไปดังกล่าวนี ความสุขหรือความปลอดภัยในชีวิตจะไม่มี จึงต้องมารวมกันเป็นกลุ่ม นักปรัชญาที่มีความคิดเห็นในแนวนี ก็คือ ฮอบส์ (Hobbes, 1753 อ้างถึงใน อภิชาติ พันธ์เสน, 2539) แต่มีนักปรัชญาบางท่านกลับเห็นว่า มนุษย์โดยธรรมชาติแล้วความสงบเป็นสัตว์โลกที่ดีเป็นส่วนมาก แต่ก็ยังมีมนุษย์บางคนประพฤติตัวให้เป็นที่เดือดร้อนแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะเรื่องของทรัพย์สิน ดินแดน จึงทำให้มนุษย์ต้องมารวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อจะได้มีการออกกฎเกณฑ์กติกา มาควบคุมให้มนุษย์อยู่ในกรอบอยู่ในวินัย และมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนด้วย อันทำให้เกิดความเชื่อประการหนึ่งที่เรียกว่า “ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีกฎหมาย” กล่าวคือการที่มนุษย์มารวมกันอยู่ในกลุ่มจะทำให้ออกกฎหมายมาควบคุมกันได้ง่ายขึ้น นักปรัชญาในกลุ่มนี้ คือ ล็อก และรูสโซ (Locke & Rousseau, 1754 อ้างถึงใน อภิชาติ พันธ์เสน, 2539) สำหรับในสายตาของนักสังคมวิทยาบางท่านเห็นว่า ทั้งความกลัวและการมารวมกลุ่มเพื่อที่จะได้มีกฎหมายมาควบคุมดังกล่าวนั้น มิใช่สาเหตุที่มนุษย์มารวมกันอย่างแท้จริง แต่มนุษย์มารวมกลุ่มกัน

เพราะแรงกระตุ้นภายในบางส่วนจากธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นมาตั้งแต่เกิด อันเป็นแนวความคิดของ กอมเต (Comte, 2003 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2539) แต่ในสายตาของ นักสังคมวิทยาบางท่านกลับเห็นว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากที่ทำให้มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็น กลุ่ม นั่นก็คือ เป็นวัฒนธรรมของมนุษย์อย่างหนึ่งที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกันและต้องรวมอยู่ด้วยกันเป็น กลุ่ม การให้ความสำคัญแก่วัฒนธรรมนี้เป็นแนวความคิดของ สเปนเซอร์ (Spencer, 1988 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2539) นักจิตวิทยาบางท่าน คือ แม็คโดเวล (McDougel, 1866 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2539) มีความเห็นว่า มนุษย์รวมกันเป็นกลุ่มเกิดจากสัญชาตญาณและแรงผลักดัน ที่จะต้องสืบพันธุ์ แสวงหา และสร้างสรรค์ บางท่าน เช่น ฟรอยด์ (Freud, 1889 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2539) มีความเห็นว่า มนุษย์อยู่รวมกลุ่มกัน เพราะสัญชาตญาณและการเปลี่ยนแปลงของ มนุษย์เอง แต่สำหรับ ทรอทเตอร์ (Trotter, 2003 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2539) เชื่อว่า มนุษย์มี ความพึงพอใจที่จะอยู่เป็นกลุ่มมากกว่าการอยู่อย่างโดดเดี่ยว และถือเป็นธรรมชาติของมนุษย์อยู่ แล้วที่รวมกันอยู่เป็นเผ่า

ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้น มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนทำงานเป็นกลุ่ม มีการสนับสนุน ให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพด้านต่าง ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี และกลุ่มผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น การรวมกลุ่มและทำงานกับกลุ่มตามกระบวนการพัฒนาชุมชน ถือว่าเป็น “โรงเรียนฝึกหัด ประชาธิปไตยเบื้องต้นในหมู่บ้าน” เพราะทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามาช่วยกันคิด ช่วยกัน ตัดสินใจ ช่วยกันวางแผน และช่วยกันปฏิบัติงานตามหลักประชาธิปไตย ยิ่งไปกว่านั้น การรวมกลุ่ม ยังช่วยให้ประชาชนเกิดความกระตือรือร้น สนใจเข้าร่วมพัฒนา สร้างความเจริญ เป็นการฝึก กำลังความสามารถของประชาชนซึ่งกระจัดกระจายให้มารวมอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มก้อน พลังความสามารถ ของแต่ละคนจะแปรสภาพไปเป็นพลังกลุ่ม ซึ่งมีพลังมากกว่าพลังของคนธรรมดา ยิ่งกลุ่มมีการ รวมกันอย่างเหนียวมากขึ้น ๆ จนกลายเป็นกลุ่มนั้นมีชีวิต มีจิตสำนึกแล้ว ก็ยิ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ ชุมชนมากขึ้น นอกเหนือไปจากนี้ การรวมกลุ่มในงานพัฒนาชุมชนจะช่วยสร้างระบบต่าง ๆ ให้ เกิดขึ้นในชุมชน เช่น มีการสร้างและพัฒนาองค์กรหรือสถาบันการศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้และ รับแนวความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแกนนำในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชนต่อไป

สรุปได้ว่า มนุษย์และกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแยกออกจากกันได้ลำบากมาก มนุษย์นั่นเองที่เป็นผู้สร้างกลุ่ม ขณะเดียวกันกลุ่มก็ช่วยให้มนุษย์มีความสำคัญขึ้น ๆ โดยแสดงออก ทางพลังความสามารถของกลุ่ม กลุ่มช่วยสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับงานต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานพัฒนาชุมชน ดังนั้น ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่สามที่ว่าด้วย การรวมกลุ่ม จึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

ปรัชญาประการที่สี่

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่สี่ คือ “ความยุติธรรม” (Justice) หมายถึง ความศรัทธาในเรื่องความยุติธรรมของสังคม (Social Justice) ความศรัทธาที่ว่า คนทุกคนปรารถนาที่จะมีชีวิตร่วมอยู่ในสังคมด้วยความสุขกายสบายใจ (Social Satisfaction) และเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptability) ความยุติธรรมในที่นี้ หมายถึง ความยุติธรรมภายใต้กฎหมาย อันอธิบายได้ว่า ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์ โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี โดยประการอื่นใดก็ดี ไม่กระทำให้เกิดเอกสิทธิ์แต่อย่างใด นอกจากนี้ คนทุกคนไม่ว่า เหล่ากำเนิดหรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งกฎหมายเสมอ กัน เป็นต้น

ปรัชญาประการนี้ สืบเนื่องมาจากความเชื่อสองประการ ประการแรก คือ “คนทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่ามีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกัน จึงมีสิทธิพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นปัจเจกคนหนึ่ง” และอีกประการหนึ่งที่ว่า “ความยุติธรรมเป็นสิทธิของคนอย่างหนึ่งและเป็นสิทธิธรรมชาติ (Natural Right)” ซึ่งติดอยู่กับตัวคนและไม่ว่าจะใช้กฎหมายใด ๆ มากล่าวอ้างก็ไม่สามารถแยกสิทธิประการนี้ออกจากตัวคนได้ (Inalienable Right) สิทธินี้เป็นเอกลักษณ์หนึ่งที่แสดงถึงความเป็นคน

การพัฒนาชุมชนส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาประการนี้ ด้วยเหตุที่ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นงานที่มุ่งก่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในชุมชน โดยต้องการให้ประชาชนทุกคนในชุมชนได้มีชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษาและมีความเท่าเทียมกันมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และยังช่วยให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิและมีความเสมอภาคในการมีโอกาสที่จะมุ่งกระทำการใด ๆ เท่าเทียมกัน ทุกคนมีสิทธิที่จะมีโอกาสเจริญก้าวหน้า มีโอกาสที่จะแสดงความรู้ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน โดยกระบวนการพัฒนาชุมชนนั้นได้เปิดโอกาสกว้างให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างเท่าเทียมกันเสมอ มิได้มุ่งจำกัดเฉพาะคนรวยหรือเพชฌายเท่านั้น นอกจากนี้ ผลที่ได้รับจากการพัฒนานั้น จะต้องเป็นประโยชน์ตอบสนองต่อประชาชนส่วนรวม มิใช่เพื่อคนส่วนน้อย

ปรัชญาประการนี้ต้องการให้คนยอมรับความเป็นคนของบุคคลอื่น ไม่ต้องการดูถูกดูหมิ่นเหยียดหยามหรือแบ่งชั้นวรรณะ เป็นการยอมรับนับถือเกียรติศักดิ์ประจำตัว รวมทั้งสิทธิที่เท่าเทียมกันและโอนให้กันมิได้ของคนทุกคน ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นลายลักษณ์อักษรในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และในปณิธานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติตลอดมา

ปรัชญาประการที่ห้า

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่ห้า คือ “การศึกษา” (Education) การพัฒนาต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ การศึกษานับว่ามีส่วนช่วยส่งเสริมอยู่มาก การศึกษาหรือกระบวนการให้การศึกษา (Educational Process) จะช่วยดึงพลังความสามารถของคนซึ่งซ่อนเร้นอยู่ภายในให้ออกมา จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนส่วนรวมได้ ทั้งยังช่วยยกมาตรฐานและส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนให้สูงขึ้นอีกด้วย การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอย่างมาก ถ้าสมาชิกในชุมชนมีการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงแล้ว การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นย่อมมีมาก เพราะการถ่ายทอดวิชาความรู้และการคิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ย่อมมีมากและง่ายกว่าในชุมชนที่สมาชิกในชุมชนยังไม่มีการศึกษาหรือโดยเฉลี่ยแล้วการศึกษาอยู่ในขั้นต่ำ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในพฤติกรรมของมนุษย์ นั่นคือ มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะ และมูลเหตุจูงใจในสิ่งที่เขาทำอยู่

ปรัชญาประการนี้สืบเนื่องมาจากความเชื่อที่ว่า “คนแต่ละคน ถ้าให้โอกาสแล้วย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เปลี่ยนแปลงความประพฤติ และพัฒนาขีดความสามารถให้รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมสูงขึ้นได้” สรุปก็คือ คนนั้นสั่งสอนได้ และการศึกษาจะช่วยให้คนได้มีความรู้ ความคิด รู้จักใช้สมองเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม

ในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทั่วไป จะเผชิญอยู่กับปัญหาหลักที่เหมือน ๆ กัน คือ ปัญหาความรู้ ปัญหาความยากจน ปัญหาเชื้อชาติเผ่าชน และปัญหาความเจ็บป่วยของประชาชน ปัญหาเหล่านี้เรียกว่า “วัฏจักรแห่งความชั่วร้าย” ซึ่งนับว่า เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น จำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ของปัญหาทั้ง 4 ประการว่า สามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้อย่างไร และถ้าจะหาทางแก้ไขแล้วจะต้องพิจารณาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขก่อนเป็นพื้นฐาน เพื่อจะได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหลือต่อไป ถ้าพิจารณากันโดยหลักการแล้วจะเห็นได้ว่าเราไม่สามารถแก้ไขความยากจน ปัญหาความเจ็บป่วย หรือปัญหาความเฉื่อยชาได้ ถ้าหากประชาชนยังอยู่ในภาวะของความไม่รู้หรือขาดการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การศึกษาแก่ประชาชน เพราะการศึกษานั้นมุ่งที่จะพัฒนาคนทั้งในด้านสมอง ความคิด จิตใจ และการกระทำ ซึ่งจะออกมาในรูปของการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญและสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้ได้รับการศึกษาได้พัฒนาความคิด ความสามารถในการพัฒนาตนเองและชุมชนต่อไป

การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการให้การศึกษา โดยวิธีร่วมปรึกษาหารือกัน (Non-directive Education) ปราศจากการบังคับจิตใจกัน การให้การศึกษาโดยวิธีนี้เป็นการช่วยให้เกิด

การพัฒนาคนให้มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งถือเสมือนเป็นสื่อหรือแบบฝึกหัดในการพิจารณาคนให้ได้คิดพิจารณาว่า เรามีปัญหาอะไร พัฒนาอะไร ด้วยวิธีใด การกระทำเช่นนี้ ช่วยให้สมองของคนเกิดการพัฒนา การให้การศึกษาตามหลักการพัฒนาชุมชนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความปรารถนาและความสนใจ รวมทั้งความสามารถในการรับรู้ของประชาชนด้วย เช่น การให้การศึกษาในด้านการเกษตร การอนามัย การช่างชนบทและการสหกรณ์ เป็นต้น จุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง การให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชนจะเป็นการช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนโดยให้ประชาชนคิดและทำการปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง

ปรัชญาประการที่หก

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่หก คือ “หลักประชาธิปไตย” (Democracy) หมายถึง ความศรัทธาในการพัฒนาตามแนวทางของระบอบประชาธิปไตยและมีความเชื่อว่า คนทุกคนย่อมมีสิทธิและสามารถที่จะกำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนเองไปในทิศทางที่ตนต้องการด้วยความสมัครใจโดยทั่วไปแล้วหลักประชาธิปไตยจะเป็นเรื่องที่น่าถึงเรื่องความยุติธรรม (Justice) การมีเหตุผล (Reason) การมีเมตตาธรรม (Compassion) การมีศรัทธาในค่านิยมมนุษยชาติ (Faith in Man) และการเคารพในเกียรติภูมิแห่งมนุษยชน (Human Dignity) นอกจากนี้ องค์ประกอบของหลักประชาธิปไตยที่สำคัญ ๆ ก็คือ การเลือกตั้ง การปกครองโดยเสียงข้างมาก สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค

ปรัชญานี้มีรากฐานมาจากความเชื่อประการแรกที่ว่า “การพัฒนาตามแนวทางของระบอบประชาธิปไตยสามารถสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับคน ชุมชน และประเทศชาติได้มากกว่าการพัฒนาตามแนวทางของระบอบอื่น” เช่น ระบอบคอมมิวนิสต์ ในขณะที่การพัฒนาตามแนวทางของระบอบคอมมิวนิสต์นั้นเป็นแนวทางที่แฝงไปด้วยการบังคับมากกว่าการสมัครใจ สิทธิเสรีภาพของประชาชนถูกจำกัด ถูกฉีกรัฐธรรมนูญมากกว่าการพัฒนาตามแนวทางของระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ ยังมีรากฐานมาจากความเชื่ออีกประการหนึ่ง ก็คือ “คนทุกคนมีสิทธิที่จะเลือกหรือกำหนดวิถีการดำรงชีวิตไปในทิศทางที่ตนเองต้องการได้” กล่าวคือ คนทุกคนมีพลังความสามารถที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ตนเองและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ไปในทิศทางที่ชุมชนต้องการ โดยแต่ละคนย่อมรู้ว่าชุมชนของตนมีความต้องการอะไร รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของชุมชน

แม้ว่าความรู้ของตนจะน้อยเพียงใด หรือวิธีการจะคล้ำสมัยในสายตาของบุคคลภายนอกก็ตาม แต่วิธีการนั้น ๆ ก็จะสามารถสร้างความสุขและความพอใจแก่พวกเขาได้

การพัฒนาชุมชนเป็นงานที่เสริมสร้างขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติให้เกิดขึ้นเพื่อประชาชน อันเป็นการยึดหลักประชาธิปไตย การ

พัฒนาชุมชนยังสนับสนุนการทำงานร่วมกับบุคคลภายในชุมชนทุกคน โดยถือว่าประชาชนทุกคนมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องฐานะ การศึกษา เพศ หรือวัย ไม่ทำงานแต่เฉพาะกับบางกลุ่ม บางพวก ทุกคนในชุมชนมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกัน คือ มีหนึ่งเสียงเท่ากันในเรื่องของชุมชน การตัดสินใจของชุมชนในทุกเรื่องเป็นการตัดสินใจของคนส่วนมาก และผลประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาจะต้องส่งผลไปถึงคนส่วนมากด้วย การมีส่วนร่วมในการประชุมหรือการสนทนาต้องมีบรรยากาศของความเสมอภาค ยอมรับความคิดเห็นและให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มทุกคนว่ามีคุณค่าหรือประโยชน์ นอกจากนี้ แผนพัฒนาชุมชนหรือสิ่งที่จัดทำเป็นโครงการในชุมชนจะต้องเป็นแผนหรือโครงการที่เกิดจากเบื้องล่าง (Grass Root) หรือตัวประชาชนในชุมชน ไม่ใช่มาจากเบื้องบนหรือการวางแผนของผู้บริหารระดับสูง (Bottom Up not Top Down) แล้วนำมาบังคับใช้หรือนำมายัดเยียดให้ประชาชนปฏิบัติตาม การตัดสินใจครั้งสุดท้ายต้องเป็นของประชาชน สิ่งเหล่านี้ ล้วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนได้มีสิทธิและใช้ความสามารถที่จะกำหนดชะตาชีวิตของตนอันเป็นการตอบสนองต่อหลักการประชาธิปไตย

การพัฒนาประเทศนั้น ลำพังอำนาจการปกครองของรัฐแต่เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เพียงพอที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้ จำต้องอาศัยอำนาจพัฒนาของประชาชนเข้าผสมผสานด้วย ถือได้ว่าเป็นการช่วยสร้างอำนาจพัฒนาของประชาชนดังกล่าวให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ชุมชน เช่น ช่วยพัฒนาองค์กรท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น (Strengthening Local Organization) และปลูกฝังประชาธิปไตยในระดับล่างสุด (Grass Root of Democracy) นับเป็นการสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “รากฐานของประชาธิปไตยเริ่มที่หมู่บ้าน” อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงสำหรับการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป

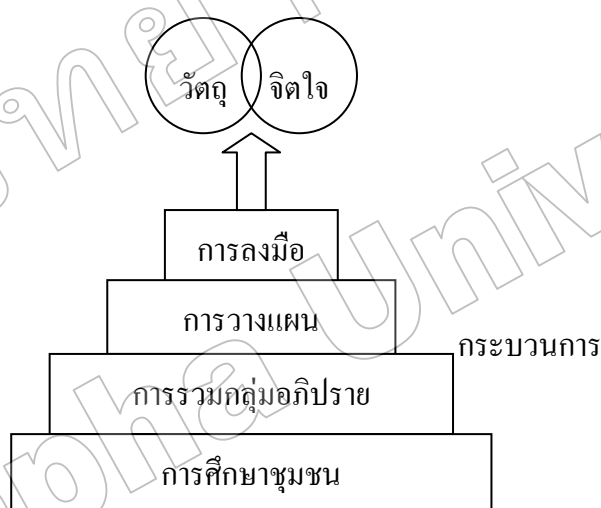
ปรัชญาประการที่เจ็ด

ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนประการที่เจ็ด คือ “ความสมดุลของการพัฒนา” (Balance of Development) ปรัชญานี้ หมายถึง การพัฒนาและขีดความสามารถของคนในชุมชนนั้น จะต้องเป็นการพัฒนาที่ได้สัดส่วนและควบคู่กันไปทุกด้านตลอดเวลา เช่น การพัฒนาทางด้านวัตถุหรือรูปธรรมต้องได้สัดส่วนและควบคู่กับการพัฒนาทางด้านจิตใจหรือนามธรรม และด้วยเหตุผลทำนองเดียวกัน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จะต้องมีความสมดุลกันด้วย กล่าวโดยย่อ ก็คือ มุ่งพัฒนาทุก ๆ ด้าน ไม่สนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

ปรัชญาประการที่เจ็ดนี้ มีรากฐานสืบเนื่องมาจากความเชื่อถือว่า “การพัฒนาทางด้านวัตถุหรือรูปธรรมและการพัฒนาทางด้านจิตใจหรือนามธรรม มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ตลอดจนกระทบกระทั่งกันอยู่เสมอ” และในทำนองเดียวกัน

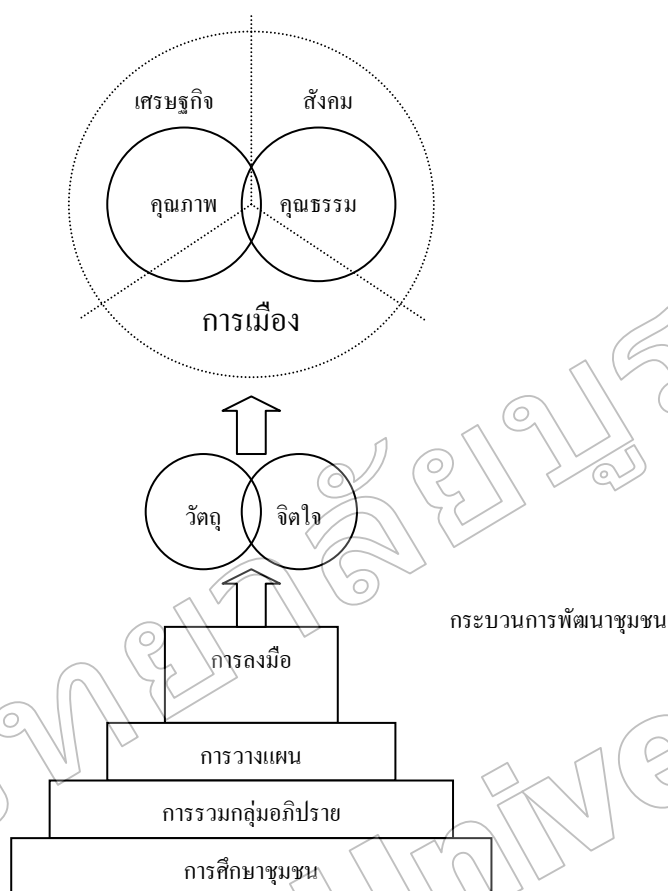
“ประชาชนจะอยู่ดีกินดีได้ก็ต่อเมื่อองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้เกื้อกูลและสมดุลกันไปในแนวทางและทิศทางเดียวกัน”

การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการ และยุทธวิธีหนึ่งที่ทำงานในชุมชนหรือในหมู่บ้าน โดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคน คือ พัฒนาทางด้านวัตถุ และมีการพัฒนาสภาพจิตใจของคน คือ พัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันไป เช่น การสร้างถนนสายหนึ่งขึ้นในหมู่บ้าน จะต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในหมู่บ้านนั้น มิใช่เกิดจากความต้องการของนักพัฒนา นอกเหนือไปจากข้างต้นนี้ กระบวนการพัฒนาชุมชนยังช่วยสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในชุมชนอย่างได้สัดส่วน ไม่หนักไปด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอีกด้วย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านวัตถุและจิตใจ

ในด้านเศรษฐกิจช่วยให้ประชาชนมีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีการคมนาคมต่าง ๆ สะดวกขึ้น ในด้านสังคมช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีขึ้น รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เห็นถึงความสำคัญของครอบครัว หลีกเลี่ยงอบายมุข และรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม ในด้านการเมืองช่วยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตย รู้จักรักและหวงแหนในสิทธิเสรีภาพของคน ไปใช้สิทธิใช้เสียงใจการเลือกตั้ง รู้จักร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของชุมชนส่วนรวมเหล่านี้ เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาชุมชนซึ่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองอย่างควบคู่และสมดุลกัน

ความสมดุลของการพัฒนาทางด้านวัตถุและจิตใจ จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุดของกระบวนการพัฒนาชุมชน นั่นก็คือ การพัฒนาคน อันหมายถึง การพัฒนาคนให้มีทั้งคุณภาพ และคุณธรรม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างได้สัดส่วนกัน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านวัตถุ ส่วนการพัฒนาให้คนมีคุณธรรม เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านจิตใจ อธิบายได้ว่า กระบวนการพัฒนาชุมชน มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คุณภาพ) และมีความซื่อสัตย์ ขอมเสียดสผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อชุมชนส่วนรวม (คุณธรรม) เช่น ในด้านเศรษฐกิจมีความสามารถเพิ่มผลผลิตต่าง ๆ มากมายทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็มิได้มุ่งค้ากำไรจนเกินควรจนทำให้ประชาชนในชุมชนต้องเดือดร้อน ในด้านสังคมรู้จักทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ให้เกียรติและเห็นความสำคัญของสตรี เด็ก และคนชราอย่างจริงใจ ขณะเดียวกันก็ไม่ใช้

ศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีมาเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตัว เช่น ไม่อ้างศาสนาเพื่อผลประโยชน์ของตนหรือกระทำตัวไปในทำนอง “มือถือสาก ปากถือศีล” สำหรับด้านการเมือง คือ รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตน ช่วยกันส่งเสริมป้องกันและรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย ขณะเดียวกันก็ไม่แสวงหาประโยชน์ใส่ตัวทางด้านนี้ เช่น ไปใช้สิทธิใช้เสียงเลือกตั้งด้วยความสุจริตใจ ไม่ทำการต่อต้านหรือหาทางทำลายผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง หรือเมื่อมีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในสภาระดับต่าง ๆ ก็ไม่มุ่งแสวงหาแต่ประโยชน์ใส่ตัวโดยมิได้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

จุดเน้นของงานพัฒนาชุมชนจึงอยู่ที่ว่า การพัฒนาทางด้านรูปธรรมและนามธรรมจะต้องควบคู่กันไปในอัตราที่ได้สัดส่วน ถ้าหากมุ่งพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ก็จะทำให้เกิดผลการพัฒนาชนิดผิดรูปผิดร่าง นอกจากนี้ นักพัฒนาจะต้องมองชุมชนเสมือนเป็นสิ่งมีชีวิต เช่นเดียวกับบุคคล ๆ หนึ่ง และการพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญในกิจกรรมทุกด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ตามแนวความคิดนี้ ขอบเขตของงานพัฒนาจึงกว้างขวางมาก พาดพิงไปถึงหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น การพัฒนาชุมชน มิได้มุ่งขจัดปัญหาของชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ทำทุก ๆ ด้านไปด้วยกัน การแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่ได้นำถึงผลกระทบกระเทือนที่มีต่อปัญหาเรื่องอื่น จึงมิใช่เป็นการแก้ปัญหาที่รอบคอบและจะเป็นผลเสียก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าผลดี ยิ่งไปกว่านี้ อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีปัญหาใดในโลกนี้เกิดขึ้นจากสาเหตุเดียวเมื่อเป็นเช่นนี้ การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก็ควรให้ความสำคัญในหลาย ๆ ด้านด้วย

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การขาดความสมดุลของการพัฒนา นอกจากจะทำให้เกิดช่องว่างของความก้าวหน้า คือ ความเป็นอยู่ของประชาชนแตกต่างกันมากแล้ว ยังทำให้เกิดปรากฏการณ์ชนิดหนึ่งที่เรียกว่า “สมัยใหม่แต่ไม่พัฒนา” (Modernization Without Development) อันหมายถึง ชุมชนหรือคนในชุมชนได้รับการพัฒนาทางด้านวัตถุอย่างมาก ในขณะที่การพัฒนาทางด้านจิตใจไม่ได้รับการส่งเสริมให้ทัดเทียมกับความเจริญทางด้านวัตถุนั้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือ มีการสร้างตึกสูงมากมาย ขณะที่ประชาชนที่อยู่ในบริเวณที่สร้างตึกนั้นปรับตัวเข้าไม่ทันกับความเจริญทางด้านวัตถุที่เกิดขึ้น โดยประชาชนไม่ได้รับการพัฒนาทางด้านจิตใจให้เตรียมพร้อมที่จะรับกับผลกระทบที่ตามมาจากการสร้างตึกนั้น เช่น ประชาชนไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการรักษาความสะอาด การทิ้งขยะมูลฝอย หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมให้เข้าใจถึงระเบียบวินัยของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีศีลธรรม ปัญหาเด่นชัดที่ตามมา ก็คือ ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาจราจร ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ด้วยสาเหตุเหล่านี้ การพัฒนาชุมชนจึงยึดหลักการที่เรียกว่า มุ่งพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้เกิดความสมดุล ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ หรือทำดีและทัศนคติ

ของประชาชนมีความสำคัญเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาชุมชนเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่พยายามใช้หลักบูรณาการบนพื้นฐานความเชื่อและความเข้าใจเบื้องต้นหลายประการร่วมกันดังต่อไปนี้

ประการแรก การพัฒนาและการพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกันหลายประการทั้งในด้านแนวความคิดที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ หลักการ รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ การพัฒนาชุมชนอย่างเป็นทางการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งมีพัฒนาการทางวิชาการอย่างเป็นระบบไม่เกินหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมา การขาดทฤษฎีตลอดจนองค์ความรู้เชิงลึกที่มีลักษณะเฉพาะด้าน ทำให้การพัฒนาชุมชนมีลักษณะทางวิชาการที่เรียกว่า การพึ่งพาทางทฤษฎี (Theoretical Dependency) ซึ่งหมายถึง การเอาแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการจากศาสตร์สาขาอื่น ๆ เช่น สังคมวิทยา (Sociology) มานุษยวิทยา (Anthropology) การศึกษา (Education) รัฐศาสตร์ (Political Science) เศรษฐศาสตร์ (Economics) จิตวิทยา (Psychology) และอื่น ๆ มาบูรณาการแนวคิดขึ้นมาใหม่ เงื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้ที่สนใจทางด้านการพัฒนาชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ รอบด้าน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ศาสตร์แห่งการพัฒนา ก็คือบูรณาการหรือนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งมุ่งหวังจะสร้างองค์รวมแห่งความรู้ให้แก่ผู้ที่มุ่งมั่นที่จะศึกษา อย่างไรก็ตาม ลักษณะการพึ่งพาทางทฤษฎีของวิชาการทางด้านการพัฒนานี้เองที่ทำให้การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติมีจุดเน้นหนักแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ ความเชื่อ แนวคิด ของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการพัฒนาแต่อย่างน้อยที่สุด ในปัจจุบันนี้ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องต้องกันว่า รากฐานของการพัฒนาประเทศที่แท้จริงนั้น ควรจะยึดคนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาประการที่สอง สังคมไทยนั้นมีประวัติศาสตร์ตลอดจนความเป็นมาอันยาวนาน ความเชื่อ บรรทัดฐาน วัฒนธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมทางสังคมถูกถ่ายทอดโดยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) จากบรรพบุรุษสู่คนรุ่นหลัง และยังปรากฏร่องรอยให้เห็นได้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมแห่งการยอมตาม (Passive Culture) ความสัมพันธ์แบบข้า - บ่าว ผู้อุปถัมภ์- ผู้รับอุปถัมภ์ ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ฤกษ์ยาม ผีสาง เทวดา ซึ่งเห็นได้อย่างดาษดื่น

ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษสู่คนยุคปัจจุบันบางอย่างจะวิจิตรงดงามเต็มไปด้วยคุณค่าควรแก่การอนุรักษ์ บางรูปแบบจะแฝงการสั่งสมภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) เอาไว้อย่างลึกซึ้งน่าภาคภูมิใจ แต่กลับไม่ปรากฏแนวคิดอันแหลมคมเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นมิติด้านลบของวัฒนธรรมไทยที่มีอิทธิพลต่อการคาดคะเนสัมฤทธิ์ผลหรือความล้มเหลวของการพัฒนา การวิพากษ์เชิงกล่าวหาแนวคิดเสรีนิยม วัตถุนิยมหรือสังคมนิยม ตลอดจนการ

ปฏิเสธไม่ยอมรับแนวความคิดที่มาจากตะวันตกโดยพยายามชี้ให้เห็นว่าความล้มเหลวของการพัฒนาประเทศ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีสาเหตุใหญ่มาจากการนำเอาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้โดยขาดการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงข้อตกลงเบื้องต้น เงื่อนไขรวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการนำเอาทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ จึงมีลักษณะการมองปัญหาแบบอัตนัย (Subjectivity) ชาตินิยม (Nationalism) วัฒนธรรมนิยม (Ethnocentrism) ซึ่งมักจะละเลยหรือมองข้ามความรู้ ข้อบกพร่องตลอดจนความอ่อนแอทางปัญญาของตนเอง วิธีมองปัญหาดังกล่าวจะแตกต่างกับการวิเคราะห์ปัญหาในเอกสารชุดนี้ ซึ่งเน้นหลักการมองปัญหาแบบวัตถุประสงคฺนิยม (Objectivism) องค์รวมนิยม (Totalism) หลังสมัยใหม่ (Post - modernism) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพิจารณาเชิงพิพาทถึงสาเหตุ แห่งความอ่อนแอและการด้อยพัฒนาทุกด้านของหน่วยการวิเคราะห์ อันหมายถึงชุมชนในว่า เกิดจากการครอบงำ (Hegemony) การรุกราน (Penetration) ขบวนการติดต่อและผสมผสาน ทางวัฒนธรรม (Acculturation & Assimilation) การพึ่งพา การไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยว การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ที่ย่อยแอกว่า รวมทั้งการขูดรีด (Exploitation) อันเป็นพื้นฐาน ทางจิตวิทยาของสังคมมนุษย์ เนื่องจาก การพัฒนาหรือการด้อยพัฒนา ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอของสังคมใด ๆ ก็ตามนั้น มิได้มีความหมายในตัวเอง หากแต่เป็นความคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Concept) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเชื่อมโยงเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมหรือสังคมอื่น โดยใช้เกณฑ์ที่ถูกกำหนดโดยกรอบแนวคิดของผู้คิดผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางภาษาทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนขึ้นเป็นดัชนีชี้วัด อาทิเช่น วัดความเข้มแข็งของชุมชนใดชุมชนหนึ่ง โดยการพิจารณาจากการเรียนรู้และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของคนในชุมชนหรือวัดความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจโดยใช้รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานเฉลี่ย เราไม่สามารถจะเข้าใจความหมายของพัฒนาหรือด้อยพัฒนา ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอ ความยั่งยืนหรือไม่ยั่งยืนจากสิ่งใดได้ ถ้าหากไม่สามารถพิจารณาสัมพันธ์กับสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ ซึ่งการเปรียบเทียบก็มักจะถูกอิทธิพลของมิติทางด้านวัฒนธรรม การครอบงำทางด้านภาษาซึ่งเป็นสื่อในกระบวนการถ่ายทอดความรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความรู้สึกทางด้านชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) ซึ่งเกิดจากการยึดคิดว่า วัฒนธรรมของตนเองนั้นดีกว่า สูงกว่าวัฒนธรรมอื่น ที่น่าสังเกต ก็คือ แนวคิดเหล่านี้ไม่สามารถก้าวพ้นไปจากความคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thought) กับศาสตร์สาขาอื่นได้โดยนัยเอง กล่าวโดยสรุป ก็คือ วิธีคิดพื้นฐานของการพัฒนาและการพัฒนาชุมชนนั้น มีลักษณะเป็นวิธีคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้อย่างน้อย 6 กลุ่มดังต่อไปนี้ คือ (อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล, 2541)

1. แนวความคิดแบบวิวัฒนาการ (Evolutionary Perspective) เป็นการนำเอาคำว่า

การพัฒนามาใช้เพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่ดีกว่าหรือสูงกว่าเดิม

2. แนวความคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Perspective) แนวคิดนี้จะสนใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม การปฏิรูปหรือการปฏิวัติ

3. แนวคิดแบบเศรษฐศาสตร์ (Economic & Political Economy Perspective) แนวคิดนี้จะมุ่งไปสู่การอธิบายโดยพิจารณาที่วิธีการผลิต (Mode of Production) วิธีการบริโภค (Mode of Consumption) หรือวิธีการแจกจ่าย (Mode of Distribution) ของมนุษย์

4. แนวคิดแบบการปฏิบัติการและการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement & Social Action Perspective) เป็นแนวคิดที่รัฐพยายามที่จะปรับปรุงสภาพเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการจัดทำแผนโครงการหรือการกำหนดอำนาจหน้าที่หรือการเคลื่อนไหวของมวลชนเพื่อต่อสู้เรียกร้อง ต่อรอง

5. แนวคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม (Social Conflict Perspective) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความเชื่อในหลักการของวัตถุนิยมวิภาษวิธี และมองว่าความขัดแย้งอันเกิดจากการควบคุมวิธีการผลิตจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม

6. แนวคิดแบบการพัฒนาชุมชน (Community Perspective) เป็นแนวคิดที่องค์การสหประชาชาตินำมาใช้โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางและเป็นเป้าหมายของการพัฒนา

ทั้ง 6 แนวคิดหลักในการพัฒนา จะเห็นได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะ คือ มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงในตัวมนุษย์ รวมทั้งศักยภาพของมนุษย์เป็นหลัก และการพัฒนาที่จะสื่อความหมายให้แก่ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนนั้นจะต้องมีค่านามที่มีขอบเขตของค่านิยมที่ชัดเจนต่อท้ายคำว่า การพัฒนา เสมอ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาองค์กร การพัฒนาธุรกิจ การพัฒนาการศึกษา หรืออื่น ๆ

ประการที่สาม ความเชื่อพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนที่สำคัญและแตกต่างจากแนวคิดที่ยึดถือปฏิบัติกันในการพัฒนาทั่วไปอย่างน้อยที่สุดตามประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก การพัฒนาและการพัฒนาชุมชนนั้น ถึงแม้ว่าจะไม่ปฏิเสธความเชื่อมั่นอย่างแน่นแฟ้นเกี่ยวกับศักยภาพตลอดจนศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แต่ปฏิเสธไม่ยอมรับสิ่งที่ค้านกับตรรกศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นจริงสากลของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันด้านศักยภาพของมนุษย์ ทั้งทางด้านกายภาพ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด การเรียนรู้ การปรับตัว วิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา วุฒิก้าวทางปัญญาและอารมณ์ และอื่น ๆ ความไม่เท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์นี้เองที่น่าจะเป็นเหตุผลประการหนึ่ง ซึ่งอธิบายได้ถึงการประจักษ์ต่อ

ความผิดพลาดและล้มเหลวในภายหลังของการพัฒนาประเทศ หลังจากที่เดินตามร่องรอยความคิดที่ผู้นำทางความคิดแต่ละยุคสมัยกำหนดให้ด้วยวัฒนธรรมแห่งการยอมตามอันเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานของสังคมไทยโดยขาดการพิจารณาและการโต้แย้งวิพากษ์อย่างมีเหตุผล ดังกล่าวมาแล้ว

ประเด็นที่สอง ด้วยเหตุผลรวมทั้งความเชื่อในความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์นี้เองที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างทางด้านสติปัญญา รวมทั้งศักยภาพด้านต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม จึงทำให้ไม่สามารถปฏิเสธความจริงของพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเคยเป็นมานับตั้งแต่ยุคเริ่มต้นเผ่าพันธุ์มนุษย์จนกระทั่งปัจจุบัน คือ ทุกองค์ประกอบของสังคมมนุษย์จะต้องมีผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำทางความคิด ผู้นำทางการบริหารประเทศ ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม การศึกษา และอื่น ๆ ก็ตาม

ความเข้าใจในการไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยว การร่วมมือ การช่วยเหลือ การพึ่งพา ความขัดแย้ง การผสมผสานและแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมที่เป็นขบวนการพื้นฐานทางสังคมนี้เองที่ทำให้เกิดการต่อสู้ ช่วงชิงสิทธิอำนาจ ชัยชนะ ความพ่ายแพ้ สงคราม การขูดรีด การแสวงหาผลประโยชน์ การรุกราน (Penetration) ระหว่างคนตั้งแต่ 2 กลุ่ม สองชาติ สองวัฒนธรรมขึ้นไป จนส่งผลไปถึงความเข้าใจในรวมทั้งการก่อกำเนิดของความคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งในความหมายหนึ่งก็คือ กระบวนการที่มีเป้าหมายในอันที่จะเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งแน่นอนว่ากระบวนการดังกล่าวและไม่อาจปฏิเสธเหตุผลพื้นฐานของการที่จะต้องผู้นำในทุก ๆ ด้านของกระบวนการพัฒนาหรือกระบวนการพัฒนาชุมชนได้

ประเด็นที่สาม การยอมรับความคิดตามประเด็นทั้งสองข้างต้น ทำให้การพัฒนาชุมชนมีลักษณะที่ให้น้ำหนักต่อการทำความเข้าใจในภาวะการณ์ก่อกำเนิด การคงอยู่ พลวัต การเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งการศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์ อารยธรรม ความเป็นผู้นำ (Leadership) กระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) การบริหารการจัดการ (Administration and Management) การวิเคราะห์ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Situational Analysis & Adaptation) และการวิเคราะห์ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง (Sensitivity Analysis) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่แตกแขนงมาจากความเข้าใจเบื้องต้นดังที่กล่าวมาแล้ว

กล่าวโดยสรุป คือ การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาประเทศรวมทั้งสันติสุขอันยั่งยืนอย่างแท้จริงของสังคมนั้น นอกเหนือไปจากการขึ้นอยู่กับทุกบริบทที่ประกอบขึ้นมาเป็นระบบสังคมแล้วยังควรต้องเน้นการขึ้นอยู่กับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งรอบด้านในองค์ความรู้ที่มีต่อทุกระบบของสังคม รวมทั้งระบบปฏิบัติการ ผู้นำ และศักยภาพของผู้นำ ตลอดจนภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำทุกด้านของสังคมนั้นอีกด้วย ความพิการของศาสตร์แห่งการพัฒนา รวมทั้งข้อผิดพลาด

มักจะปรากฏให้เห็น เมื่อมักจะปรากฏว่า ผู้ที่สถาปนาตนเองว่าเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาการแห่งการพัฒนา นั้น แท้ที่จริงแล้วมีความอปกติหรือพิการทางด้านวุฒิภาวะแห่งองค์ความรู้พื้นฐานหลายด้าน

หลักการพัฒนาชุมชน

หลักการของการพัฒนาชุมชน ถือว่าเป็นหลักหรือจุดยืนในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เพื่อการสร้างสรรค์ความเจริญในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้แก่ชุมชนและประเทศชาติ ในที่สุดและการที่จะสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนดังกล่าวนี้ ต้องฝึกอบรมประชาชนให้รู้จัก การช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักการพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ (จิตติ มงคลชัยอรัญญา, 2540)

1. พิจารณาถึงบริบทของชุมชนเป็นหลักในการเริ่มต้น (Context)

บริบทของชุมชน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน ซึ่งในการพิจารณานั้น นักพัฒนาควรพิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งสภาพความเป็นอยู่ทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง การที่นักพัฒนาทราบสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน ก็สามารถที่จะวางแผนและดำเนินงานพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. การดึงประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วม (Participation)

การจัดกิจกรรมการพัฒนาอะไรก็ตาม จะต้องดึงหรือชักจูงประชาชนให้เข้ามาเกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่ศึกษาชุมชน วางแผนวางโครงการ ปฏิบัติการตามโครงการ และการ ประเมินผล ซึ่งจะทำให้ได้มากขึ้นแน่นอนขึ้นอยู่กับการประเภทของกิจกรรม แต่ยึดหลักการที่สำคัญ ว่าต้องให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ เนื่องจากกว่าผลของการดำเนินงานพัฒนานั้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวประชาชน ดังนั้น ควรที่จะให้ประชาชนเลือกแนวทางในการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง

3. การทำงานต้องค่อยเป็นค่อยไป (Gradualness)

ความล้มเหลวของการพัฒนาชุมชนเกิดขึ้น เพราะการเร่งรีบทำงานให้เสร็จเร็วเกินไป ก่อนที่จะรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัญหาที่แท้จริงของชุมชนหรือก่อนที่ประชาชนจะมีความเชื่อมั่นในตนเองหรือก่อนที่จะมีทรัพยากรเพียงพอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่านักพัฒนาต้องการ ให้มีผลงานออกมาโดยเร็ว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการของงบประมาณมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาชุมชนไม่ควรเร่งรีบจนเกินไป ควรดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป ควรคิดถึงผลกระทบ ในการพัฒนาชุมชนในระยะยาว

4. การให้ความสำคัญกับคนในชุมชนเป็นหลัก (Man - center Development)

มีความจริงอยู่ประการหนึ่งว่า การช่วยคนไม่อาจสำเร็จได้ ถ้าผู้นั้นไม่ต้องการจะช่วยตนเอง โดยหลักการนี้ การพัฒนาชุมชนจึงต้องเริ่มด้วยการให้ความสำคัญกับคนในชุมชนเป็นหลัก

หรือเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยให้คนในชุมชนค้นหาความต้องการและปัญหา (Identify Need and Problem) ของตนเองให้พบไม่ว่าจะด้วยวิธีกระตุ้น ชักจูง หรือชักจูงก็ตาม

5. การใช้วิธีดำเนินงานแบบประชาธิปไตย (Democracy)

การพัฒนาชุมชนจะต้องนำแบบประชาธิปไตยมาใช้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนรู้จักคิดด้วยตนเอง รู้จักอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนร่วมกันทำงานตามข้อตกลงที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ยึดถือในเสียงข้างมากและรับฟังเสียงข้างน้อย (Rule of Majority Right of Minority)

6. การดำเนินงานต้องยืดหยุ่นได้ (Flexible)

เนื่องจากสังคมมีความเคลื่อนไหว (Dynamic) ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องเลือกวิธีดำเนินงานให้กว้างและเข้ากับสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นไปเฉพาะวิธีดำเนินงานเท่านั้น โดยยึดมั่นในหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเสมอ

7. สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชน (Culture)

วัฒนธรรมเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขประตูปัญหาเพื่อเข้าถึงประชาชน การพัฒนาชุมชนจะสำเร็จหรือล้มเหลว เกิดจากความเข้าใจในวัฒนธรรมของชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะในแต่ละชุมชน สังคมมีวิถีชีวิต (Way of Life) ที่แตกต่างกัน จนมีคำกล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมและงานพัฒนาว่า “การเข้าใจวัฒนธรรมชุมชนได้มากเท่าใด ก็จะเข้าใจงานพัฒนาชุมชนได้มากเท่านั้น”

8. ทำงานกับผู้นำท้องถิ่น (Local Leader)

การทำงานกับผู้นำท้องถิ่นเป็นหลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญอย่างหนึ่ง การพัฒนาชุมชนจะขยายตัวกว้างออกไปและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความสามารถของผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งจะมีทั้งผู้นำที่เป็นทางการ คือ มีบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ ตามที่ได้รับแต่งตั้งจากทางราชการ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผศส. อสม. ครูในหมู่บ้านหรือตำบล และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ คือ ผู้นำที่คนในหมู่บ้านให้ความเคารพนับถือและมีบทบาทในการชี้นำการพัฒนา เช่น แก่งแม่โรงสี แก่งแม่ไร่ อ้อย คนเฒ่าคนแก่ จำ พระสงฆ์ เป็นต้น

9. ทำงานกับองค์กรที่มีอยู่ในชุมชน (Community Organization)

ในชุมชนใดที่มีสมาคม สถาบัน สโมสร หรือองค์กรอื่น ๆ อยู่ย่อมมีผู้นำขององค์กรนั้น ๆ อยู่ด้วยหลักการพัฒนาชุมชนต้องพยายามใช้องค์กรเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ โดยดึงเอาสมาชิกหรือตัวแทนขององค์กร เข้ามาร่วมทำงานเพราะองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะมีการรวมกลุ่มกันอยู่แล้ว ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการดึงเอากำลังของกลุ่มมาใช้ในการพัฒนา แต่ถ้าหากไม่มีองค์กรอยู่ในชุมชนก็

ควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มตั้งเป็นองค์กรขึ้นโดยการให้การศึกษาตลอดจนการฝึกอบรม

10. ทำการประเมินผลตลอดเวลา (Evaluation)

การประเมินผลมิใช่เป็นแค่เพียงการเปรียบเทียบผลงานในอดีต เพื่อให้รู้ว่ามี ความก้าวหน้าเพียงใด เท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ถึงข้อดี ข้อเสีย ความผิดพลาด และความสำเร็จใน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมนั้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานครั้งต่อไปได้ ซึ่งในการประเมินผลนั้นสามารถทำได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเมื่อโครงการเสร็จสิ้นไปแล้ว

11. สอดคล้องกับนโยบายของชาติ (Policy)

ไม่มีองค์กรใดที่จะเกิดขึ้นถูกต้องตามกฎหมาย ถ้าองค์กรนั้นไม่ดำเนินงานให้สอดคล้อง กับนโยบายของชาติ และเช่นเดียวกัน ไม่มีองค์กรใดจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลให้ดำเนินงาน ถ้าหากองค์กรนั้นขัดกับนโยบายของชาติ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ประเทศ ผลการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงในระดับชาติเสมอ ฉะนั้น จึงต้องสอดคล้องเป็นแนวเดียวกันนโยบายของชาติ

12. การทำงานโดยผ่านกระบวนการกลุ่ม (Grouping Process)

การทำงานโดยผ่านกระบวนการกลุ่ม เป็นหลักการที่ขาดไม่ได้สำหรับการทำงานพัฒนา ชุมชน ประชาชนต้องได้รับการกระตุ้นให้ทำงานผ่านกระบวนการกลุ่ม เพราะพลังกลุ่มมีอิทธิพล เข้มแข็งและมั่นคงมากกว่าคน ๆ เดียว จนมีคำกล่าวเกี่ยวกับกลุ่มในงานพัฒนาชุมชนว่า “ไม่มีกลุ่ม ก็ไม่มีการพัฒนาชุมชน” (No Group No C.D.)

13. การพัฒนาชุมชนต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuity)

โครงการใดโครงการหนึ่งที่ดีดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาชุมชนและสำเร็จไปแล้ว ไม่ได้หมายความว่า งานพัฒนาชุมชนเสร็จสิ้นตามไปด้วย จะต้องมีการเริ่มทำโครงการใหม่ต่อไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด หรือเรียกได้ว่า เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง โครงการใหม่นี้ อาจใหญ่ กว่าเดิมหรือยากกว่าเดิมก็ได้ ซึ่งก็ย่อมแล้วแต่ประชาชนจะเป็นผู้กำหนด สำหรับขั้นตอนตาม กระบวนการพัฒนาชุมชนที่จะใช้สำหรับทำโครงการใหม่นั้น ก็ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากขั้นตอนแรก คือ ขั้นการศึกษาชุมชน แต่อาจเริ่มจากขั้นตอนอื่นได้เลย เช่น เริ่มจากขั้นตอนวางแผนทันทีก็ได้

จากหลักการทั้งหลายของการพัฒนาชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทัศนคติและพฤติกรรม ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยร่วมมือกันพัฒนาให้ชุมชนของตนเป็นชุมชนที่ดี สร้าง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อชุมชนของตน ทั้งนี้เนื่องมาจากประเทศกำลังพัฒนาจะมีปัญหา คล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาเรื่องการศึกษา ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัย ปัญหาเรื่องความยากจน เป็น

ต้น จึงต้องมีการพัฒนาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไป เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนต้องเร่งพัฒนาให้มีความเจริญเกิดขึ้น คือ การพัฒนาตัวบุคคล อันหมายถึงการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้บุคคลมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดขึ้น หรือทำให้คนเป็นคนที่มีความรู้ แม้ว่าการพัฒนาชุมชนจะมุ่งเอาการพัฒนาคนเป็นประการสำคัญก็ตาม การพัฒนาทางวัตถุก็มีความจำเป็นอยู่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เช่น การสร้างถนน โรงพยาบาล โรงเรียน ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ตามความจำเป็น เมื่อเป็นเช่นนี้เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาชุมชนจึงเป็นการมุ่งไปยังประชาชน โดยผ่านกระบวนการให้การศึกษาแก่ประชาชนและกระบวนการการรวมกลุ่มเป็นประการสำคัญ เพราะพลังสำคัญที่จะบันดาลให้การพัฒนาบรรลุผลสำเร็จนั้นอยู่ที่ตัวประชาชน

จากการศึกษาปรัชญา แนวคิด หลักการและกระบวนการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบความคิดในการพัฒนาชุมชนโดยให้องค์กรสตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนา

แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

หลักการพื้นฐานการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ความหมายและความสำคัญของการทำงานแบบมีส่วนร่วม

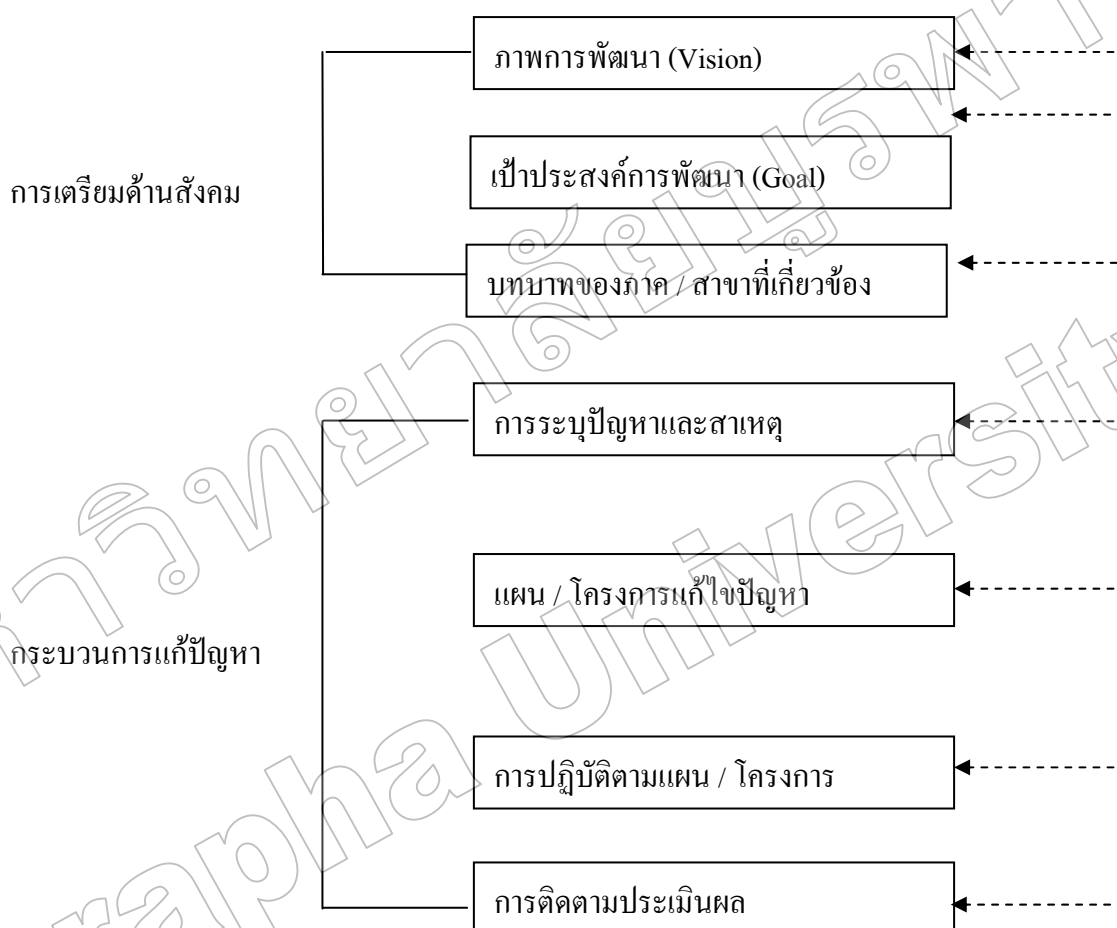
การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาในทุกเรื่อง การกระทำร่วมกันของบุคคลในกระบวนการพัฒนา 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Participation as A Mean) หมายถึง เป็นการนำเอาทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว
2. การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Participation as A End) หมายถึง การมุ่งให้ประชาชนได้มีกิจกรรมร่วมกัน ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนทำให้เกิดการให้คิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพในกระบวนการแก้ปัญหา และร่วมทำกิจกรรมซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น โดยที่แม้โครงการจะเสร็จสิ้นไปแล้ว การมีส่วนร่วมยังคงอยู่ตลอดไปและทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วไป (ประพนธ์ ปิยรัตน์, 2532, หน้า 17)

กรอบแนวคิดของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาที่มีส่วนรวมต้องเริ่มด้วยการตกลงกำหนดปัญหาหรือจะต้องมีภาพของการพัฒนา (Vision) ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ต่อมาคือการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนา (Goal) ร่วมกันทุกภาคทุกระดับ ต่อจากนั้นก็กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละภาคที่เกี่ยวข้องกับในแต่ละระดับของการพัฒนา สุดท้ายก็ต้องตกลงกำหนดกลวิธีแผนงานและ

โครงการพัฒนาในระดับชุมชนและในระดับภาคอื่น ๆ ตามด้วยการปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ การติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นและสุดท้ายด้วยการปรับปรุงโครงการที่อาจกระทำต่อไป



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนและระดับการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไป

เรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นมีสิ่งที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

นอกจากการจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามแนวดังกล่าว การมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุดเพราะที่ชาวบ้านยังไม่เข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหาเองได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้นแต่อาจมองปัญหาไม่ได้เด่นชัด เจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาจึงเสมือนกระจกเงาผู้คอยสะท้อนภาพให้ชุมชนมองเห็นและวิเคราะห์ปัญหาได้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนต่อไปที่ขาดไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาต้องการแต่ผลงานการพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยรีบไว ก็จะดำเนินการวางแผนด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหาพัฒนาประสบการณ์ของตนเอง และสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองในที่สุด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนได้และปฏิบัติงานได้ เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบท อย่างน้อยก็มีแรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ และในหลาย ๆ แห่งก็สามารถที่จะร่วมลงทุนในกิจกรรมหลาย ๆ ประการได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดค้นทุนให้กับตนเองในการดำเนินงาน และจะมีกระตือรือร้นรักษากิจกรรมที่ทำขึ้น เพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพการลงทุนและการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากปัจจัยภายนอกและมีอะไรเสียหายก็ไม่เดือดร้อนมากนัก และการบำรุงรักษาจะไม่เกิดขึ้นเพราะรู้สึกว่ามีไม่ใช่มุมนอกจากการร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถจะดำเนินกิจกรรมชนิดนั้นด้วยตนเองต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การที่ส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกเหมือนกัน เพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เป็นการดำเนินการโดยบุคคลภายนอกชุมชนก็ไม่สามารถทราบงานที่ทำนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีได้แย้งว่าการประเมินที่เที่ยงธรรมที่สุดน่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้าคิดถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่จะมุ่งพัฒนาคน การคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรมอาจจะไร้ประโยชน์ การผสมผสานระหว่างคนภายในกับชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินแล้ว ยังแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินและเป็นการเผยแพร่กิจกรรมออกไปสู่ชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาข้างต้นนั้นเป็นแนวคิดของเฮนและอัสฮอฟ เป็นแนวคิดที่เป็นระบบมากที่สุด ส่วนแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2531) นั้นเป็นแนวคิดที่ได้จากประสบการณ์ภาคปฏิบัติในประเทศไทย และมีความสอดคล้องกับบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของไทย ดังนั้นเมื่อผสมผสานแนวคิดเชิงทฤษฎีของโคเฮนและอัสฮอฟเข้ากับแนวคิดภาคปฏิบัติของ อคิน รพีพัฒน์ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง และคนอื่น ๆ แล้ว สามารถจำแนกประเภทการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงรับจากโครงการ หรือมีส่วนในการรับผลเสียที่อาจเกิดจาก

โครงการซึ่งผลประโยชน์และผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพ หรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการพัฒนาเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่พวกเขาดำเนินงานสนับสนุนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอดของโครงการทั้งหมด

ระดับของการมีส่วนร่วม

การแบ่งระดับการมีส่วนร่วมสามารถแยกได้ตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดสมาคมของสาธารณสุขของอเมริกา ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้มีความแปรเปลี่ยนเฉพาะชนิด (Kinds) และปริมาณของกิจกรรมที่ทำเท่านั้น แต่ยังมีความแปรเปลี่ยนในระดับที่เข้ม (Degree) ในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการริเริ่มและวางแผนกิจกรรม ดังนั้นพิสัยของการมีส่วนร่วมอาจจะมีตั้งแต่ระดับการยอมรับบริการที่จัดไว้ให้แล้วไปจนถึงการรวมกลุ่มเพื่อตัดสินใจและริเริ่มโครงการพัฒนาตนเอง ซึ่งระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมหรือระดับการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสมาคมสาธารณสุขของอเมริกานั้นอาจจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) ในระดับนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการกับกิจกรรมพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง
 2. ระดับความร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอกซึ่งอาจต้องการความเสถียรจากประชาชนในด้านเวลา ทรัพยากร และแรงงานเพื่อช่วยให้โครงการประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้
 3. ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น
- การจัดสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม
- โดยมีขั้นตอนสำคัญ คือ

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ของการพัฒนา และการมีส่วนร่วมโดยมีการแลกเปลี่ยนความสนใจ ความต้องการของบุคคลหรือกลุ่ม และความต้องการในการมีส่วนร่วม
 2. กำหนดเป้าหมายและสร้างแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ที่อาจเป็นไปได้ร่วมกัน ประเมินแนวทางการพัฒนาขึ้นเป็นแนวทางที่ถูกเลือกโดยวิธีการมีส่วนร่วมที่อาจจะเหมาะสม
- การสัมภาษณ์และการสำรวจ ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างหรือไม่โครงสร้าง

แล้วแต่กรณี เพื่อหาข้อมูลความเห็นของสาธารณะ หรือนำข้อมูลที่มีอยู่แล้วในชุมชนประกอบใช้ในการวางแผน

การอบรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการปรึกษาหารือ และการวางแผนร่วมกันของผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้ตกลงจะทำงานร่วมกัน ในการอบรมนี้เนื้อหาจะประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม เช่น การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (AIC) วิธีการสื่อสารและการเจรจา โดยอาจใช้กรณีศึกษา บทบาทสมมุติ หรืออื่น ๆ การฝึกอบรมอาจจะทำก่อนหรือหลังจากที่ต้องลงการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมก็ได้ เพราะการฝึกอบรมจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการหรือการกำหนดกระบวนการใหม่ ๆ ที่จะสามารถใช้ได้กับกรณีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยเฉพาะผลการสัมมนานำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อไป การสัมมนาจะมีส่วนช่วยสนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น การจัดสัมมนาหลาย ๆ ครั้งต่อเนื่องกันจะช่วยให้มีการกำหนดประเด็นและข้อมูลที่ต้องหาสาเหตุปัจจัย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาที่เหมาะสม อีกทั้งกำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลในบางครั้งจำเป็นต้องให้มีการตั้งอนุกรรมการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

ทักษะที่สำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญ ซึ่งต้องใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดเวลา ประกอบด้วยความรู้และทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการสื่อความหมาย ด้านการเขียน ด้านการพูด การฟัง การสังเกต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสาร

มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีการศึกษาเรียนรู้วิธีที่จะสื่อถึงผู้อื่น สังคมที่มีคนอยู่ร่วมกันมาก ๆ การสื่อสารก็ยิ่งยากมากขึ้นตามไปด้วย วิธีการสื่อสารขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะกลุ่มคน ฐานะวัยวุฒิ ปทัสถาน ประเพณีและวัฒนธรรมเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการกำหนดและการใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องและยังเป็นประโยชน์แห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

การสื่อสารของมนุษย์มีหลากหลายรูปแบบ เช่น การแสดงท่าทาง การพูด การเขียน และการทำกิจกรรมร่วมกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างมนุษย์อาจจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ การสื่อสารกับตนเอง การสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารมวลชน

การสื่อสารในองค์การตามรูปแบบต้องมีทักษะอย่างมากในการสร้างบรรยากาศและมีความสามารถในการจัดการประชุม เน้นทุกประเด็นตั้งแต่การตั้งคำถาม การฟัง การสังเกต เทคนิค

การใช้แผนที่ความคิด และทักษะมนุษย์สัมพันธ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จะทำให้คนในองค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน รู้ถึงปัญหาร่วมกันสร้างแนวทางและรับรู้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร และได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและผู้อื่นที่มีต่อการพัฒนาองค์กรว่าทุกคนต้องมีส่วนร่วม องค์กรจึงจะพัฒนาไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กระบวนการมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้

แก้ว นิมะเรง (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรสตรี ในการพัฒนาชุมชน ในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์กรสตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล การได้รับการยอมรับจากชุมชน และความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรสตรี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรสตรีในการพัฒนาชุมชน

ปราณี มีนาค (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรสตรีในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางน้ำผึ้ง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล กิจกรรม ทุนสิ่งของ เครือข่าย เครือข่าย และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การยอมรับจากบุคคล และหน่วยงานภายนอกส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการศึกษาในครั้งนี้ได้ข้อเสนอนี้ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล การบริหารจัดการภายในองค์กร การสนับสนุนให้องค์กรสตรีพึ่งตนเอง และการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

ปาลชนิด วรวงศ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหญิงในการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า อบต.หญิงส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีสถานภาพแต่งงานคิดเป็นร้อยละ 62.00 มีระดับการศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 53.00 อาชีพส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้ระหว่าง 10,000 บาทและน้อยกว่า (10,000 บาทลงมา) คิดเป็นร้อยละ 36.00 และร้อยละ 50.00 เข้ามาดำรงตำแหน่งจำนวน 4 ปีขึ้นไป ส่วนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมวางแผน/ตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีส่วนร่วมดำเนินการ และมีส่วนร่วม

ประเมินผล ตามลำดับ ยกเว้นการมีส่วนร่วมในด้านทรัพยากรธรรมชาติ พบว่ามีส่วนร่วมในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ร่วมวางแผน/ตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล นอกจากนี้ยังพบว่ามีส่วนร่วมประเมินผลในการส่งเสริมอาชีพและรายได้ในระดับปานกลางอีกด้วย

ก้องเกียรติ รอดรัตนพันธุ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และในด้านความเป็นผู้นำมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในการประสานงานในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และการยอมรับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการยอมรับอยู่ในระดับสูง และในด้านความเป็นผู้นำ มีระดับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในการประสานงานในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ควรมีการจัดทำหลักสูตรหรือกิจกรรมในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยการพัฒนาทั้งด้านเนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรม โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น และควรสนับสนุนให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร่วมดำเนินการ หรือร่วมทำกิจกรรมในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้บุรุษ และสตรีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จริยา กลิ่นอุดม (2548) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่น: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลคลองตำหรุ จังหวัดชลบุรี ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับ การมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นลำดับที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาล เป็นลำดับที่ 2 และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การประชุมประชาคม อยู่ในลำดับที่ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรี ในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองตำหรุ จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่พักอาศัยในเขตเทศบาลและการรับรู้ข่าวสารต่างกัณมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัณมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาล

โกสินทร์ ศรีเพชรพงษ์ (2548) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสตรีแม่บ้านที่ประสบความสำเร็จตามโครงการ OTOP: กรณีศึกษากลุ่มสตรีแม่บ้าน อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษาพบว่า การที่กลุ่มแม่บ้านอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีการดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปตามแนวทางของทฤษฎีการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง “เศรษฐกิจแบบพอเพียง” ในการสร้างอาชีพส่งเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัว และสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงให้แก่ชุมชนและอำเภอดำเนินนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ได้แก่ “ผ้าไหมนาโพธิ์” ณ ศูนย์หัตถกรรมพื้นบ้านอำเภอนาโพธิ์ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มสตรีแม่บ้านนาโพธิ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ ผลประโยชน์ที่ได้รับ การผูกพันและการยอมรับ ศูนย์หัตถกรรมพื้นบ้านอำเภอนาโพธิ์ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของสตรีแม่บ้านอำเภอนาโพธิ์ ในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนและความร่วมมือให้ความช่วยเหลือจากส่วนราชการและองค์กรภายนอก การทำงานเป็นทีม และความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน เป็นปัจจัยสำคัญสำคัญในการดำเนินงานของกลุ่มบ้าน นอกจากนี้ยังพบว่าแม่บ้านเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้าน นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มสตรีแม่บ้านอาชีพทอผ้าไหม อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีแนวทางดำเนินงาน จนสามารถพัฒนาและนำมาเป็นตัวอย่าง ในการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเอง

ศศศรี ศรีรัตนดิษฐ์ (2549) ได้วิจัยเรื่องอุปสรรคและปัญหาการพัฒนาองค์กรสตรี อำเภอบึงสามพัน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผลจากการศึกษาพบว่า อุปสรรคและปัญหา เชิงพัฒนาองค์กรสตรี อำเภอบึงสามพัน มี 3 ประเด็น คือ คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เพียงพอ ไม่สามารถแปลงนโยบายและข้อระเบียบสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหา แนวทางแก้ไข และวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วมได้

ศุภลักษณ์ โบราณิษฐ์ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่องความรู้สึกลีลาสมรรถนะทางการเมืองของผู้นำองค์กรสตรีในชนบทไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสตรีในชนบทไทย ความรู้สึกลีลาสมรรถนะทางการเมือง มีอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 53.3) และมีความไว้วางใจทางการเมืองอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 66.7) ตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้นำองค์กรสตรีในชนบทไทย ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลีลาสมรรถนะทางการเมือง ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ ศาสนา การเข้า

ร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน และตัวแปรด้านความโน้มเอียงพื้นฐานทางการเมือง ได้แก่ ความไว้วางใจทางการเมือง มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีสมรรถนะทางการเมือง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมโดยให้สมาชิกองค์กรสตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชน การพัฒนาสตรี สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และการประสานงบประมาณ โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการร่วมในการรับผลประโยชน์และร่วมการประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาชุมชนเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างสมดุลเพื่อสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลประชากรศาสตร์

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- อาชีพ
- ผู้แทนสตรี
- การดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม

- การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรสตรี
ในการพัฒนาชุมชน ตำบลหนองขยาด
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
- ด้านการพัฒนาเยาวชน
 - ด้านการพัฒนาสตรี
 - ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ด้านการประสานงบประมาณ

ภาพที่ 4 กรอบความคิดการวิจัย