



การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

โดย

นายนิพัทธ์ กานตอัมพร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE DEVELOPMENT OF CREATIVE COMMUNICATION MODEL
FOR COMMUNICATION SKILLS OF FEMALE COMMUNITY LEADERS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy DEVELOPMENT EDUCATION

Department of Education Foundations

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี
โดย	นายนิพัทธ์ กานตอัมพร
สาขาวิชา	พัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. วรณวีร์ บุญคุ้ม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุณฐิบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรณวีร์ บุญคุ้ม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์)

59260908 : พัฒนศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุซฎิบัฒติต

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์, ทักษะการสื่อสาร, ผู้นำชุมชนสตรี

นาย นิพัทธ์ กานตอัมพร: การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วรณวีร์ บุญคุ้ม

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 และ 3) เพื่อรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา พื้นที่ศึกษาคือกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาคือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ที่ศึกษา จำนวน 15 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึกและผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งในและนอกพื้นที่ จำนวน 8 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม 2564 ถึงกันยายน 2565 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลจากการศึกษาพบว่า 1) สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 พบว่า การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยเฉพาะในการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการสื่อสารที่น้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจน ทั้งด้านการสื่อสารแสดงความคิดเห็นและการสื่อสารเพื่อการสอบถามข้อสงสัย เนื่องจากผู้นำสตรีมีความไม่มั่นใจในการสื่อสารและความรู้สึกเกรงใจที่ประชุม 2) รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นคือ PAR3S Model มีปัจจัยหลัก 3 ด้านคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยปัจจัยด้านการสื่อสารมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้านคือ ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (P: Principle) ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A: Attitude) ด้านการรับรู้ผลลัพธ์และข้อมูลป้อนกลับ (R: Response and Feedback) ด้านการสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (S: Structure) ด้านการสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (S: Step) และด้านการมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (S: Skill) รวมถึงองค์ประกอบย่อยภายในองค์ประกอบหลักแต่ละด้าน 3) ผลการรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี มีผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยกลุ่มผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้การรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีได้

59260908 : Major DEVELOPMENT EDUCATION

Keyword : THE MODEL DEVELOPMENT/ CREATIVE COMMUNICATION/ COMMUNICATION SKILLS/
FEMALE COMMUNITY LEADER.

MR. Nipat KARNTAUMPORN : THE DEVELOPMENT OF CREATIVE
COMMUNICATION MODEL FOR COMMUNICATION SKILLS OF FEMALE COMMUNITY
LEADERS Thesis advisor : Associate Professor Wannawee Boonkourm

The objectives of this research were to: 1) study the state of the female community communications in the group of provinces located in the lower Central Region 1; 2) develop a model of creative communication for communication skills of female community leaders in the lower Central Region 1; and 3) to confirm the creative communication model for communication skills of female community leaders. The research was conducted with the Research and Development (R&D) in the Lower Central Region 1, including Nakhon Pathom, Ratchaburi, Kanchanaburi and Suphanburi Provinces. The key informants in the study were 15 community leaders in the study area, and 8 community leaders with best practices. Observation and in-depth interview were used. The data was collected from August 2021 to September 2022, and they were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and descriptive qualitative data.

The findings showed: 1) the state of the female community communications in the group of provinces located in the lower Central Region 1, revealed that the communication of female community leaders were clearly lower than that of male community leaders. Both in terms of communication and expressing opinions in meetings, and communication in asking questions at meetings because of female community leaders are not confident in communicating and feeling considerate of the meeting. 2) The constructed model of the creative communication model for communication skills of female community leaders was the “PAR3S Model” where P = Principle, A = Attitude, R = Response and Feedback, S = Structure, S = Step, and S = Skill 3) The results of confirmation of creative communication model for communication skills of female community leaders was at a high level, and the satisfaction assessment of the model by the group of community leaders was at the highest level. The opinions of experts on the model showed that the developed model was able to be used as a guideline for developing the communication skills of female community leaders.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งในการสละเวลาอ่านและให้คำแนะนำที่มีคุณค่ามาโดยตลอดจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รศ.ดร. วรณวีร์ บุญคุ้ม และ ศ.ดร. คณิต เขียววิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัฐ ประธานการสอบดุขุฎินิพนธ์ จากมหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิภายใน รศ.ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และ รศ.ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อให้ดุขุฎินิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตาและความช่วยเหลือของคณาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย สถาบันต่าง ๆ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะ จนทำให้การพัฒนาารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสตรี 15 ท่านจากในพื้นที่ 4 จังหวัดที่ศึกษา และอีก 8 ท่านจาก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดจันทบุรี จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดชุมพรที่กรุณาให้ข้อมูลที่มีคุณค่า และอีกหลาย ๆ ท่านที่ช่วยประสานงานในพื้นที่ที่ไม่ได้กล่าวนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณภรรยา และลูกชายทั้งสองคนคือ หมอแดนและลูกเกณท์ ที่เป็นทั้งกำลังใจ แรงใจ สนับสนุนมาตลอด ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และน้อง ๆ ร่วมหลักสูตร เพื่อนร่วมงานและน้อง ๆ ในสถาบันเมธาฟอรัม รวมถึงน้อง ๆ ผู้ช่วยวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดแก่สาธารณะ สังคม ประเทศชาติอันเกิดจากดุขุฎินิพนธ์เรื่องนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่บิดา มารดา และพี่ ๆ พร้อมกับขอบพระคุณและบูชาพระคุณของครู และอาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนทั้งด้านวิชาความรู้และปลูกฝังอุปนิสัยให้ผู้วิจัยเป็นคนใฝ่เรียนรู้ และได้สำเร็จการศึกษาระดับดุขุฎินิพนธ์ในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นิพัทธ์ กานตอัมพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการพัฒนาการสื่อสาร.....	12
1.1 แนวคิดและความหมายของการสื่อสาร.....	12
1.2 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร.....	22
1.3 แนวคิด ความหมายของการสร้างสรรค์และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์.....	25
1.4 แนวคิด ทฤษฎีของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์.....	28
1.5 การพัฒนาการสื่อสาร.....	31
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	34

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	34
2.2 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ	35
2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory).....	36
2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	38
2.5 ทักษะผู้บริหารและทักษะผู้นำ.....	43
2.6 ความหมายของชุมชน	50
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสตรี.....	53
4. แนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม.....	72
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและชุมชนเข้มแข็ง	77
5.1 แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน	77
5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน	79
5.3 แนวคิดของการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	80
5.4 ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในมิติการพัฒนาชุมชน.....	84
5.5 ความเข้มแข็งของชุมชนในสังคมไทย.....	88
6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	92
6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)	92
6.2 แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม	93
6.3 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	94
6.4 เทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	96
6.5 ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	98
6.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	99
6.7 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม.....	102
6.8 ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม	103
7. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ.....	106

7.1 ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	107
7.2 คุณลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	109
7.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	110
8. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	110
8.1 ความหมายของรูปแบบ.....	110
8.2 ประเภทของรูปแบบ	112
8.3 องค์ประกอบของรูปแบบ	113
8.4 การพัฒนารูปแบบ.....	114
8.5 การสร้างรูปแบบ.....	117
9. บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา.....	118
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	122
10.1 งานวิจัยในประเทศ.....	122
10.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	139
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	144
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	147
1. หน่วยการวิเคราะห์.....	147
2. พื้นที่ในการศึกษา.....	147
3. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก	148
4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	148
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	152
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	154
8. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	156
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	159

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ หลักการเกี่ยวกับผู้นำ การสื่อสารและการพัฒนาชุมชนตาม หลักการทางทฤษฎีและงานวิจัย	160
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบ (Development: D1).....	193
ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบจากการสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชน (Research:R2).....	206
ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ (Development: D2).....	210
บทที่ 5	220
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	220
สรุปผลการวิจัย.....	220
อภิปรายผลการวิจัย.....	222
ข้อเสนอแนะ	227
1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	227
2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	228
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	228
รายการอ้างอิง	229
ภาคผนวก.....	238
ภาคผนวก ก แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม	239
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	249
ภาคผนวก ค รายชื่อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา ทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี.....	251
ภาคผนวก ง การลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้นำชุมชน	253
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้นำชุมชนในการจัดสนทนากลุ่ม และภาพบรรยากาศในการสนทนากลุ่ม	262
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมการสนทนากลุ่ม และภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม	265
ประวัติผู้เขียน.....	268

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย.....	157
ตารางที่ 2	สรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	162
ตารางที่ 3	การสังเคราะห์ทฤษฎีการสื่อสาร.....	166
ตารางที่ 4	สรุปผลจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวทาง ข้อมูลการสื่อสาร และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์.....	168
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model).....	199
ตารางที่ 6	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน P: Principle การสื่อสารอย่างมีหลักการ.....	200
ตารางที่ 7	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน A: Attitude มีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร.....	201
ตารางที่ 8	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน R: Response and Feedback มีการรับรู้ผลตอบรับและข้อมูลสะท้อนกลับ.....	202
ตารางที่ 9	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Structure การสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง.....	203
ตารางที่ 10	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Step การสื่อสารอย่างเป็นลำดับขั้นตอน.....	204

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Skill มีทักษะการพูด การใช้คำพูด.....205

ตารางที่ 12 ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้นำชุมชนที่ร่วมสัมมนาและตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....207

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในรูปแบบที่นำเสนอในการสัมมนา208



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 แบบจำลองการสื่อสารของอริสโตเติล (The Aristotleleion Model)	15
แผนภาพที่ 2 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล (The Berlo Model or SMCR Model).....	16
แผนภาพที่ 3 แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์	17
แผนภาพที่ 4 แบบจำลองการสื่อสารของแซนน์และวีเวอร์	18
แผนภาพที่ 5 แบบจำลองวงกลมการสื่อสารของแชรหม์และออสกูด.....	19
แผนภาพที่ 6 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Boulding & Bertalanffy).....	85
แผนภาพที่ 7 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Katz & Kahn, 1978).....	86
แผนภาพที่ 8 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff	104
แผนภาพที่ 9 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ.....	118
แผนภาพที่ 10 กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1	118
แผนภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	146
แผนภาพที่ 12 ขั้นตอนการวิจัย.....	151
แผนภาพที่ 13 ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	163
แผนภาพที่ 14 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โลกับประเด็นขององค์ประกอบย่อย	167
แผนภาพที่ 15 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Boulding & Bertalanffy)	174
แผนภาพที่ 16 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Katz & Kahn, 1978).....	175
แผนภาพที่ 17 การเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาและพัฒนาารูปแบบ	176
แผนภาพที่ 18 กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ	176
แผนภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและการสังเคราะห์ข้อมูล	187
แผนภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้นำชุมชน	190

แผนภาพที่ 21 กรอบแนวคิดการยกร่างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน.....	194
แผนภาพที่ 22 รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี..	195
แผนภาพที่ 23 รูปแบบสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ปรับปรุงแล้ว.....	215



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564 และ 2565) และต่อเนื่องมาถึง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกันเป็นอย่างมาก ในสภาพที่กล่าวได้ว่าโลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรม ธุรกิจมีการเคลื่อนข้ามภูมิภาคต่าง ๆ ในโลกได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก นับเป็นช่วงเวลาที่ทำนายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสโลก โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้น แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจฯ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ คือ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยังคงยึดแนวคิดหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11-12 ยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนา

ประเทศตามแนวสังคมโลก ที่ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ดังจะพบได้ว่า ในแผนฯ มีการระบุในหมวดหมู่ที่ 12 คือ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกมิติ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาในอันดับแรก ๆ ของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังที่ โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559 : 11) กล่าวว่าปัจจุบันทรัพยากรทางเทคโนโลยีมีการเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรชั้นนำจึงต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ในประเด็นของการให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้รัฐบาลไทยได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งของสังคมไทยขึ้น เพื่อหวังให้คนไทยอาศัยอยู่ร่วมกันด้วยความร่มเย็นเป็นสุข มีรายได้ในการครองชีพที่ดีขึ้น การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคน ดังระบุว่า “การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม การเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่ กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษา ทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 :121) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ระบุว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมาย การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการพัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศนับแต่อดีต บุรุษเพศถือเป็นผู้นำหรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา เป็นผู้ตัดสินใจและสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้มากกว่าสตรีมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในห้าทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่สหประชาชาติได้จัดให้มีการประชุมว่าด้วยเรื่องสตรีในระดับสากล โดยมีเป้าหมายหลัก คือ ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพและยังได้มีการประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล ซึ่งปีดังกล่าวนี้ ถือเป็นจุดเปลี่ยนให้ประเด็นของสตรีกลายเป็นจุดสนใจขึ้นมาจนถึงในยุคปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ยิ่งในปัจจุบัน สังคมโลกให้ความสนใจในการพัฒนาสตรีกันอย่างแพร่หลายและขยายวงกว้างมากขึ้น มีความชัดเจนมากขึ้นกว่าในอดีต มีการให้โอกาสสตรีในการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสังคมเท่าเทียมกับบุรุษ รวมถึงมีการพัฒนาสตรีให้มีศักยภาพและความสามารถให้ทันต่อสังคมโลกยุคใหม่มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุที่สังคมปัจจุบันมีการเชื่อมโยงด้วยโครงข่ายเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและเป็นปัจจัยที่ทำให้บริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันสตรีจึงมีบทบาทในครอบครัว ชุมชน และสังคมวงกว้างมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากกรณีที่สตรีเป็นผู้นำในวงการต่าง ๆ มากขึ้นทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ที่ผ่านมาในหลายประเทศมีผู้นำเป็นสตรี อาทิ สหราชอาณาจักรที่มี นางมาร์กาเรต ฮิลดา แทตเชอร์ (Margaret Thatcher) เป็นนายกรัฐมนตรีแห่งสหราชอาณาจักร ตั้งแต่ พ.ศ. 2522-2533 และเป็นผู้นำพรรคอนุรักษนิยมตั้งแต่ พ.ศ. 2518-2533 โดยเป็นสตรีคนแรกที่ดำรงตำแหน่งสองตำแหน่งสำคัญพร้อมกันในประวัติศาสตร์สหราชอาณาจักร (The Bangkok Voice, 2013) หรือนางอังเกลา โดโรเทอา แมร์เคิล (Angela Dorothea Merkel) นักการเมืองชาวเยอรมันที่ต่อมาดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเยอรมนีและได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำโดยพฤตินัยของสหภาพยุโรปและเป็นสตรีที่ทรงอิทธิพลที่สุดในโลก และ นางลอรา ชินซิลล่า (Laura Chinchilla) ชนะเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดีหญิงคนแรกของสาธารณรัฐคอสตาริกา ซึ่งนับเป็นประธานาธิบดีหญิงคนที่ห้าของกลุ่มประเทศละตินอเมริกาที่มีประธานาธิบดีหญิงมาแล้ว ทั้งนิคารากัว ปานามา ชิลี และอาร์เจนตินา ในส่วนของประเทศแถบยุโรปนั้น ประเทศฟินแลนด์ มีนางตารยา การินา ฮาลอนเนน (Tarja Kaarina Halonen) เป็นประธานาธิบดีคนปัจจุบัน ยังรวมถึงประเทศในแถบเอเชียทั้งอินเดีย บังคลาเทศ เมียนมาร์ และประเทศไทยก็มีผู้นำเป็นสตรีมาแล้วทั้งสิ้น (วิริยาภรณ์ จุณหะวิริยะ, 2554)

ในส่วนของประเทศไทยที่เคยมีสตรีดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีมาแล้ว เมื่อ พ.ศ. 2554 - 2556 คือนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แต่การพัฒนาสตรีในประเทศไทยก็ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างชายและหญิง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในสังคมไทยมาโดยตลอด ดังเช่น ศูนย์วิจัยความเหลื่อมล้ำและนโยบายสังคม (CRISP) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยได้จัดสัมมนาเรื่องความเหลื่อมล้ำในมิติเพศสภาพ เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นการเสวนาว่าด้วยความเหลื่อมล้ำหลากหลายมิติในด้านสังคมวัฒนธรรม ตัวชี้วัดสำคัญ

อันหนึ่ง คือ ภาพตัวแทนในสื่อทั้งหญิง ชายและคนข้ามเพศถูกหยิบยกขึ้นมานำเสนอ ในด้านสังคม พบว่ามีภาระที่เหลื่อมล้ำกันอยู่ เช่น การดูแลสมาชิกในครอบครัวการดูแลผู้สูงอายุเพศหญิงก็ยังคงแบกรับภาระนี้มากกว่าชาย ความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน การกระจุกตัวของตำแหน่งงานในองค์กร ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คนที่ทำงานใช้ทักษะน้อยจะเป็นผู้หญิง รายได้ที่ไม่เท่ากันของชายกับหญิง ในลักษณะงานเดียวกัน ในทางการเมืองการดำรงตำแหน่งทางการเมืองทั้งระดับชาติระดับท้องถิ่นก็ยัง มีแต่เพศชายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีการสรุปว่าถ้าพิจารณาจากตัวชี้วัดระดับสากล ระบุอีกว่าอีก 100 ปี ผู้หญิงจะมีความเท่าเทียมกับผู้ชาย ซึ่งในระดับสากลตัวชี้วัดเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเพศมีอยู่ 2-3 ตัวชี้วัด เช่น gender equality index ซึ่งตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ จะพิจารณา 4 ด้านด้วยกัน คือ เรื่อง เศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ การเมือง โดยหน่วยงาน Economic Forum ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมา 12 ปีแล้วคำนวณดูว่าแต่ละปีช่องว่างน้อยลงเท่าไร หากพิจารณาบนฐานการลดช่องว่างระหว่างหญิงชายในอัตราที่ดำเนินมา 12 ปีที่ผ่านมา สรุปวิเคราะห์ได้ว่าช่องว่างจะลดหรือมีความเท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิงในระดับโลกต้องใช้เวลาประมาณอีกกว่า 100 ปี แต่เฉพาะในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกและเอเชียแปซิฟิกข้อมูลวิเคราะห์ได้ว่าต้องใช้เวลาอีกประมาณ 170 ปีจึงจะเกิดความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย ข้อสังเกตเรื่อง Gender หรือเพศสภาพจะเห็นได้ว่าแทรกอยู่ในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องงานการพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ และการเงิน เรียกว่าเป็นสิ่งที่ต้องสร้างความ เป็นธรรมในทุกด้าน กล่าวได้อีกอย่างหนึ่งคือในชีวิตของคนเรามีปัญหาความเหลื่อมล้ำในแต่ละ ด้านทับซ้อนกันอยู่ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2559)

แม้จะสรุปได้ว่าการให้ความสำคัญกับสตรีเพิ่มมากขึ้นในทุกภาคส่วน แต่ยังคงพบว่ามีข้อมูลและการวิจัยยืนยันว่า ประเทศไทยยังคงมีความเหลื่อมล้ำทางเพศเป็นปัญหาที่สำคัญที่มีอยู่อย่างชัดเจนใน สังคมไทยและการเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาสตรี ผู้นำสตรียังมีความจำเป็นอยู่มาก ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2661 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรีไว้ อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในข้อที่ 4.3.4 คือ “ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติ และบทบาทเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความ เสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริม ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชาย และหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน ส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บน รากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทาง การเมืองและการบริหารทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและ กว้างขวาง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 4-5) และประเด็น

ดังกล่าว ยังมีงานวิจัยที่น่าสนใจ เช่น แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทสตรีต่อการพัฒนานี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการผลักดันให้สตรีสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกลไกของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในระดับชุมชนที่ไม่ผลักภาระให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุรุษเพียงฝ่ายเดียว ดังที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้กล่าวถึงบทบาทของสตรีต่อการพัฒนาไว้ว่า จากการที่สังคมกำลังปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อผู้หญิงรวมไปถึงสถานภาพทางสังคมจะพัฒนามากยิ่งขึ้นหากผู้หญิงมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่ผู้หญิงจะเห็นความจำเป็นนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างศักยภาพโดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างโอกาสและพัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชากรให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้เต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2552 : 9)

สตรีเข้ามามีบทบาทในการบริหารมากขึ้นแทบทุกด้านไม่เฉพาะด้านการศึกษาเท่านั้นแต่ได้ครอบคลุมไปในสายงานทุกด้านบ่งบอกถึงคุณค่าแห่งจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารของสตรี แสดงให้เห็นว่าสตรีมีความสามารถ มีศักยภาพ และมีผลงานที่มีประสิทธิผลโดยมาจากความละเอียดอ่อน ความเมตตา กรุณา และความอดทนของสตรี ประกาศให้คนทั่วไปรู้ว่าสตรีก็สามารถเป็นผู้บริหารได้ไม่แพ้บุรุษ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเชิงจริยธรรมจึงได้เข้ามาสัมพันธ์อย่างลงตัวกับหลักการและทฤษฎีอย่างชัดเจน ในปัจจุบันสตรี คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในแทบทุกด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อีกทั้งยังต้องแบกรับภาระงานบ้าน ดูแลบุตร จัดหาอาหาร ดูแลสุขภาพของสมาชิกภายในครอบครัวเมื่อเกิดการเจ็บป่วย สตรีเป็นผู้ให้ความรักและความอบอุ่นแก่บุตร ชัดเภา สักสอน รวมถึงการปลูกฝังด้านจิตใจ สิ่งแวดล้อมให้กับคนในครอบครัว สตรีได้เริ่มมีบทบาทการบริหารและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำมากขึ้น ดังที่ Warren G. Bennis และ Robert J. Thomas (2002) กล่าวว่าความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นชายหรือหญิงแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร และคุณลักษณะของผู้นำ สอดคล้องกับเกสรี วิวัฒน์ปฐพี (2564) กล่าวว่า กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน เป็นการสร้างตนเองก้าวสู่บทบาทผู้นำต้องใช้วิธีการสร้างกระแสศรัทธา และความเชื่อมั่นจากประชาชน ผลักดันตนเองเข้าสู่บทบาทผู้นำผ่านสื่อทุกรูปแบบ โดยการสร้างเครือข่ายทีมงานที่เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชาวบ้านหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มในเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leader) ตามที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ยุคนี้เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม วัฒนธรรมและองค์การทั่วโลกต่างมีการปรับเปลี่ยนให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกและองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อผู้นำให้มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำและกลยุทธ์เพื่อเผชิญกับสภาวะต่างๆ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้บริหารสตรีในปัจจุบันมีบทบาททางการบริหารในองค์การประเภทต่างๆ มากยิ่งขึ้น และแนวโน้มในอนาคตจะทวีจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามาสู่ตำแหน่งทางการบริหารเท่าเทียมกับบุรุษ แต่การบริหารงานของผู้บริหารสตรีบางส่วนยังไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าการที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสตรีต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในวงการศึกษาก็มีนักบริหารสตรีที่มีความสามารถในการบริหารงานและมีชื่อเสียงสามารถพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้ไม่ยิ่งหย่อนกว่าบุรุษ เพราะสตรีมีความละเอียดอ่อน มีความรอบรู้ และลึกซึ้ง เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ จึงสามารถใช้แรงจูงใจเพื่อส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการทำงาน (อารียา เมฆาธร, 2565) นอกจากนี้ ในการพัฒนาสตรีนั้นสามารถจำแนกแนวคิดในการพัฒนาได้เป็นสามแนวทาง (พัลลภ ต้นจรรย์ภรณ์, 2543 : 4-6) คือ แนวทางที่หนึ่ง พัฒนาศตรีตามแนวคิดสตรีในการพัฒนา (Women in Development : WID) มีพื้นฐานจากแนวคิดสตรีเสรีนิยม (Feminism) และแนวคิดความทันสมัย โดยมุ่งที่การยกฐานะสตรีให้ดีขึ้น ขจัดการกดขี่สตรีในสังคม โดยต้องการให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา จึงมีพื้นฐานความเชื่อว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายจะปรับเปลี่ยนได้เองเมื่อผู้หญิงเข้ามาเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับผู้ชายในการพัฒนา” แนวทางที่สอง การพัฒนาสตรีตามแนวคิดสตรีกับการพัฒนา (Women and Development : WAD) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการพึ่งพาที่มองว่าความช่วยเหลือเป็นส่วนประกอบถาวรของการพัฒนาไม่ใช่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการช่วยเหลือจะยุติเมื่อมีการพัฒนาได้เสมอภาคเท่านั้น และการพัฒนาสตรีในแนวทางที่สามตามแนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development) หรือทฤษฎีชายกับการพัฒนา โดยมีสมมติฐานว่า “ชายเป็นฝ่ายที่มีอำนาจเหนือกว่าในโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพศชายและเพศหญิง” แนวคิดนี้จึงเน้นให้รัฐมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาฐานะของสตรีให้ดีขึ้นและนโยบายของการพัฒนาต้องมี

ผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาสตรีทั้งสามแนวทางที่นำเสนอจากนักวิชาการ ล้วนมีพื้นฐานข้อมูลมาจากความไม่เสมอภาคระหว่างเพศหญิงและชาย และมีการเสนอแนวคิดให้เกิดการสนับสนุนการพัฒนาสตรีให้มีบทบาทและศักยภาพที่มากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสตรีให้ก้าวสู่บทบาทผู้นำในสังคมและชุมชนได้มากยิ่งขึ้นตามกระแสโลก และบริบทของสังคมไทย

ในประเด็นของผู้นำกับความสามารถในการสื่อสารนั้น สิ่งสำคัญคือผู้นำควรมีการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมที่ดี ซึ่งการสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่ผู้สื่อสารได้ส่งสารหรือข้อความผ่านช่องทางไปยังผู้รับสาร แล้วผู้รับสารมีการตีความและตอบสนองกลับไปในรูปแบบต่างๆ ซึ่งประเด็นการสื่อสารที่ได้รับการตอบสนองที่ดีนั้น กาญจนา แก้วเทพ (2543) กล่าวถึงการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่สำคัญของการสื่อสารชุมชน มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ชุมชนมองเห็นคุณค่าของตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจให้กับชาวบ้านที่เข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อให้ชุมชนได้แสดงความรู้สึถึงปัญหา วิธีการวิเคราะห์ปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาจากทัศนะของชุมชน ซึ่งจะส่งผลในการช่วยยกระดับความมีสติและความรับผิดชอบให้กับชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งตรงกับเรื่องของภาวะผู้นำกับการสื่อสารที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการติดต่อสื่อสารที่ผู้นำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับอำนาจ 7 ประการ คือ 1) เส้นทางของการติดต่อสื่อสารต้องมีข้อกำหนดไว้ชัดเจน 2) ควรมีเส้นทางสื่อสารที่เป็นทางการและถึงตัวบุคคลในองค์กร 3) เส้นทางในการติดต่อสื่อสารควรเห็นทางตรงและสั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 4) ควรใช้เส้นทางในการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์ทุกสาระ 5) บุคคลที่ทำหน้าที่ศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ 6) ในขณะที่องค์กรกำลังปฏิบัติหน้าที่เส้นทางในการติดต่อสื่อสารไม่ควรให้มีเหตุขัดข้อง 7) การติดต่อสื่อสารทุกชนิดจะต้องเป็นที่เชื่อถือได้แน่นอน และสอดคล้องกับข้อสรุปแนวคิดของสต็อท และวอล์คเกอร์ (Stott & Walker, 1995) ได้สรุปว่าในกลุ่มหรือทีมงานนั้นเครือข่ายการสื่อสารที่ดีคือเครือข่ายที่สมาชิกทุกคนสื่อสารถึงกันได้ทั่วถึงมากที่สุดที่เป็นรูปแบบดาว เพราะสมาชิกแต่ละคนสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างอิสระกับสมาชิกคนอื่น ๆ และจากการศึกษาของ ปราณี สุรสิทธิ์ (2555) พบว่าสภาพการและปัญหาการสื่อสารของผู้นำชุมชน มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและใช้สื่อเฉพาะกิจในชุมชน ได้แก่ หอกระจายข่าว เสียงตามสาย สื่อบุคคลในท้องถิ่น ใบปลิว จดหมายข่าว การปิดประกาศตามบอร์ดสาธารณะ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมีความถี่ในการเปิดรับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการสื่อสารของผู้นำ คือ ผู้นำมักใช้สื่อของทางราชการมาชี้แจงกับประชาชนและมีความยากที่จะทำความเข้าใจ

ในปัจจุบันการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Creative Communication) ซึ่งหมายถึง การสื่อสารในเชิงบวก ที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นมีความต้องการ

ที่จะกระทำกิจกรรมตามที่ผู้สื่อสารต้องการ รวมถึงความหมายที่เป็นการสื่อสารที่ได้ผลด้านความร่วมมือในการสร้างสรรค์กิจกรรมชุมชนร่วมกัน ถือเป็นแนวทางหลักของทุกสังคมที่ยอมรับกันว่าจะช่วยเสริมสร้างสังคมในทุกมิติ ดังเช่น ผลการวิจัยของ สุมาลี สุวรรณกร (พ.ศ. 2559) ที่ศึกษาการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการนำเสนอข่าวท้องถิ่น พบว่า แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการคัดกรองข่าวและนำเสนอข่าวอย่างเป็นกลาง สื่อมวลชนจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน การนำแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไปเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่าง การบริหารภาครัฐกับประชาสังคมในการพัฒนาเมืองขอนแก่น กล่าวได้ว่าการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารของสตรีและผู้นำสตรีที่ต้องใช้รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในครอบครัว ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2558) ที่ศึกษาเรื่องการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขในครอบครัว ได้สรุปว่าการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความสุขและความเข้มแข็งของครอบครัว การสื่อสารที่สร้างสรรค์ในครอบครัวจะทำให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความเข้าใจกัน แล้วนำมาซึ่งความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทุกคนสามารถสื่อสารกันได้อย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น การพัฒนาการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของสตรีและผู้นำชุมชนสตรี ก็สามารถเริ่มที่ครอบครัวเป็นพื้นฐานแล้วขยายผลสู่การพัฒนาและเสริมสร้างในระดับองค์กร และสังคมก็จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาทในการนำสังคม ร่วมสร้างสรรค์สังคมได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าการสื่อสารของผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นอย่างมาก ผู้นำชุมชนโดยเฉพาะผู้นำชุมชนสตรี หากได้มีการพัฒนาทักษะความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจ ความเต็มใจ และทำให้ชาวบ้านในชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมกับชุมชนในการทำกิจกรรมและการพัฒนาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอจะสามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ง่ายขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสให้ชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ และการร่วมกันติดตามประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งที่มีความรักความสามัคคีเป็นพื้นฐานพร้อมที่จะพัฒนาได้ต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องการสื่อสารและการพัฒนาผู้นำและผู้นำชุมชนสตรีในด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญและน่าสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่าการพัฒนาสตรีที่เป็นผู้นำชุมชนหรือสตรีที่เป็นผู้นำกลุ่มกับการมีทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถนำพากลุ่มและชุมชนให้เกิดความร่วมมือในกิจกรรมและการพัฒนาต่าง ๆ ในชุมชน ที่จะเป็นการเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิด

การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง ด้วยภาวะผู้นำของสตรีที่ใช้ทักษะการสื่อสารกับชุมชนอย่างสร้างสรรค์จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม วัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจ การเมือง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศได้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และเป็นไปตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้มากน้อยเพียงใด

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งในการแสวงหาแนวทางเพื่อเป็นการตอบคำถามในประเด็นของการพัฒนาที่ตรงต่อเป้าหมายการพัฒนาสถานภาพสตรีในสังคมไทย ตามแผนและนโยบายของรัฐ และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ รวมถึงการศึกษานี้ยังมุ่งหวังว่าผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีและเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรีและผู้นำชุมชนสตรีให้มีศักยภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นและเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเพิ่มพื้นที่ของผู้นำสตรีในสังคมมิติอื่น ๆ ต่อไปด้วย

คำถามการวิจัย

1. สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 เป็นอย่างไร
3. ผลการรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
3. เพื่อรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเลือกพื้นที่ทดลอง รูปแบบที่จะพัฒนาขึ้น คือ พื้นที่จังหวัดนครปฐม เลือก 1 พื้นที่ทำการทดลอง โดยใช้กลุ่มผู้นำสตรีเพื่อทำการทดลองรูปแบบหรือประเมินความพึงพอใจในรูปแบบ จำนวน 20-30 คน

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลไว้ ดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในพื้นที่ ได้แก่ สตรีที่เป็นผู้นำชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากผู้ให้ข้อมูลที่มีความเต็มใจให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการวิจัย คือ ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งในและนอกพื้นที่ ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในระดับประเทศหรือได้รับรางวัลผู้นำชุมชนดีเด่นจากหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวงหรือระดับกรม จำนวน 8 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเต็มใจให้สัมภาษณ์

2.3 ตัวแทนผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรีที่เต็มใจเข้าร่วมในการทดลองรูปแบบหรือในการรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จำนวน 20-30 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสื่อสารในเชิงบวก ที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นมีความต้องการที่จะกระทำกิจกรรมตามที่ผู้สื่อสารต้องการ รวมถึงความหมายที่เป็นการสื่อสารที่ได้ผลด้านความร่วมมือในการสร้างสรรค์กิจกรรมชุมชนร่วมกัน

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีสื่อสารให้ผู้รับสารเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้นำชุมชนสตรีต้องการ

รูปแบบการสื่อสาร หมายถึง ลักษณะ วิธีการ พฤติกรรมในการสื่อสารที่ผู้นำชุมชนสตรีใช้ในการสื่อสารกับสมาชิกในชุมชน กลุ่มและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ๆ

การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่มีวิธีการและองค์ประกอบในการสื่อสารแบบเชิงบวกและมีผลสัมฤทธิ์ในการโน้มน้าวใจหรือเกิดความพึงพอใจของผู้รับสาร

ผู้นำชุมชนสตรี หมายถึง ผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล รวมถึงสตรีที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นทางการของชุมชนนั้น ๆ

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 หมายถึง กลุ่มจังหวัดที่ทางกรมการปกครองกำหนดให้เป็นกลุ่มจังหวัดที่ต้องมีการบริหารและการพัฒนาาร่วมกันแบบบูรณาการ ประกอบด้วยจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีจังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านประชาชน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ข้อมูลสภาพการสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่จะเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคคล ชุมชนและหน่วยงานที่สนใจ
2. ด้านวิชาการ นักวิชาการ นักวิจัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่จะเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารให้กับผู้นำชุมชนกลุ่มอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของชุมชนและท้องถิ่นต่อไป
3. ด้านนโยบายหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี การพัฒนาผู้นำชุมชนสตรี หรือการพัฒนาชุมชนอื่น ๆ ในสังคมที่จะเป็นการสร้างสังคมเข้มแข็งในระดับประเทศด้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำสตรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาการสื่อสาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสตรี
4. แนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและชุมชนเข้มแข็ง
6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
7. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
8. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
9. บริบทพื้นที่ที่ศึกษา
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการพัฒนาการสื่อสาร

ผู้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการพัฒนาการสื่อสารที่มีนักวิจัย นักวิชาการและสรุปไว้อย่างน่าสนใจดังต่อไปนี้

1.1 แนวคิดและความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสารจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกัน นักวิชาการบางท่านอธิบายองค์ประกอบที่สำคัญของการสื่อสารว่ามีผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร แต่นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสาร มี 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อหรือช่องทาง และผู้รับสาร ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ เสนาะ ตีแยว (2545 : 23) กล่าวว่า ความหมายของการสื่อสารคือการกระทำโดยบุคคลเดียวหรือหลายคนในการส่งและการรับข่าวสาร ซึ่งอาจถูกบิดเบือน ด้วยสิ่งรบกวน

ภายใต้สภาพและผลกระทบและโอกาสที่ทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการสื่อสารเป็นปฏิกริยาระหว่างกันทางสังคมโดยอาศัยระบบสัญลักษณ์และข่าวสาร ส่วนแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2545 : 23) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสาร จำแนกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่ต้องการส่งข่าวสาร, ข้อมูล, ความหมายไปยังผู้อื่น
2. สาร หมายถึง ข่าวสาร, ข้อมูล, ความหมาย
3. สื่อหรือช่องทาง หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ฝากข่าวสาร ข้อมูล ความหมาย เช่น เสียง, ภาพ
4. ผู้รับสาร หมายถึง ผู้รับสาร, ข้อมูลหรือความหมายที่ส่งมา
5. ปฏิกริยาตอบสนอง หมายถึง การถาม การตรวจสอบจากผู้รับข่าวสารมายังผู้ส่งข่าวสาร

นอกจากนี้เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553 : 211) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า “เป็นกระบวนการ สื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารและระหว่างพนักงาน การ สื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสาร นั้น” ซึ่งตรงกับแนวคิดของ คินิจินิจ คีลรักรี และคณะ (2555 : 6) กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของการสื่อสารที่สำคัญมีดังนี้

1. ผู้ส่ง ผู้สื่อสาร หรือต้นแหล่งของการส่ง (sender, communication or source) เป็นแหล่งหรือผู้ที่นำข่าวสารเรื่องราว แนวความคิด ความรู้ ตลอดจนเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งไปยังผู้รับซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มชนก็ได้ ผู้ส่งนี้จะเป็นบุคคลเพียงคนเดียว กลุ่มบุคคลหรือสถาบัน โดยอยู่ในลักษณะต่าง ๆ ได้หลายอย่าง
2. เนื้อหาเรื่องราว (message) ได้แก่ เนื้อหาของสารหรือเรื่องราวที่ส่งออกมา เช่น ความรู้ ความคิด ข่าวสาร บทเพลง ข้อเขียน ภาพ ฯลฯ เพื่อให้ผู้รับรับข้อมูลเหล่านี้
3. สื่อหรือช่องทางในการนำสาร (media or channel) หมายถึง ตัวกลางที่ช่วยถ่ายทอดแนวความคิด เหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ส่งต้องการให้ไปถึงผู้รับ
4. ผู้รับหรือกลุ่มเป้าหมาย (receiver or target audience) ได้แก่ ผู้รับเนื้อหาเรื่องราวจากแหล่งหรือที่ผู้ส่งส่งมา ผู้รับนี้อาจเป็นบุคคล กลุ่มชน หรือสถาบันก็ได้
5. ผล (effect) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ส่งส่งเรื่องราวไปยังผู้รับ ผลที่เกิดขึ้นคือการที่ผู้รับอาจมีความเข้าใจหรือไม่รู้เรื่อง ยอมรับหรือปฏิเสธ พอใจหรือโกรธ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นผลของการสื่อสาร และจะเป็นผลสืบเนื่องต่อไปว่าการสื่อสารนั้นจะสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้รับ สื่อที่ใช้ และสถานการณ์ในการสื่อสารเป็นสำคัญด้วย

6. ปฏิกริยาสนองกลับ (feedback) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องจากผลซึ่งผู้รับส่งกลับมายังผู้ส่งโดยผู้รับอาจแสดงอาการให้เห็น เช่น ง่วงนอน ปรบมือ ยิ้ม พยักหน้า การพูดโต้ตอบ หรือการแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้ส่งทราบว่า ผู้รับมีความพอใจหรือมีความเข้าใจในความหมายที่ส่งไปหรือไม่ ปฏิกริยาสนองกลับนี้คือข้อมูลย้อนกลับอันเกิดจากการตอบสนองของผู้รับ ที่ส่งกลับไปยังผู้ส่งนั่นเอง

สุรพงษ์ โสธนเสถียร (2563, 2-4) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง การโอนความหมาย (Meaning transfer) ระหว่างผู้สื่อสาร (Communicators/communicants) ซึ่งผู้สื่อสารหมายถึงทั้งผู้ส่ง สารและผู้รับสารไม่ว่าจำนวนเท่าใด เพื่อพยายามทำให้พวกเขาเข้าใจในความหมายเดียวกัน ซึ่งตรงกับ วิรัช ลภีรัตนกุล (2556, 159) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่านหรือสื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สามารถใช้ความสามารถของตนเองสื่อความหมาย ให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยแสดงออกในรูปแบบของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง รวมถึงปีทมา สายสะอาด (2551: 20) แสดงทัศนะเกี่ยวกับ การสื่อสาร ดังนี้ การสื่อสารคือกระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) เช่น ข่าวสาร ความคิดเห็น ความรู้ เจตคติ ความต้องการ การตัดสินใจ จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร (Source หรือ Communicator) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสาร (Receiver) โดย ผ่านสื่อ (Channel) ที่สามารถจะรับข่าวสารถึงกันได้ในรูปแบบต่าง ๆ และทำให้เกิดผล (Effect) ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ และ คณิงนิจ ศีลรัักษ์ และคณะ (2555 : 16) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญ และลักษณะของการสื่อสารแบ่งออกได้ 3 วิธี คือ

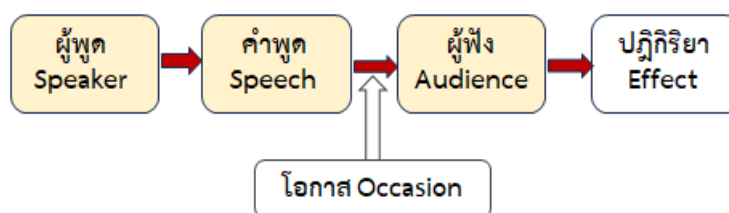
1. การสื่อสารด้วยวาจา หรือ "วจนภาษา" (oral communication) เช่น การพูด การร้องเพลง เป็นต้น
2. การสื่อสารที่ไม่มีใช้วาจา หรือ "อวจนภาษา" (nonverbal communication) และการสื่อสารด้วยภาษาเขียน (written communication) เช่น การสื่อสารด้วยท่าทาง ภาษามือและตัวหนังสือ เป็นต้น
3. การสื่อสารด้วยการใช้จักขุสัมผัสหรือการเห็น (visual communication) เช่น การสื่อสารด้วยภาพ โปสเตอร์ สไลด์ เป็นต้น หรือโดยการใช้สัญลักษณ์และเครื่องหมายต่าง ๆ เช่น ลูกศรชี้ทางเดิน เป็นต้น

รวมถึงนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการสื่อสารในมิติต่าง ๆ ไว้อีกหลายท่าน เช่น สุพานี สถุภวัฏวานิช (2552) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเคลื่อนย้ายข้อมูล หรือความหมายบางอย่าง แล้วให้เกิดความเข้าใจตรงกันตามที่ต้องการ และรติกรณ์ จงวิศาล (2554) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง กระบวนการส่งข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก โดยผ่านการใช้ภาษาหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ จากคนหนึ่งไปยังคนหนึ่งหรือหลายคน และการสื่อสารที่ดีผู้สื่อสารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ดังที่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 6) ระบุว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอด ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และ ประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับและไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

สรุปได้ว่าแนวคิดด้านการสื่อสารในประเทศไทยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ นับว่าเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และการทำงาน หากสรุปความหมายของการสื่อสารที่มีนักวิชาการไทยได้นิยามการสื่อสารที่มีมากมาย ในมิติของสังคมศาสตร์สามารถสรุปได้ว่าเป็นเครื่องมือหรือช่องทางการติดต่อกันระหว่างบุคคลต่างๆ ในกลุ่ม ในชุมชน ในองค์กร และในสังคม ซึ่งสามารถใช้การสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกันได้หลาย ๆ ด้านทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต ที่สามารถสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในทุกสังคม

ในส่วนของนักวิชาการและนักปรัชญาต่างประเทศได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการสื่อสารที่สำคัญและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้ดังนี้

1. อริสโตเติล (Aristotle, 300 BC.) เป็นนักปรัชญาชาวกรีกที่สนใจเกี่ยวกับการสื่อสารของมนุษย์มาก โดยเขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญหลายอย่างของกระบวนการสื่อสาร และต่อมาได้พัฒนาแบบจำลองการสื่อสารที่ชื่อว่า The Aristotelian Model ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

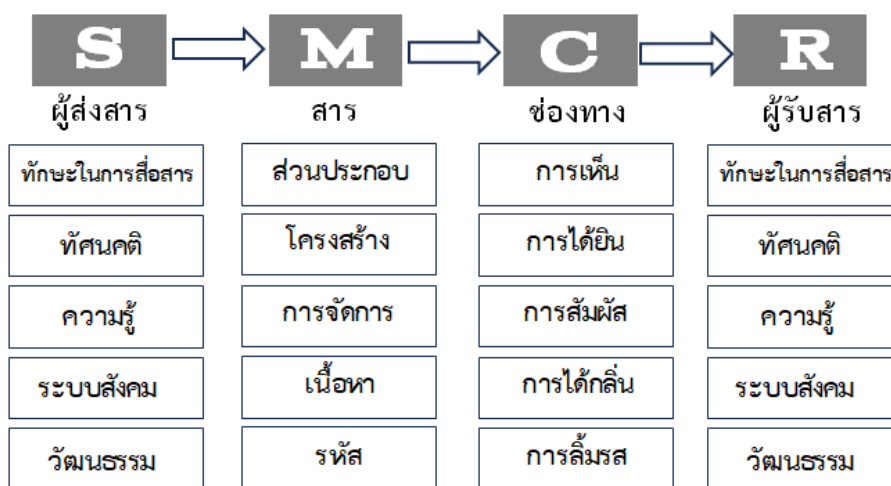


แผนภาพที่ 1 แบบจำลองการสื่อสารของอริสโตเติล (The Aristotelian Model)

ที่มา: อ่างถึงใน กาญจนนา มีศิลปะวิกักย (2553) และมุกทราย บวรนิธิกุล (2558)

The Aristotelian Model ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของแบบจำลองการสื่อสารอื่น ๆ และได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในแนวคิดด้านการสื่อสารของอริสโตเติล ที่เขาให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการสื่อสารมี 3 องค์ประกอบเท่านั้น คือ ผู้พูดหรือข่าวสาร (speaker) คำพูดหรือสาร (speech) และผู้ฟังหรือผู้รับสาร (audience) สิ่งที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ โอกาสที่สื่อสาร (occasion) ซึ่งผลจากการรับสารจะเกิดเป็นปฏิกิริยา (effect) ที่ผู้รับสารได้แสดงออก แบบจำลองนี้เป็นพื้นฐานที่นักวิชาการหลายท่านได้พัฒนาต่อจากแบบจำลองนี้

2. David K. Berlo (1960) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารโดยสร้างแบบจำลองการสื่อสารขึ้น จนเป็นที่แพร่หลาย ชื่อว่า SMCR Model ตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล (The Berlo Model or SMCR Model)

ที่มา: Berlo, 1960:72

โดย Berlo ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการสื่อสาร มีส่วนประกอบสำคัญ 6 ประการด้วยกัน คือ ผู้ส่งสาร (communication source) ตัวแปรสารของผู้ส่งสาร (encoder) ข่าวสาร (message) ช่องทางในการสื่อสาร (channel) ตัวแปรสารของผู้รับสาร (decoder) ผู้รับสาร (communication receiver) แบบจำลองของเบอร์โลนี้มีชื่อเรียกกันแพร่หลายโดยทั่วไปว่า S-M-C-R ซึ่งได้รวมเอาส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วนคือ source, message, channel และ receiver และให้คำอธิบายไว้ว่า

source หมายถึง ผู้ส่งข่าวสาร (S) หรือต้นตอข่าวสารเป็นแหล่งกำเนิดของข่าวสารหรือผู้ที่เลือกข่าวสารความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ส่งต่อไปยังผู้รับสาร ผู้ส่งสารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารทั้งด้านการพูดที่เป็นวัจนภาษา และการเขียน หรือทำทางที่เป็นอวัจนภาษา รวมถึงการมี

ความน่าเชื่อถือ อันมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยของผู้ที่ส่งสารที่ จะทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพคือสอดคล้องกับระบบสังคมและวัฒนธรรมด้วย

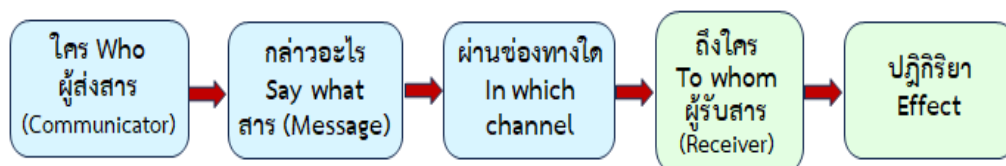
message หมายถึง ข่าวสาร (M) คือสิ่งเร้าใจหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะผ่านออกไปสู่ผู้รับสาร เป็นเนื้อหาของสารหรือความที่ผู้ส่งสารเลือกใช้เพื่อสื่อความหมายตามที่ต้องการ

channel หมายถึง ช่องทางการสื่อสาร (C) อุปกรณ์หรือวิธีการหรือสายการบังคับบัญชา ที่ข่าวสารผ่านเป็นลำดับขั้นตอน เช่น ขนาดของคลื่นวิทยุ วิธีการประชุม หรือบุคคลตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่ข่าวสารจะส่งผ่านไป การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การสื่อสารบรรลุประสิทธิผล ช่องทางการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผู้รับสารในการเลือกจดจำความคล่องตัวในการใช้ช่องทางการสื่อสารกับผลสัมฤทธิ์ในการสื่อสารมักไปด้วยกัน

receiver หมายถึง ผู้รับข่าวสาร (R) คือผู้รับข่าวสารจากแหล่งสารหรือจุดหมายปลายทาง ที่แหล่งสารจะส่งถึงในกระบวนการสื่อสารนั้น ผู้ส่งสารและผู้รับสารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท กลับไปกลับมา โดยไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

กล่าวได้ว่าแนวคิดตามแบบจำลองของเบอร์โลว์นี้ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพราะสามารถอธิบายองค์ประกอบของการสื่อสารได้ค่อนข้างครบถ้วนและทำความเข้าใจเพื่อจดจำไปประยุกต์ใช้ได้ง่าย แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดของการสื่อสารในมุมมองด้านอื่น ๆ อีกมาก

3. ฮาโรลด์ ลาสเวลล์ (Harold Laswell, 1948) นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ได้นำเสนอบทความในปี ค.ศ. 1948 ที่บทความนี้เป็นการอธิบายการสื่อสารที่ถือว่ามีคนรู้จักกว้างขวางมากที่สุดคนหนึ่ง โดยเสนอวิธีที่สะดวกที่จะอธิบายวิธีการกระทำการสื่อสาร ก็คือการตอบคำถามต่าง ๆ ให้ได้ ตามลำดับ ดังนี้ คือ ใคร (Who) กล่าวอะไร (Says what) ในช่องทางใด (In what channel) ถึงใคร (To whom) พร้อมด้วยผลอะไร (With what effect) ข้อความดังกล่าวนี้เป็นที่รู้จักและอ้างอิง ในฐานะที่เป็นสูตรของ ลาสเวลล์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแบบจำลอง ในเชิงแผนภูมิได้ดังต่อไปนี้

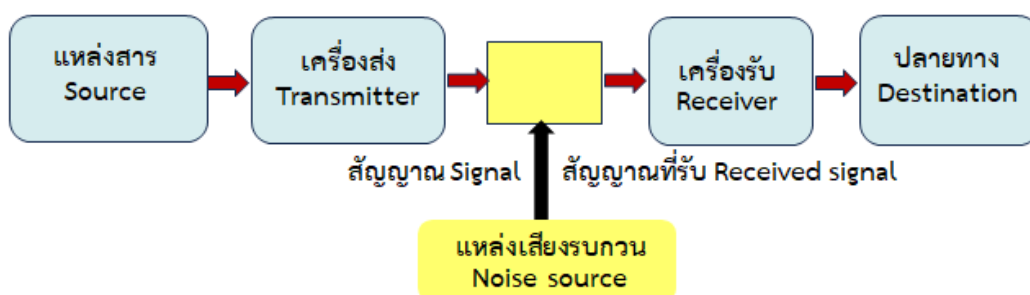


แผนภาพที่ 3 แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์

ที่มา: อ้างถึงใน คณะกรรมการภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (2550) และ Berger (2006)

โดย ลาสเวลล์ (Lasswell, 1976 : 178) ได้ให้ความหมายตามองค์ประกอบของการสื่อสารในรูปของประโยคคำถามว่า “ใครบอกอะไร แก่ใคร โดยช่องทางไหน และมีผลอย่างไร” (Who Says What, in Which Channels, To Whom with What Effects) โดยหลักการตามแนวความคิดนี้การสื่อสารจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ แหล่งสาร (Source หรือ Who) สาร (Message หรือ What) และผลที่เกิดขึ้น (What Effects) ซึ่งนักวิชาการอื่นอีกหลายคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ Lasswell เช่น David Berlo เห็นว่าองค์ประกอบของการสื่อสาร คือ แหล่งสาร สาร ช่องทาง (สื่อ) ผู้รับสาร เมื่อพิจารณาการสื่อสารในแง่ขององค์ประกอบการสื่อสารตามแนวคิดของ Lasswell แล้ว ทำให้สามารถพิจารณาบทบาทและหน้าที่ของการสื่อสารได้หลายประการ คือ 1) หน้าที่ในการติดตามข่าวสารและให้ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม 2) หน้าที่ในการให้ความเห็นตอบโต้ต่อสิ่งที่เกิดขึ้น และ 3) หน้าที่ในการให้การศึกษาและถ่ายทอดค่านิยมวัฒนธรรม ประเพณี รวมถึงประสบการณ์ชีวิตต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

4. แชนนอน และ วีเวอร์ (Claude E. Shannon and Warren Weaver, 1949) โดยที่คล็อด แชนนอน และวอร์เรน วีเวอร์ ทั้งสองท่านเป็นนักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ที่เชี่ยวชาญทางฟิสิกส์และคณิตศาสตร์ ได้อธิบายถึงการสื่อสารในเชิงที่เป็นระบบเครื่องมือการสื่อสาร โดยมีพื้นฐานความคิดมาจากการสื่อสารทางโทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ รวมถึงในระบบการสื่อสารที่มนุษย์เป็นผู้ใช้ระบบเครื่องมือในการสื่อสาร ที่อธิบายการสื่อสารที่หมายความถึงประสิทธิภาพของการส่งและรับข้อมูลเป็นหลัก ซึ่งได้สร้างแบบจำลองการสื่อสารขึ้น แสดงได้ดังภาพ



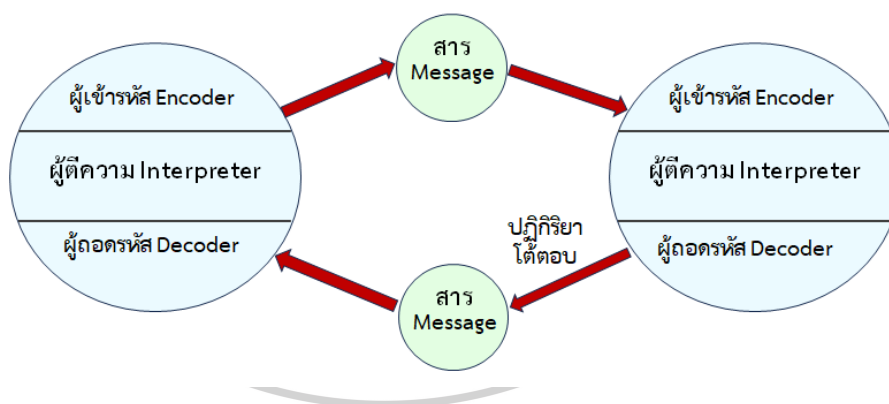
แผนภาพที่ 4 แบบจำลองการสื่อสารของแชนนอนและวีเวอร์

ที่มา: Shannon and Warren, 1969

แชนนอนและวีเวอร์ได้คิดและเสนอแบบจำลองของการสื่อสารขึ้นในลักษณะของกระบวนการสื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรง เริ่มด้วยการที่ผู้ส่งซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลทำหน้าที่ส่งข่าวสารไปยังผู้รับโดย

ผ่านทางเครื่องส่ง หรือตัวถ่ายทอดสัญญาณที่ถูกส่งไปในช่องทางต่าง ๆ กันแล้วแต่ลักษณะของการส่งสัญญาณแต่ละประเภท เมื่อทางฝ่ายผู้รับได้รับสัญญาณแล้ว สัญญาณที่ได้รับจะถูกปรับให้เหมาะสมกับเครื่องรับหรือการรับเพื่อทำการแปลสัญญาณให้เป็นข่าวสารนั้นอีกครั้งให้ตรงกับที่ผู้ส่งต้องการส่งมา ในแบบจำลองอธิบายอีกว่า ในบางครั้งสัญญาณที่ส่งไปอาจถูกรบกวน หรือมีสิ่งรบกวนหรืออาจมีบางสิ่งบางอย่างมาขัดขวางสัญญาณนั้น ทำให้สัญญาณที่ส่งไปกับสัญญาณที่ได้รับมีความไม่ตรงกันหรือแตกต่างกันเป็นเหตุทำให้ข่าวสารที่ส่งจากแหล่งข้อมูลไปยังจุดหมายปลายทางอาจจะผิดเพี้ยนไปจากที่ผู้ส่งต้องการ นับได้ว่าเป็นความผิดพลาดคลาดเคลื่อนของการสื่อสาร หรือถึงขั้นล้มเหลวถ้าข้อมูลที่ส่งไปกับข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมากหรือเกิดความเข้าใจและการปฏิบัติที่ผิดพลาด

5. แชรรมม์ และ ออสกูด (Wilber Schramm และ C.E. Osgood, 1954) วิลเบอร์ แชรรมม์ และ ซี อี ออสกูด เป็นนักวิชาการสองท่านที่ร่วมพัฒนาแบบจำลองจากการสื่อสารแนวเส้นตรงที่เป็นทางเดียว ได้สร้าง Model รูปแบบจำลองเชิงวงกลมการสื่อสาร เป็นรูปแบบของการสื่อสารสองทาง ดังแสดงในแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 แบบจำลองวงกลมการสื่อสารของแชรรมม์และออสกูด

ที่มา : Schramm 1974: 62

จากภาพแบบจำลองการสื่อสารตามแนวคิดของออสกูดและวิลเบอร์ ชแรมม์ คือ แบบจำลองการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ออสกูดเริ่มต้นคิดขึ้น และวิลเบอร์ ชแรมม์นำมาขยายความเพิ่มเติมและเป็นผู้เสนอไว้ในปี ค.ศ.1954 โดยมีลักษณะเป็นวงกลม ที่เน้นว่าทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างกระทำหน้าที่อย่างเดียวกันในกระบวนการสื่อสารและสลับกันไปมาได้ กล่าวคือ ทำหน้าที่การเข้ารหัส

(encoding) การถอดรหัส(decoding)และการตีความหมาย(interpreting) ซึ่งแผนภาพได้แสดงชัดเจน สามารถอธิบายได้ว่า ในกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลนั้น ทั้งสองฝ่ายมีลักษณะเท่าเทียมกัน คือ จะเป็นทั้งผู้เข้ารหัส (Encoder) และผู้ถอดรหัส (Decoder) นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้ตีความหมาย (Interpreter) ด้วยคือ จะมีการถอดรหัส แล้วก็ตีความรหัส จากนั้นจึงเข้ารหัสเมื่อผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ผู้รับสารก็จะสื่อสารกลับ โดยเริ่มจากการถอดรหัส ตีความและเข้ารหัส ที่เป็นการแสดงถึงการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเรื่องปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) ของผู้รับสารด้วย ซึ่งการขยายความของ แชรम्म ให้ความสำคัญกับการสื่อความหมาย โดยอธิบายว่าการสื่อสารจะเกิดมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ส่งและผู้รับมีประสบการณ์ร่วมกัน หากในส่วนของประสบการณ์ของผู้ส่งและผู้รับซ้อนกันเป็นวงกว้างมากเท่าใด การสื่อสารนั้นจะเป็นไปได้โดยสะดวกและง่ายมากยิ่งขึ้น แต่หากขอบเขตของประสบการณ์ซ้อนกันน้อยมากหรือไม่ซ้อนกันเลย แสดงว่าทั้งผู้ส่งและผู้รับแทบจะไม่มีประสบการณ์ร่วมกันหรือคล้ายกันเลย การสื่อสารนั้นจะทำได้ยากหรืออาจสื่อสารกันให้เข้าใจได้ยากมาก ซึ่งสามารถทราบได้จากผลสะท้อนกลับที่ผู้รับสารได้ส่งกลับไปยังผู้ส่งสารให้รับรู้และตีความหมายนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักวิจัยต่างประเทศจำนวนมากได้อธิบายความหมายของการสื่อสารในมิติต่าง ๆ ไว้อีกหลายท่าน อาทิ

Kelley and Robert (1977) ให้ความหมายว่า การรับ-ส่งสัญญาณเพื่อทำให้เกิดความหมายในใจของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีประสบการณ์เดียวกันเราเรียกกระบวนการนี้ว่าการสื่อสาร

Daniel and Spiker (1994) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า คือ การที่บุคคลสองคนขึ้นไปได้สร้างให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน โดยการใช้วจนภาษาและอวจนภาษาเพื่อให้เกิดการรับรู้และแปลความหมายขึ้นเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกต่อสารที่สื่อสารต่อกัน

หากพิจารณาความหมายของการสื่อสารที่มีนักวิชาการนิยามการสื่อสารที่มีมากมายและแตกต่างกันไปตามแนวคิดเพราะการสื่อสารเป็นการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการหรือสหสาขาวิชา (Interdisciplinary) ที่ได้รับอิทธิพลมาจากศาสตร์แขนงอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นศาสตร์ความรู้ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา หรือวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ การสื่อสารเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ พฤติกรรมการสื่อสารเป็นสิ่งที่บุคคลหลีกเลี่ยงไม่ได้ การสื่อสารเกิดขึ้น

แม้ในขณะที่เราตัดขาดจากโลกภายนอกหรือแม้แต่ขณะที่เราหลับ ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารไม่ได้ครอบคลุมแค่การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากตนเองไปสู่บุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารภายในตนเอง ที่เรียกว่า “การสื่อสารภายในบุคคล” ซึ่งสามารถสื่อสารพร้อมกันหลายอย่างได้ (ภัสวาลี นิติเกษตรสุนทร, 2551 : 124) ซึ่งภาพรวมของความหมายของการสื่อสารจากนักวิชาการต่าง ๆ การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อกันของบุคคลเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวความรู้ ความคิด โดยอาศัยสื่อทั้งการพูด การเขียน ภาษาท่าทางและสื่อวัตถุให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกันในสังคม ทั้งเป็นการให้ข้อมูล ถ่ายทอดความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และยังช่วยให้เกิดการพัฒนาปัญญาและความคิดของมนุษย์ได้อีกด้วย รวมถึงการสื่อสารในความหมายของการตีความว่าเป็นทักษะที่สำคัญ คือการสื่อสาร หมายถึง ทักษะการพูด การฟัง การอ่านและการเขียน ซึ่งเป็นเครื่องมือของการสื่อสารและการรับสาร การส่งสาร ได้แก่ การส่งความรู้ ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึกด้วยการพูดและการเขียน ส่วนการรับสาร ได้แก่ การรับความรู้ ความเชื่อ ความคิด ด้วยการอ่านและการฟัง การฝึกทักษะการสื่อสารจึงเป็นการฝึกทักษะการพูด การฟัง การอ่านและการเขียนให้สามารถรับสารและส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551 : 68)

สรุปได้ว่าแนวคิดด้านการสื่อสารที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ศึกษาไว้ ถือเป็นศาสตร์เป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่มาจากหลายสาขาวิชา และเป็นศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และการทำงาน ทั้งในด้านการสร้างความเข้าใจ ความพึงพอใจ การทำงานร่วมกัน ดำเนินชีวิตในครอบครัวและสังคมร่วมกัน ถือเป็นเครื่องมือหรือช่องทางในการติดต่อกันระหว่างบุคคลต่างๆ ในกลุ่ม ในชุมชน ในองค์กร และในสังคม ซึ่งถ้าบุคคลใดมีทักษะการสื่อสารที่ดีก็จะสามารถใช้การสื่อสารในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน รวมถึงได้รับความร่วมมือที่ดีตามมาด้วย สิ่งทีกล่าวนี้จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนควรให้ความสำคัญ ทุกองค์กร ทุกชุมชนและทุกสังคมความหวังว่าจะเสริมสร้างให้เกิดความสุข ความสงบกับสมาชิกทุกคนที่อยู่ร่วมกันด้วยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารสามารถแบ่งตามลักษณะการใช้ได้ 2 วิธี คือ 1) การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (formal communication) ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างมีระเบียบแบบแผนเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา หรือความต้องการที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ เช่น หัวหน้าสั่งให้ลูกน้องปฏิบัติภารกิจ พนักงานนำเสนอปัญหาการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และ 2) การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (informal communication) เกิดขึ้นตามความต้องการของพนักงาน หรือเป็นการติดต่อสื่อสารนอกรูปแบบ เช่น พนักงานตั้งกลุ่มเพื่อนสนิทเพื่อการทำกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการช่วยให้การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการดีขึ้น อาจช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรโดยการสร้างทางเลือกในการทำงานและปรากฏบ่อยครั้งสามารถช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ปีทมา สายสะอาด, 2551 : 34) ในส่วนของ ชาญเวช ศรีธาพุทธ (2552 : 5) ได้แบ่งประเภทของการสื่อสารเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การสื่อสารภายในตนเอง หมายถึง บุคคลผู้นั้นเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารระหว่างคน 2 คน เช่น การสนทนา หรือการโต้ตอบจดหมายระหว่างกัน เป็นต้น
3. การสื่อสารแบบกลุ่มชน เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มชนซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมาก เช่น การสอนในห้องเรียนระหว่างครูเพียงคนเดียวกับนักเรียนทั้งห้อง หรือระหว่างกลุ่มชนกับบุคคล เช่น กลุ่มชนมารวมกันฟังคำปราศรัยหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น
4. การสื่อสารมวลชน เป็นการสื่อสารโดยการอาศัยสื่อมวลชนประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ และสื่อ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น นิตยสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ แผ่นโปสเตอร์ ฯลฯ เพื่อการติดต่อไปยังผู้รับสารจำนวนมาก ซึ่งเป็นมวลชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเดียวกันในเวลาพร้อม ๆ หรือไล่เลี่ยกัน ประเภทของการสื่อสารได้จำแนกประเภทของการสื่อสารไว้แตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการจำแนก

ในส่วนของ ปารีชาติ สถาปิตานนท์ (2550 : 75) ได้อธิบายถึงการจำแนกประเภทของการสื่อสาร โดยอาศัยเกณฑ์ในการจำแนกที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. จำแนกตามกระบวนการหรือการไหลของข่าวสาร แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ
 - 1.1 การสื่อสารทางเดียว (one-way communication) คือการสื่อสารที่ข่าวสารจะถูกส่งจากผู้ส่งไปยังผู้รับในทิศทางเดียวโดยไม่มีการตอบโต้กลับจากฝ่ายผู้รับ เช่น การสื่อสารผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ การออกคำสั่งหรือมอบหมายงาน โดยฝ่ายผู้รับไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งผู้รับอาจไม่เข้าใจข่าวสารหรือเข้าใจไม่ถูกต้องตามเจตนาของผู้ส่ง และทางฝ่ายผู้ส่งเมื่อไม่ทราบปฏิกิริยาของผู้รับจึงไม่อาจปรับการสื่อสารให้เหมาะสมได้ การสื่อสารแบบนี้สามารถทำได้

รวดเร็วจึงเหมาะสำหรับการสื่อสารในเรื่องที่เข้าใจง่าย ในสถานการณ์ของการสื่อสารบางอย่างมีความจำเป็นต้องใช้การสื่อสารทางเดียว แม้ว่าเรื่องราวที่สื่อสารจะมีความซับซ้อนก็ตาม เช่น กรณีผู้รับและผู้ส่งไม่อาจพบปะหรือติดต่อสื่อสารกันได้โดยตรง การสื่อสารแบบกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารมวลชนซึ่งไม่อาจทราบผู้รับที่แน่นอน

1.2 การสื่อสารสองทาง (two-way communication) คือการสื่อสารที่มีการส่งข่าวสารตอบกลับไปมาระหว่างผู้สื่อสาร ดังนั้นผู้สื่อสารแต่ละฝ่ายจึงเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน ผู้สื่อสารมีโอกาสทราบปฏิกิริยาตอบสนองระหว่างกันทำให้ทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ และช่วยให้สามารถปรับพฤติกรรมในการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตัวอย่างการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การพบปะพูดคุยกัน การพูด โทรศัพท์ การออกคำสั่ง หรือมอบหมายงานโดยฝ่ายรับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การสื่อสารแบบนี้จึงมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่า แต่ถ้าเรื่องราวที่จะสื่อสารเป็นเรื่องง่าย อาจทำให้เสียเวลาโดยไม่จำเป็นในสถานการณ์ของการสื่อสารบางอย่าง เช่น ในการสื่อสารมวลชนโดยปกติมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว นักสื่อสารมวลชนจะมีความพยายามทำให้มีการสื่อสาร 2 ทางเกิดขึ้น โดยการให้ประชาชนส่งจดหมาย โทรศัพท์ ตอบแบบสอบถามกลับไปยังองค์กรสื่อมวลชนเพื่อนำผลไปปรับปรุงการสื่อสารให้บรรลุผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. จำแนกตามภาษาสัญลักษณ์ที่แสดงออก แบ่งเป็น

2.1 การสื่อสารเชิงวจนะ (verbal communication) หมายถึงการสื่อสารด้วยการใช้ ภาษาพูด หรือเขียนเป็นคำพูด ในการสื่อสาร

2.2 การสื่อสารเชิงอวจนะ (non-verbal communication) หมายถึงการสื่อสารโดยใช้รหัสสัญญาณอย่างอื่น เช่น ภาษาท่าทาง การแสดงออกทางใบหน้า สายตา ตลอดจนจนถึงน้ำเสียง ระดับเสียง ความเร็วในการพูด เป็นต้น

3. จำแนกตามจำนวนผู้สื่อสารกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลและสังคม ถือว่าเป็นผลมาจากการสื่อสารทั้งสิ้น ดังนั้นการสื่อสารจึงมีขอบข่ายครอบคลุมลักษณะการสื่อสารของมนุษย์ 3 ลักษณะคือ

3.1 การสื่อสารส่วนบุคคล (intrapersonal communication)

3.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication)

3.3 การสื่อสารมวลชน (mass communication)

การแบ่งประเภทของการสื่อสารตามวิธีการต่าง ๆ ภัสรา ชนะชัย (2550 : 25) กล่าวว่าคือ การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร การติดต่อสื่อสารทางวาจา และการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้อง

กับเทคโนโลยี 1) การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร (written communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกโดยการเขียน ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร หรือตัวเลขแสดงจำนวนก็ได้ เช่น หนังสือเวียน และบันทึกโต้ตอบ (circulation - notes - letters - memo) ป้าย ประกาศ บันทึก ข้อความ รายงานประจำปี แผงข่าวสาร แผ่นปลิว สิ่งตีพิมพ์จดหมายข่าว และวารสาร คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนมากผู้บริหารต้องการข่าวสารที่บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่บางครั้งการขาดการพิจารณาข้อความของข่าวสารที่ส่งมาให้โดยรอบคอบ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบที่เสียหายต่อองค์กรได้ โดยมากมักจะพบว่า การสื่อสารด้วยการเขียนยากกว่าการพูด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลนั้นมีความสามารถทางภาษาน้อย เช่น ถ้าเขาทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร เขาอาจไม่แน่ใจในคำสะกดอีกประการหนึ่ง การติดต่อสื่อสารที่อาศัยการเขียนนั้นมักจะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2) การติดต่อสื่อสารทางวาจา (oral communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกโดยการพูด เช่น การประชุมกลุ่ม (group meeting) การร้องทุกข์โดยวาจา การปรึกษาหารือ (counseling) การสัมภาษณ์พนักงานที่ออก (exit interview) การอบรม การสัมมนา การพบปะตัวต่อตัว การสนทนาเผชิญหน้า การพูดโทรศัพท์ การฝากบอกต่อและข่าวลือ และ กนกพร ปิมแปง (2553 : 49) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารด้วยคำพูดเป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดในการนำเสนอข่าวสาร จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะนักบริหารก็มักจะพบว่าตนนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยคำพูดแต่ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับวิธีการใช้ภาษาพูดหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้คำที่ใช้เฉพาะวงการหนึ่ง ๆ หรือใช้เฉพาะในกลุ่มคน หรือคำย่อ รหัส ที่ใช้ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การสื่อสารทางวาจา

3) การติดต่อสื่อสารที่ต้องใช้เทคโนโลยี (technologies communication) เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นเครื่องมือทางเทคนิคที่มีประโยชน์เป็นส่วนย่อยกลุ่มหนึ่งของเทคโนโลยีในสังคมมนุษย์ ซึ่งแต่ละชนิดจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการใช้งาน แต่ก็มีคุณสมบัติประการหนึ่งที่คล้ายคลึงกันคือ การเอาชนะขีดจำกัดความสามารถตามธรรมชาติและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร เช่น การบันทึกและเผยแพร่ข่าวสาร

ถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์ (2553 : 46) แบ่งประเภทของการสื่อสารออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 1) การสื่อสารในตนเอง (intrapersonal or self-communication) เป็นการสื่อสารภายในตัวเอง หมายถึง บุคคลผู้นั้นเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน เช่น การเขียนและอ่านหนังสือ เป็นต้น
- 2) การสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) เป็นการสื่อสารระหว่างคน 2 คน เช่น การสนทนาหรือการโต้ตอบจดหมายระหว่างกัน เป็นต้น
- 3) การสื่อสารแบบกลุ่มชน (group communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มชน ซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมาก เช่น การสอนในห้องเรียนระหว่างครูเพียงคนเดียวกับนักเรียนทั้งห้อง หรือระหว่างกลุ่มชนกับบุคคล เช่น กลุ่มชนมาร่วมกันฟังคำปราศรัยหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น
- 4) การสื่อสารมวลชน (mass communication) เป็นการสื่อสารมวลชน

communication) เป็นการสื่อสารโดยการอาศัยสื่อมวลชน ประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ และ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น นิตยสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ แผ่น โปสเตอร์ ฯลฯ เพื่อการติดต่อไปยัง ผู้รับสารจำนวนมากซึ่งเป็นมวลชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเดียวกันในเวลาพร้อมกัน

โดยสรุปแล้ว ประเภทของการสื่อสารถือเป็นการแบ่งแยกประเภทเพื่อให้เห็นชัดเจนว่าถ้า บุคคลที่เป็นผู้ใช้การสื่อสารที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีจะเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติได้เกิดผลดีต่อองค์กรและชุมชนนั้น ๆ รวมถึงอาจช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล นั้นให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อองค์กร ชุมชนหรือสังคมในวงกว้าง

1.3 แนวคิด ความหมายของการสร้างสรรค์และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการได้อธิบายความหมายของการสร้างสรรค์หรือคำว่า “สร้างสรรค์” ไว้ในแนวทางที่ มีความสอดคล้องกัน และมีแนวคิดที่เสริมความหมายกันไว้หลายท่าน แต่จากการศึกษาข้อมูลยังไม่ พบการอธิบายความหมายของคำว่า “การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์” ดังนั้นจึงขออธิบายความหมายใน ลักษณะที่นำคำว่า การสร้างสรรค์ มาขยายความคำว่า การสื่อสาร เพื่อสรุปรวมเป็นคำว่า การสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงถึงแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการสร้างสรรค์

ได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างสรรค์ไว้หลายแนวทาง ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้คำนิยามคำว่า สร้างสรรค์ หมายความว่า เป็นการสร้างให้มีให้เป็นขึ้น (มักใช้ทางนามธรรม) เช่น สร้างสรรค์ความสุขความเจริญแก่สังคม มี ลักษณะริเริ่มในทางดี เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะสร้างสรรค์

และนิยามคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายความว่า เป็นลักษณะความคิดริเริ่มไปในทางที่ สร้างสรรค์ที่ดี

สำนักวิชาการและมาตรฐาน (2551 : 65) อธิบายความหมายของการสร้างสรรค์ว่า คือการ รู้จักเลือกความรู้ประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ ความคิดใหม่หรือสิ่งแปลก ใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม บุคคลที่จะมีความสามารถในการสร้างสรรค์จะต้องเป็น บุคคลที่มีความคิดเป็นอิสระอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี คิดไตร่ตรอง ไม่ตัดสินใจ สิ่งใดง่าย ๆ การสร้างสรรค์ของมนุษย์จะเกี่ยวเนื่องกันกับความคิด การพูด การเขียนและการกระทำ

เชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะต้องใช้การคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพื้นฐาน และ คณะกรรมการวิชาการความคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า ศูนย์วิชาการ หมวดวิชาการ ศึกษาทั่วไป (2555) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ เกิดผลผลิตใหม่ ตลอดจนความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ นอกจากนี้ข้อสรุปของ อารีย์ พันธมณี (2557: 8) สรุปว่า การคิดสร้างสรรค์คือการคิดสิ่งใหม่ แปลก ไม่ซ้ำกับสิ่งเดิมหรือการคิดสร้างนวัตกรรม เป็นวิธีการคิด และเป็นกระบวนการการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงทวีป อภิสสิทธิ์ (2559: 5) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมทางการคิดและการกระทำของมนุษย์ ที่มีสิ่งเร้า กระตุ้นเร้าให้เกิดความคิดที่ หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และ หรือ สามารถคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ หรือดัดแปลงใหม่ เกิดวิธีการใหม่ๆ ผลผลิตใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นนั้น เกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ๆ ยิ่งไปกว่านั้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2558: 95) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิด สร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิด โดยมีองค์ประกอบความคิดที่เกี่ยวข้องหลายด้าน คือ การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดหลายแง่มุมและความคิดที่เหมาะสม ผลผลิตเป็นสิ่งใหม่ ที่มี ประโยชน์ อาจเป็นรายบุคคลและประโยชน์ของส่วนรวม

The National Advisory Committee on Creative and Cultural Education : NACCCE (Lundvall B. A., 1995) ได้กำหนดคุณลักษณะการสร้างสรรค์ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับความคิดที่เกิดจากความสร้างสรรค์อย่างมีจินตนาการ 2) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดต้นแบบหรือต้นกำเนิด 3) เป็นผลของงานที่ต้องมีคุณค่าและสนองกับวัตถุประสงค์ 4) เป็นงานที่จำเป็นหรือมีความตั้งใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ยังมีแนวคิดของ Ambile, T. M. (1983) ได้ให้นิยามการคิดแบบสร้างสรรค์ว่า ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative-Thinking Skills) 2) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) 3) แรงจูงใจ (Motivation) และได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ 6 ข้อ ดังนี้ 1) ความมีอิสระ (Freedom) 2) ความท้าทาย (Challenge) 3) ทรัพยากร (Resources) 4) ลักษณะของกลุ่มการทำงาน (Work Group Features) 5) การกระตุ้น แรงจูงใจ และกำลังใจของผู้บังคับบัญชา (Supervisory Encouragement) 6) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) ในทางตรงกันข้าม หากไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ว่าจะเป็นการทำลายความคิดสร้างสรรค์ได้ เช่น การเปลี่ยนเป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำให้ผู้คิดขาดความเป็นตัวของตัวเอง หรือการใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติวิพากษ์วิจารณ์บ่อย ๆ ไม่ยกย่องหรือไม่เสริมแรง หรือการที่มีการเมืองเข้ามาแทรกแซง รวมถึงปัญหาอื่น ๆ ที่เข้ามาเป็น

อุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น หากมีการแก้ปัญหาจะสามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า

Collins & O'Brien (2003) ได้นิยามคำว่า ความคิดที่สร้างสรรค์เป็นความสามารถ (Ability) หรือ พลัง (Power) สิ่งที่เป็นแบบฉบับ (Original) นวัตกรรม (Innovation) การแสดงออก (Self-expression) และการจินตนาการ (Imagination) โดยเป็นการคิดที่ไม่ยึดติดในกรอบที่มีอยู่บนฐานของข้อมูลเดิมหรือแนวคิดเดิม ๆ แต่จะเป็นการสังเคราะห์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ในขณะที่แนวคิดของ Claxton & Lucas (2004) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความฉลาดหลักแหลมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้นสิ่งสำคัญคือจะต้องมีแนวคิดที่ใหม่ ๆ ไม่ใช่ใช้อัจฉริยะภาพที่ปรากฏขึ้นในงานของ Einstein หรือเพลงของ Mozart เพียงเท่านั้น ปัจจุบันนี้ทุกคนและทุกอาชีพจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นการนำเอามาใช้ในการแก้ไขปัญหาและการดำรงชีวิตให้ทันกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้น เชื่อกันว่าสมองเป็นอวัยวะสำคัญของกระบวนการคิดทุกชนิด ดังนั้นหากเราเข้าใจแนวทางการพัฒนาของความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมองและวิธีการเรียนรู้ของสมองด้วย มีหลายทฤษฎีที่ได้อธิบายเรื่องนี้ อาทิ Elliott-Kemp (1983) ได้ให้คำอธิบายว่า การคิดสมองของคนเรามีด้วยกัน 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ สมองซีกซ้ายและสมองซีกขวา โดยสมองซีกซ้ายนั้นจะเก่งเรื่องตรรกะและการคิดแนวเชิงเหตุเชิงผล ส่วนสมองซีกขวานั้นเก่งเรื่องความคิดเชิงสร้างสรรค์ ถ้าหากต้องการฝึกสมองซีกซ้ายให้ขยับอวัยวะซีกขวาและตรงกันข้ามถ้าต้องการฝึกสมองซีกขวาให้ขยับอวัยวะซีกซ้าย จะจริงหรือเท็จหรือไม่นั้นยังไม่สามารถหาคำตอบได้ชัดเจน แต่ที่น่าสนใจและยังสามารถนำมาใช้ได้จนถึงปัจจุบันคือการพัฒนาสมองซีกไหนไม่สำคัญเท่ากับการฝึกให้สมองทั้งสองข้างทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะความคิดเชิงสร้างสรรค์มักจะเกิดขึ้นตอนที่เรากำลังผ่อนคลายและฝึกการคิดแบบสบายอารมณ์ การปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน สิ่งสำคัญก็คือเมื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้แล้วต้องรีบให้สมองซีกซ้ายทำงานคือรีบจดหรือบันทึกหรือไม่ก็มีเครื่องบันทึกติดตัวไว้ใช้งานเมื่อคิดออก ซึ่งกระบวนการคิดเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมอง โดยทฤษฎีการทำงานของสมองนี้ ไพพอร์ สินลาร์ตัน (2558 : 115) ได้สรุปไว้ว่าเป็นการทำงานของสมองซีกซ้ายและซีกขวาการทำงาน ของสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวานั้นแตกต่างกันโดยสมองซีกซ้ายของมนุษย์เป็นสมองที่ทำงานเน้น ทางการวิเคราะห์การใช้เหตุผล ภาษา ความจำคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ส่วนสมองซีกขวาของมนุษย์นั้น ทำงานเน้นทางด้านความคิด

สร้างสรรค์อารมณ์จินตนาการดนตรีศิลปะมิติสัมพันธ์สมองซีกซ้ายจะมองรายละเอียดภาพย่อยในขณะที่สมองซีกขวามองภาพรวม ในประเด็นที่สอดคล้องกัน คือ ในการเรียนและการทำงานต้องใช้สมองทั้งสองซีกทำงานร่วมกันมีการสลับการคิดระหว่างการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณกับความคิดสร้างสรรค์ การทำงานของสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวามีลักษณะตรงกันข้ามกัน ในการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลต้องใช้สมองทั้งสองด้านเพื่อเสริมซึ่งกันและกันไม่ได้ใช้เพียงด้านใดด้านหนึ่ง มนุษย์ใช้สมองซีกขวาในการทำหน้าที่คิดสร้างสรรค์แต่มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน (คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า, 2555 :5)

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค์ต้องอาศัยกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์เป็นสำคัญ และกระบวนการคิดสร้างสรรค์ต้องอาศัยการทำงานของสมองทั้งสองซีกร่วมกัน โดยเน้นที่การใช้สมองซีกขวาในการทำหน้าที่การคิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์และสมองซีกซ้ายมองภาพรวมในเชิงเหตุผล ซึ่งจะสามารถตกลึกความคิดที่เป็นประโยชน์ออกมาเป็นผลลัพธ์นั่นเอง ซึ่งนักวิชาการได้สรุปตรงกันว่า ทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ ด้วยการฝึกฝนการคิดของสมองตามแนวทางทางวิชาการ และจากการคิดสร้างสรรค์จะได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมด้วย

1.4 แนวคิด ทฤษฎีของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและอธิบายด้วยแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษาอ้างอิงได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในมิติของนิเทศศาสตร์ ได้อธิบายไว้ว่า ทฤษฎีการสื่อสารมีประโยชน์ต่อชีวิต องค์กร สังคม และโลกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม การศึกษาหรือการทำงานที่ปราศจากหลักการหรือทฤษฎีย่อมเปรียบเสมือนการแล่นเรือออกไปสู่จุดหมายปลายทางอีกฝั่งหนึ่งของมหาสมุทรโดยปราศจากความรู้ทางภูมิศาสตร์ อุตุนิยม ดาราศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ นอกจากจะขาดประสิทธิผล (คือแล่นเรือไปไม่ถึงจุดหมายปลายทาง) หรือขาดประสิทธิภาพ (คือแล่นเรือไปถึงช้ากว่ากำหนด) แล้วยังมีความเสี่ยงต่อความเสียหายที่สำคัญสองประการคือ ความเสียหายจากภัยอันตราย (เช่น เรือเกยหินโสโครกหรือเรือแตกเพราะพายุ) และความเสียหายจากการพลาดโอกาส (เช่น ท้องเรือว่างยังบรรทุกสินค้าบางประเภทได้อีก แต่ไม่รู้ไม่สนใจความต้องการของตลาด) ในทางนิเทศศาสตร์ ความเสียหายจากภัยอันตราย (risk cost) เห็นได้ชัดจากการสื่อสารโดยไม่รู้กฎหมายหรือจริยธรรมและการสื่อสารโดยไม่รู้หลักจิตวิทยา

ความเสียหายจากการพลาดโอกาส (opportunity cost) อาจได้แก่ การบริหารสถานีวิทย์ หรือโทรทัศน์โดยขาดความรู้หรือไม่คำนึงถึงศักยภาพของเครื่องส่งหรือของบุคลากร การไม่ถือโอกาสสื่อสารทำความเข้าใจเมื่อเราได้พบบุคคลที่มีปัญหาขัดแย้งกับเรา ทั้งนี้เพราะเราไม่รู้ไม่เข้าใจทฤษฎีความโน้มเอียงร่วมของนิวคอมป์ ซึ่งบอกว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นโอกาสสำคัญของการประนีประนอมความคิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความเสียหายอันเกิดจากการพลาดโอกาสในทางนิเทศศาสตร์ อาจมีผลกระทบรุนแรงต่อชีวิตและทรัพย์สิน อาทิ การมิได้รายงานหรือเตือนภัยเกี่ยวกับสภาพอากาศให้ชาวประมงทราบอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาลต่อชีวิตและเรือประมง ดังเช่น กรณีพายุที่ขึ้นฝั่งภาคใต้ของไทยหลายครั้ง การมิได้สื่อสารสร้างความอบอุ่นในครอบครัวอาจนำไปสู่การติดยาของลูกหลาน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตายตามทฤษฎีของ เอมีล ดูร์แกง (Émile Durkheim) นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศส ผู้เขียน “Le Suicide” (การฆ่าตัวตาย) ในปี ค.ศ. 1897 ซึ่งได้เสนอว่าสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งของการฆ่าตัวตาย คือ ความวิปริตผิดปกติ (anomaly) ที่มีได้มีการระบายถ่ายเทด้วยการสื่อสารกับบุคคลอื่น (คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

นอกจากนี้มีการศึกษาการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขในครอบครัวของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2558) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความสุขและความเข้มแข็งของครอบครัว การสื่อสารที่สร้างสรรค์ (constructive communication) ในครอบครัวจะทำให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความเข้าใจกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น เข้าใจความคิด อารมณ์ความรู้สึกของกันและกัน แล้วนำมาซึ่งความรู้สึกดี ๆ ความปลาบปลื้มยินดี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวจึงควรมีแนวทางที่จะสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขให้กับสมาชิกทุกคนในครอบครัว และหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ไม่สร้างสรรค์ (destructive communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารที่สมาชิกในครอบครัวไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างตรงไปตรงมา และไม่สามารถที่จะสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้องชัดเจนหรือมีการตีความผิดพลาดทำให้เกิดความขัดแย้งกันและมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ครอบครัวก็จะไม่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น พ่อแม่รักและเป็นห่วงลูกเรื่องการใช้จ่ายเงินของลูก แต่ถ้าวินิจฉัยของพ่อแม่ เป็นไปในลักษณะไม่เหมาะสม ลูกก็อาจเข้าใจผิดคิดว่าพ่อแม่ไปก้าวร้าวชีวิตส่วนตัวของเขา เพราะเป็นเงินที่เขาหามาด้วยน้ำพักน้ำแรงของเขาเอง เป็นต้น ดังนั้น การสื่อสารในครอบครัวจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนควรให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามคิดว่าย่างงี้ก็ได้

การสื่อสารในครอบครัวเป็นการทำหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครอบครัว (Mc Master อ้างถึงใน อุมภาพร ตรังคสมบัติ, 2544 : 42-43) ทั้งนี้ครอบครัวจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับการทำ

หน้าที่ของครอบครัวว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หากครอบครัวทำหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมาก ก็จะส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวพัฒนาไปอย่างดีทั้งกายและใจ ในทางตรงข้ามหากครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดปัญหาหรือเป็นพยาธิสภาพขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีโครงสร้างและการทำหน้าที่ (Structural and Functional Theory) ที่ว่าสมาชิกแต่ละคนในครอบครัวมีหน้าที่ของตน หากทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนอย่างสมบูรณ์ครอบครัวก็จะมีความสุขและมีคุณภาพ ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารในครอบครัวอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายการสื่อสารระหว่างบุคคลในเชิงปฏิสัมพันธ์ว่า ส่วนใหญ่เป็นผลของการใช้สัญลักษณ์ร่วมกันทั้งที่เป็นคำพูดและกิริยาท่าทาง การจะทราบว่าครอบครัวมีความสัมพันธ์อย่างไร พิจารณาได้จากการกระทำระหว่างสมาชิกในครอบครัวโดยผ่านทางกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาศัยสัญลักษณ์และการแปลความหมายจากการรับรู้ของแต่ละฝ่าย ดังนั้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน การสื่อสารในครอบครัวเป็นการทำหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครอบครัว (Mc Master อ้างถึงใน อุมาพร ตรังคสมบัติ, 2544 : 42-43) ทั้งนี้ครอบครัวจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับทำหน้าที่ของครอบครัวว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หากครอบครัวทำหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมาก ก็จะส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวพัฒนาไปอย่างดีทั้งกายและใจ ในทางตรงข้ามหากครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดปัญหา หรือเป็นพยาธิสภาพขึ้นกับสมาชิกในครอบครัว การจะทราบว่าครอบครัวมีความสัมพันธ์อย่างไร พิจารณาได้จากการกระทำระหว่างสมาชิกในครอบครัวโดยผ่านทางกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งอาศัยสัญลักษณ์และการแปลความหมายจากการรับรู้ของแต่ละฝ่าย ดังนั้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน

สุมาลี สุวรรณกร (พ.ศ. 2559) ได้ศึกษาการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการนำเสนอข่าวท้องถิ่น ได้กล่าวว่า แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการคัดกรองข่าวและนำเสนอข่าวอย่างเป็นกลาง สื่อมวลชนจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน การนำแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไปเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างการบริหารภาครัฐกับประชาสังคมในการพัฒนา

เมืองขอนแก่นจะสำเร็จได้นั้น ทั้งตัวสื่อมวลชนและสื่อที่ถูกนำเสนอจะต้องมีความน่าเชื่อถือและเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิต

สรุปความหมายของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ได้ว่า หมายถึงการพูด การฟัง การอ่านและการเขียน ซึ่งเป็นเครื่องมือของการสื่อสารและการรับส่งสาร ซึ่งได้แก่ การส่งข้อมูลความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึกด้วยการพูด การเขียน และการกระทำที่ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพื้นฐาน ซึ่งอาจเป็นการให้ข้อมูล ถ่ายทอดความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมหรืออยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและยังช่วยให้เกิดการพัฒนาปัญญาและความคิดของมนุษย์ในการร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับสังคมที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมถึงการสื่อสารที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สื่อสาร และยังสามารถสร้างความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการสร้างสรรค์พัฒนาความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุข

1.5 การพัฒนาการสื่อสาร

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารในองค์การและบุคคล ไว้ดังนี้

บัณฑิตกา จารุมา (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะการสื่อสาร คือการฝึกทักษะการพูดที่เป็นขั้นตอน การใช้ภาษากาย การฟัง รวมถึงการอ่านและการเขียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย ในขณะที่ ภาคิติดี ตรีสกุล (2554: 70-93) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีส่วนในการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารให้เกิดความหมายที่ชัดเจนหรือการรับรู้ความหมายร่วมกันระหว่างคู่สื่อสาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บริบทของการสื่อสารหรือสิ่งแวดล้อมทางการสื่อสาร สิ่งรบกวนการสื่อสาร ปฏิกริยาตอบกลับ ผลของการสื่อสาร และจริยธรรมในการสื่อสาร สรุปโดยสังเขปดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skill) คือ ความสามารถของผู้ส่งสารและผู้รับสาร แบ่งออกเป็น การสื่อสารด้วยวจนภาษา เช่น สามารถพูดได้อย่างชัดเจน สามารถคิดและวางแผนก่อนสื่อสาร ใช้เหตุผลในการสื่อสารได้ เป็นต้น และการสื่อสารด้วยอวจนภาษา เช่น ภาษาทางกาย ท่าทางและการสัมผัส เป็นต้น

2. ทศนคติ (Attitudes) คือ ความรู้สึกที่มีต่อบุคคล แบ่งออกเป็น ทศนคติของผู้ส่งสาร ว่าประเมินตนเองในด้านบวกหรือด้านลบต่อการที่จะสื่อสาร ทศนคติต่อเรื่องที่จะสื่อสาร คือ เป็นการทำ

ให้ผู้ส่งสาร เกิดความมั่นใจในเรื่องที่จะสื่อสารเพื่อให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทัศนคติต่อผู้รับสาร คือ ผู้ส่งสารมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้รับสาร เพื่อให้การสื่อสารเกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร

3. ความรู้ (Knowledge) ความรู้ของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ที่ผู้ส่งสารต้องมีความรู้ในสิ่งที่จะต้องสื่อสารออกไปเป็นอย่างดี และผู้รับสารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อความที่ผู้ส่งสารจะต้องสื่อสาร นั้นเป็นอย่างดีเช่นกัน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารที่สามารถวิเคราะห์ส่วนประกอบต่าง ๆ ของการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น

4. สถานภาพทางสังคมและวัฒนธรรม (Position within a social-cultural system) คือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้ส่งสารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในสถานภาพทางสังคมและวัฒนธรรมของตน และผู้รับสารเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

5. ขอบเขตประสบการณ์ (Field of experience) เป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสาร เพราะประสบการณ์ที่ต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารต่างกัน ดังนั้นผู้ส่งสารและผู้รับสารต้องปรับและสื่อความหมายให้เข้าใจตรงกัน และผู้ส่งสารจึงควรตระหนักถึงประสบการณ์ของผู้รับสารด้วย

6. ช่องทางการสื่อสาร คือการที่ผู้ส่งสารจะเลือกใช้ช่องทาง วิธีการหรือเครื่องมือที่จะส่งไปยังผู้รับสารที่คิดว่าเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง

7. บริบทของการสื่อสารหรือสิ่งแวดล้อมทางการสื่อสาร ที่มีทั้งบริบทหรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บริบทหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคม บริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากเหตุการณ์การสื่อสารที่ผ่านมา บริบทหรือสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา และบริบทหรือสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งบริบทเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารด้วย

8. สิ่งรบกวนการสื่อสาร มีทั้งสิ่งรบกวนทางกายภาพ สิ่งรบกวนทางจิตใจ สิ่งรบกวนที่เกิดขึ้นในสื่อหรือในช่องสาร และสิ่งรบกวนที่เกิดจาก ภาษา สิ่งรบกวนต่าง ๆ นี้ จะเป็นอุปสรรคและส่งผลให้ลดทอนประสิทธิภาพของการสื่อสาร

9. ปฏิกริยาตอบกลับ เป็นปฏิกริยาหรือสารซึ่งผู้รับสารแสดงตอบกลับไปยังผู้ส่งสาร หลังจากที่ได้รับสารแล้ว หากผู้รับสารแสดงตอบกลับได้ตรงความต้องการของผู้ส่งสาร สามารถสรุปได้ว่าการสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

10. ผลของการสื่อสาร เป็นผลที่สามารถปรากฏทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างด้านอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สื่อสาร และด้านสัมฤทธิผลหรือประสิทธิผลของการสื่อสาร

11. จริยธรรมในการสื่อสาร เกี่ยวข้องกับ การใช้ความเชื่อถือ ค่านิยม หลักศีลธรรมและ พฤติกรรมการสื่อสารมาเป็นหลักการหรือแนวทางในการสื่อสาร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 190 – 192) สรุปแนวคิดของ Stephen P Robbins (1989) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการที่มีชื่อเสียงระดับโลก ที่ได้แนะนำเทคนิค 7 ประการ ในการปรับปรุง ทักษะการติดต่อสื่อสารของบุคคลไว้ดังนี้

1. พยายามเลือกช่องทางการติดต่อสื่อสารหลายแบบ ซึ่งจะเป็นการช่วยต่อยอดย้ำความสำคัญ และเพิ่มความชัดเจนของข่าวสารยิ่งขึ้น เช่น การสื่อสารด้วยจดหมายและโทรศัพท์เท่ากับได้เห็นทั้ง ภาพและได้ยินเสียง เนื่องจากผู้รับข่าวสารบางคนมีความสามารถรับข่าวสารได้ดีเฉพาะเมื่อเป็น ลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่บางคนชอบฟังทางวาจาหรือทั้งสองอย่าง

2. แยกแยะข่าวสารให้เหมาะกับผู้ใช้ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนในองค์กรต้องการข้อมูล ข่าวสารที่แตกต่างกัน ข้อมูลที่ฝ่ายแผนงานต้องการจะแตกต่างจากฝ่ายบัญชี และข้อมูลที่ฝ่ายบริหาร ระดับสูงต้องการจะต่างจากฝ่ายปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงจำเป็นต้องแยกแยะข้อมูลและเลือกสื่อสารให้ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้

3. แสดงความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาต้องระมัดระวัง มิให้กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของผู้อื่น ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องฝึกตนเองให้ไวในการ รับรู้ความต้องการ ความรู้สึกและเจตคติของผู้อื่น เนื่องจากคุณลักษณะที่แสดงความเอื้ออาทรเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการสื่อสารยิ่งขึ้น

4. ไม่ควรลืมว่าการสื่อสารแบบสองต่อสองมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะถ้าต้องการให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในภาวะแวดล้อมที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อ สถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ทำให้เกิดความสงสัย วิทกกังวล และไม่แน่ใจเกิดขึ้น การสื่อสารสองทาง โดยตรงแบบสองต่อสองจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง สามารถได้คำตอบ ต่อข้อสงสัยต่าง ๆ ตลอดข้อแนะนำที่จำเป็นในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. ฝึกฝนวิธีฟังอย่างตั้งใจ ทักษะในการฟังมีความจำเป็นมาก แต่ก็มีคนไม่น้อยที่ยังสับสน ระหว่างการได้ยิน (Hearing) กับการฟัง (Listening) ทั้งนี้ การได้ยินเป็นเพียงการที่คลื่นเสียงมา กระแทบโสตสัมผัสส่วนนั้น แต่การฟังมีความหมายมากกว่าการได้ยินเพราะต้องใช้ความตั้งใจ การแปล ความหมายและการจดจำเสียงที่เข้ามากระตุ้นประสาทโสตสัมผัส

6. สิ่งที่ต้องสอดคล้องกับการกระทำ จากคำกล่าวที่ว่า “การกระทำดังกว่าคำพูด” ดังนั้น ถ้าข่าวสารที่มีใช้คำพูดเกิดขัดแย้งกับข่าวสารที่เป็นทางการที่สื่อสารออกมาจากองค์กรแล้วก็จะทำให้

คนที่เกี่ยวข้องทั้งหลายเกิดความสับสน และข่าวสารที่เป็นทางการนั้นจะลดความสำคัญลงทันที ยิ่งกว่านั้น ถ้าการกระทำกับคำพูดของผู้บริหารไม่ตรงกันก็จะทำให้ความน่าเชื่อถือลดลง

7. การใช้ข้อมูลย้อนกลับ การติดต่อสื่อสารที่ดีต้องเป็นกระบวนการสองทางระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร ปัญหาการสื่อสารที่พบบมากที่สุดคือเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากระดับบนสู่ระดับล่าง ขององค์การ มีผู้บริหารระดับสูงเป็นฝ่ายควบคุมการสื่อสารด้วยการแจ้งทางจดหมาย หรือบันทึกช่วย จำโดยถือว่าทุกคนในองค์การต้องอ่านและมีหน้าที่ต้องรับรู้ ในกรณีดังกล่าวผู้บริหารจำเป็นต้องมี กลไกการมีข้อมูลย้อนกลับ

กล่าวได้ว่าการสื่อสารที่ดีคือกุญแจสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่ชุมชน องค์การและสร้าง ประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบุคคล ผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บุคคลควรให้ความสำคัญในการ ติดต่อสื่อสาร โดยการจัดรูปแบบการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสม เลือกเครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงการ ติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกรับทราบข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง รวมถึงการปรับปรุงทักษะการ ติดต่อสื่อสารของบุคคล การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารหลายแบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ใช้ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบพบหน้ากัน การฝึกฝนวิธีฟังอย่างตั้งใจ เป็นต้น สิ่งที่ได้กล่าวถึงการ พัฒนาทักษะการสื่อสารโดยสังเขปนี้ จะช่วยเสริมสร้างระบบการสื่อสารที่ประสิทธิภาพและนำไปสู่ ประสิทธิภาพของชุมชนหรือองค์กรได้ในที่สุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่มทำหน้าที่ควบคุม ชักนำ จูงใจ ชี้นำให้สมาชิกปฏิบัติภารกิจ หรือกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ ซึ่ง ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) สรุปว่า ผู้นำจะต้องมีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ เกี่ยวข้องกับผู้ตาม การตัดสินใจ และการสั่งการ กล่าวคือ ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ การตัดสินใจในการจัดสรร และใช้อำนาจต่อผู้ตามเพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการ และการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือ จากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, (2556) ได้สรุปแนวความคิดของ Stogdill (2014) เกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า การที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน

ในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการใช้อิทธิพล ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับแนวคิดของ Bovee and other (2018) และ Dalt (2019)

2.2 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ

ประสิทธิผลภาวะผู้นำ (Leadership Effectiveness) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำอธิบาย เช่น Hersey and Blanchard (2016), Yukl (2017) และ Strack (2018) สามารถสรุปความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้นำที่มีกระบวนการการดำเนินงานภายในองค์กรที่ราบรื่น มีความสามารถยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก มีความสุขความสามัคคีของผู้ร่วมงานและผลงานที่บรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

นักการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ได้แก่ มณฑป ไชยจิต (2557) ได้วิจัยพบว่า คุณลักษณะของคณบดี ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของคณะวิชา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ วิเชียร ชิวพิมาย (2559) ที่ได้พัฒนาแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะที่เหมาะสม ของผู้บริหาร ประกอบด้วย อารมณ์ที่หนักแน่นมั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย เมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เชื่อมมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และขณะที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ที่ได้วิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และความสามารถในการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าแนวคิดนี้กล่าวเน้นถึงคุณสมบัติ บุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ เฉพาะของความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิด และการเรียนรู้ภายหลังการศึกษา การสะสมประสบการณ์ การฝึกฝน จนทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ จนทำให้ บุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานมีความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา และมีความยินดีร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

จากการที่นักวิชาการได้ศึกษา และวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในยุคต่าง ๆ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การจำแนกภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lussier and Achua (2001) ได้ดังต่อไปนี้ คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ซึ่งการมีแนวคิดภาวะผู้นำแบบต่างๆ ให้ศึกษาล้วนเป็นประโยชน์ถ้าได้มีการทำความเข้าใจและนำไปใช้ตามสภาพการณ์ได้อย่างเหมาะสมจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะ ที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปร ทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางการศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด สร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษางานวิจัยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1904-1940 ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญาเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ Stogdill R. M. (1974) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี 3) สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด 4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น และ 6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด โดยลักษณะทางกายเป็นด้านร่างกาย ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นด้านอารมณ์ และจิตใจ ภูมิหลังทางสังคมและลักษณะทางสังคม รวมเป็นด้านสังคม สติปัญญาเป็นด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพเป็นด้านคุณธรรม

ยังมีการศึกษาวิจัยในองค์กรที่หลากหลายทั้งในองค์กรภาครัฐ และเอกชน พบว่า สมรรถภาพ (Competencies) ของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการ โดยสมรรถภาพดังกล่าว ประกอบด้วย การจูงใจ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) ทักษะ (Skills) จินตภาพแห่งตน (Self-Image) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งในด้านคุณลักษณะนั้นได้ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ 1) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency Orientations) 2) ใส่ใจกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา (Concern with Impact) 3) ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ (Proactively) 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) 5) มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดต่อสิ่งต่าง ๆ (Conceptualization) 6) มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอด (Diagnostic Use of Concepts) 7) มีอำนาจบารมีทางสังคม (Use of Socialized Power) และ 8) มีการบริหารจัดการโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม (Managing Group Process) โดยใส่ใจกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา และมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมเป็นด้านอารมณ์ และจิตใจ ผู้นำมีอำนาจบารมีทางสังคมและมีการบริหารจัดการอาศัยกระบวนการกลุ่มรวมเป็นด้าน สังคม และผู้นำมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอดรวมเป็นด้านสติปัญญา

Bothwell (2013) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ มี 10 ประการ ดังนี้ 1) ความฉลาด (Intelligence) 2) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to Get Along well with Others) 3) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค (Skill in the Area of Technical Competence) 4) สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น (Ability to Motivate Self and others) 5) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง (Emotional Stability and Self Control) 6) มีทักษะใน ด้านการวางแผนและจัดการ (Planning and Organizing Skills) 7) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ให้งานสำเร็จ (Strong Desire to Achieve Task) 8) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม (Ability to Use the Group Process) 9) เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (to be Effective and Efficient) และ 10) มีความสามารถในด้านการตัดสินใจ (Decisive) โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค รวมเป็นด้านร่างกาย มีความมั่นคงในอารมณ์และ การควบคุมตนเอง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้ งานสำเร็จ รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้อกระบวนการกลุ่มรวมเป็นด้านสังคม และเป็นผู้มีความฉลาด มีทักษะในการวางแผนและจัดการ และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ รวมเป็นด้านสติปัญญา

McCall and Lombardo (2014) ได้สรุปถึงผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ประเทศสหรัฐอเมริกาว่า ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีดังต่อไปนี้ 1) มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ (Emotional Stability and Composure) 2) มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง (Defensiveness) 3) มีทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Skills) และ 4) มีทักษะทางด้านการคิด และเทคนิควิธี (Technical and Cognitive Skill) โดยผู้นำมีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ และมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านสังคม และผู้นำมีทักษะทางด้านความคิดและเทคนิควิธีเป็นด้านสติปัญญา

จากคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของนักวิชาการและผู้รู้ในแขนงต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคนที่ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร หรือผู้นำที่หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันตามบริบท สถานการณ์และสภาพแวดล้อม โดยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา คุณลักษณะต่างๆ นี้ เมื่อนำออกมาใช้ได้ดีจะช่วยให้งานที่ในขณะนำกลุ่ม ชุมชนหรือองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้

2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Lussier and Achua, 2011) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and Transformational Leadership)

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้จะมีความสำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ ปณิธานและเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ หรือลักษณะพิเศษ (Charisma) ของผู้นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผู้นำตามแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี จะใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น คือ 1) ผู้นำจะ

พัฒนาวิสัยทัศน์ ใหม่ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม 2) ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิด มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ 3) ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิก โดยแสดงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความรู้ความชำนาญ ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา และ 4) ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง และนิത്യ สัมมาพันธ์ (2556) ได้สรุปแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) สามารถอธิบาย หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตน 3) กล้าเสี่ยงที่จะดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น 4) ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5) กล้าแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างผู้อื่น แนวคิดของความเป็นผู้นำที่มีบารมีมีลักษณะคล้ายกับความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ แต่จากการศึกษาพบว่า บุคคลสามารถเรียนรู้และฝึกฝนให้ผู้นำมีบารมีได้ ความเป็นผู้นำที่มีบารมีจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่มีบารมีจะมีบทบาทสูง และช่วยแก้ไขปัญหในสถานการณ์บางสถานการณ์ได้ดี เช่น สถานการณ์ที่ตึงเครียด หรือมีความไม่แน่นอนสูง อย่างเช่น สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ศาสนา หรือสถานการณ์สงคราม เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and Transformational Leadership) ในปี ค.ศ. 1978 Burns (1978) ได้เขียนหนังสือชื่อ “Leadership โดยเสนอแนวคิดว่ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า นั่นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นนอกจากผู้ตามจะยินยอมแล้วยังเกี่ยวข้องกับการยกระดับความเชื่อ ความต้องการ และค่านิยมของผู้ตามอีกด้วย ผลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งต่างฝ่ายต่างกระตุ้นซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างยกระดับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เป็นผู้นำ และเปลี่ยนสภาพ ผู้นำให้เป็นผู้ส่งเสริมคุณธรรม Burns ยืนยันว่ากระบวนการแลกเปลี่ยน และกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพ จะช่วยให้เข้าใจภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ต่อมาในปี ค.ศ. 1985 Bass (1985) ได้ขยายแนวความคิดของ Burns มาใช้กับการบริหารองค์กร โดย Bass ชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมักจะพิจารณาวิธีพัฒนารักษาคุณภาพและ ปริมาณของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กร วิธีลดแรงต่อต้าน การปฏิบัติงาน และวิธีการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นจะพยายามในการยกระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตาม ลูกค้าหรือผู้รับบริการให้ตระหนักถึงผลที่จะตามมาจากการปฏิบัติงาน การที่จะยกระดับได้ผู้นำจะต้องมองการณ์ไกล เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถที่จะอธิบายได้ว่า

อะไรผิดอะไรถูก ไม่ใช่ทำในสิ่งที่คนทั้งหลายพอใจ Bass ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaderships) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ สภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaderships) ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ 2) การบริหารงานแบบวางเฉย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำได้โดยการชมเชยเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ได้รับโบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี หรือการให้รางวัลเป็นเกียรติยศ การให้การยอมรับจากสาธารณชนต่อการทำงานที่ดี รวมทั้งให้คำอธิบายอย่างชัดเจนกับลูกน้อง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนคำจูนในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้ง และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้มักจะจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

2.1.2 การบริหารงานแบบวางเฉย (Management by Exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจให้แรงเสริมทางลบหรือ การลงโทษ การบริหารงานแบบวางเฉยนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกจะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐานก็จะเข้าไปแก้ไขทันที และ 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับจะเป็นลักษณะที่วางเฉย ไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้าหากงานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิม แต่จะเข้าแทรกแซงเมื่องานสำเร็จแล้วแต่ผลงานไม่ได้มาตรฐาน

2.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leaderships) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามอย่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับจิตสำนึก

ของผู้ตาม เช่น มีอิสรภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน หรือสันติภาพ เป็นต้น แทนที่จะมุ่งให้เกิดความกลัว ความโลภ ความอิจฉา หรือความเกลียดชัง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นผู้นำที่นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์กรควรจะเป็นอย่างไร และสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใหม่ได้ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะสร้างสิ่งใหม่จากสิ่งเก่าที่มีอยู่ สร้างเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเก่า สื่อสารให้สมาชิกในองค์กรทราบว่าเป้าหมายใหม่คืออะไร และมีความผูกพันต่อเป้าหมายใหม่ด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ความสนใจ 2) การตัดสินใจ 3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ต่อมาได้มีการวิจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย Bennis and Nanus (2015) ได้ศึกษาผู้นำที่มีชื่อเสียงในองค์กรรัฐบาล และเอกชน 90 ราย พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่มีลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำต้องใช้กระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความผูกพันและความเชื่อต่อวิสัยทัศน์ และ 3) การส่งเสริมการรับรู้ในองค์กร และยังสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล 4) การกระตุ้นปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ สรุปคำอธิบายโดยสังเขปดังนี้คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้ องค์กรเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์กร พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ ทำให้การทำหน้าที่ของ องค์กรราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกับทั้งองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความ ทำท่าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จ หลังจากการ สร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของ สมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี (Charismatic) หมายถึง การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผล อย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อ ของผู้นำ ถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์กรได้ และ Yukl (2018) ได้อธิบาย เพิ่มเติมว่า บารมีของผู้นำจะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหาเป็นผู้ กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความ

ขัดแย้งอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติ ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล (Individualized Consideration) จะเน้นที่การมุ่งพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงาน หรือองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ขึ้นในโรงเรียนได้

5. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) คือความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่านักวิชาการมีแนวคิดเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลายรูปแบบ โดย Bennis and Nanus (2015) พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ และ House (2016) พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งล้วนเป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกมาจากการบูรณาการความรู้ ความสามารถมาสู่การนำกลุ่มให้ร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมให้ประสบผลได้ตามเป้าหมาย สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะ

สำคัญเป็นพื้นฐาน ซึ่งผู้นำจะต้องเสริมสร้างตนเองให้เพิ่มพูนคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อการยอมรับในการนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ทักษะผู้บริหารและทักษะผู้นำ

จากการศึกษาของนักทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ ที่สนใจการศึกษาทักษะผู้นำได้ ชี้ค้นพบเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Leadership Skills) ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดย Gary A. Yukl (2018) ได้ค้นพบทักษะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Skills) และ 2) มีทักษะทางการคิด และเทคนิควิธี (Technical and Cognitive Skill) โดยมีทักษะในการ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะทางด้านความคิดเป็นด้านความคิด รวบรวม และเทคนิควิธีเป็นความรู้ความสามารถ

Gardner (2015) ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำไว้ 5 ประการ สรุปได้ดังนี้ คือ 1) การสร้างความเห็นพ้อง (Agreement Building) 2) การทำงานแบบเครือข่าย (Networking) 3) การสร้างอำนาจที่มีโดยมิต้องใช้อิทธิพลของระบบราชการ (Exercising Nonjury Power) 4) การสร้างความเป็นกลุ่ม หรือสถาบัน (Institution Building) และ 5) ความคิดที่ยืดหยุ่น (Flexibility) โดยสร้างความเห็นพ้อง และความคิดที่ยืดหยุ่น รวมเป็นด้านความรู้ความสามารถ การทำงานแบบเครือข่าย การสร้างอำนาจที่มีโดยมิต้องใช้อิทธิพลของระบบราชการและการสร้างความเป็นกลุ่มหรือสถาบันรวมเป็นด้าน มนุษยสัมพันธ์

Frigon and Jackson (2016) ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) ความเป็นผู้นำในทีมงาน (Team Leadership) 3) การแสดงความรับผิดชอบทางการเงิน (Financial Responsibility) 4) การตัดสินใจ (Decision Making) 5) การประเมินสถานการณ์ (Situational Assessment) 6) การสื่อสาร (Communication) 7) การบริหารจัดการ (Management) 8) การให้ความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ (Teaching) 9) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating) 10) การจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Meeting Management) 11) การตัดสินใจโดยยึดข้อเท็จจริงเป็นหลัก (Fact-Based Decision Making) และ 12) ความรู้ในเชิงธุรกิจ (Business Knowledge) โดยการวางแผนการตัดสินใจ และความรู้ในเชิงธุรกิจรวมเป็นด้านความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำในทีมงาน การแสดงความรับผิดชอบทางการเงิน การสื่อสาร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการประเมินสถานการณ์ การบริหารจัดการ การให้

ความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ และการตัดสินใจโดยยึด ข้อเท็จจริงเป็นหลักรวมเป็นด้านความคิดรวบยอด

McCaughey, Moxley, and Velsior (2017) ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ที่มีประสิทธิผล ไว้ 4 กลุ่ม จำนวน 16 ทักษะ โดยสรุป คือ กลุ่มที่ 1 ความสามารถที่จะสร้างสัมพันธ์กับสังคม (Ability to Interact Socially) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 8 ประการ คือ การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การต่อรอง (Negotiation) การมีอิทธิพล (Influencing) การสร้างทีมงาน (Team Building) การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active Listening) ความสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Ability to Give Feedback) การสื่อสาร (Communication) และการปรับตัว (Adaptation) กลุ่มที่ 2 การสร้างสรรค์ (Creativity) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มองหาข้อสรุปที่เป็นทางเลือก (Select Ultimate Solutions) ตั้งคำถามเกี่ยวกับข้อตกลงของข้อคำถามเหล่านั้น (Question Assumptions) และสำรวจสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย (Explore Ambiguity) กลุ่มที่ 3 การประเมินเชิงวิเคราะห์และคิดอย่างเป็นระบบ (Critical Evaluation and Systematic Thinking) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ คิดอย่างวิเคราะห์ (Think Analytically) ป้องกันปัญหา (Detect Problems) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) และ กลุ่มที่ 4 การเสริมพลัง (Empowerment) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 2 ประการ คือ กระตุ้นหรือจูงใจผู้อื่นโดยอาศัยการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Ability to Motivate Others Through Participative Decision Making) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal Setting) โดยความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและการส่งเสริมพลังรวมเป็นด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างสรรค์เป็นด้านความรู้ความสามารถและการประเมินการเชิงวิเคราะห์และคิดอย่างเป็นระบบเป็นด้านความคิดรวบยอด

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่านักวิชาการมีแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้หน้าที่หลากหลายรูปแบบ โดยผู้นำต้องมีความสามารถสำคัญในการทำงานกับกลุ่ม ได้แก่

1. การทำงานแบบเครือข่าย (Networking)

การทำงานแบบเครือข่ายของผู้นำ Davies (2014) ได้ให้คำอธิบายว่า หมายถึง ความเฉลียวฉลาดในการพัฒนาส่วนตัวบุคคล ผู้นำมักจะตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอเพื่อค้นหาวิธีการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการฝึกฝนเรียนจากการกระทำในปัจจุบัน และพัฒนาเครือข่ายอย่างมืออาชีพให้ขยายออกไปอย่างรวดเร็วโดยการสื่อสารทางเทคโนโลยี เนื่องจากองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่กว่า และต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายกัน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบริบทภายนอก องค์กรจะส่งเสริมความสามารถทางความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผน และการบริหารจัดการเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร และเพื่อพัฒนา

ความคิดผู้นำจะให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานแบบเครือข่าย เพราะเครือข่ายได้สร้างความคิดและแรงบันดาลใจสำหรับการพัฒนาองค์กร นี่คือความสำคัญของทักษะของผู้นำ

2. การตัดสินใจ (Decision Making)

การตัดสินใจของผู้นำเป็นความสามารถที่สำคัญ โดย Hoy and Miskel (2012) และ Robbins (2014) ให้คำอธิบายว่า การตัดสินใจ เป็นบทบาทหลักและหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนในการปฏิบัติและมีการเลือกอย่างน้อยที่สุดสองทางเลือก และการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำจะต้องบริหารองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่ง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ (Role and Function) และวิธีการตัดสินใจ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น ได้แก่ ค่านิยม (Values) บุคลิกภาพ (Personality) กล่าวคือ ค่านิยมเป็นแนวทางเบื้องต้นที่ผู้ตัดสินใจใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการเลือก ดังนั้น ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจทุก ๆ ขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มกำหนดวัตถุประสงค์การสร้างทางเลือก การเลือกทางเลือกในการตัดสินใจ การนำทางเลือกไปปฏิบัติ ขั้นตอนเหล่านี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงค่านิยมในการตัดสินใจได้ ส่วนบุคลิกภาพของผู้ตัดสินใจนั้นจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเชิงจิตวิทยา ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรสามารถที่จะตัดสินใจประสิทธิผล การตัดสินใจในประเด็นต่อไปนี้ 1) คุณภาพ (Quality) 2) เวลา (Timelines) 3) การยอมรับ (Acceptance) 4) คุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม (Ethical appropriateness) การตัดสินใจที่มีประสิทธิผลนั้น มีลักษณะดังนี้ 1) มีการหาข้อมูลมากขึ้น 2) ต้องแยกให้ออกกว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น 3) กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล (AHP: Analytic Hierarchy Process) ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก AHP เป็นกระบวนการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น โดยเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจทางธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมออกมาเป็นส่วน ๆ แล้วจัดใหม่ให้อยู่ในรูปของปัจจัย และสังเคราะห์ตัวเลขของการวินิจฉัยนั้นเพื่อที่จะคำนวณดูว่าปัจจัยหรือทางเลือกอะไรที่มีค่าลำดับความสำคัญสูงสุดและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการ

แก้ปัญหาอย่างไร ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลมี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ขั้นที่ 3 วิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือก ขั้นที่ 5 วิจัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์ และขั้นที่ 6 คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุดโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญ

3. การมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารใช้แรงบันดาลใจร่วมกันของบุคลากรในการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้การกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมที่เกิดจากการกำหนด ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ใช่เป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเพียงคนเดียว ส่วนเทคนิคการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์อาจใช้หลักฉันทามติของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่ต่าง กำหนดวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาอภิปรายเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันแล้วกำหนดเป็นข้อความ แสดงถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่คาดหวังในอนาคตที่องค์กรต้องคำนึงถึงความคาดหวังของสังคม ความต้องการของชุมชนและเกิดมาจากการคิดร่วมกันของบุคลากร และตัวแทนชุมชน ส่วนพันธกิจเป็นข้อความแสดงถึงจุดมุ่งหมาย และแสดงถึงทิศทางที่องค์กรตั้งใจจะกระทำให้บรรลุผล โดยต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกำหนดไว้

4. การทำงานเป็นทีม (Team Working)

การทำงานเป็นทีม มีแนวคิดที่อธิบายไว้น่าสนใจ คือ แนวคิดของ Dubrin (2015) และ Kitzinger (2014) ได้อธิบายความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง หรือที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

5. การสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารของผู้นำในปัจจุบัน ตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2012) Robbins(2014) และ Kitzinger (2014) ได้อธิบายเป็นแนวทางเดียวกัน สรุปได้ว่า หมายถึง การถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย (Transfer and Understanding of Meaning) การสื่อสารในปัจจุบันกระทำได้ง่าย สื่อสารได้ข้อมูลมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วย ได้แก่ อีเมล อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์ทราเน็ต การประชุมโดยผ่านระบบเครือข่ายการสื่อสาร (Video-conferencing) ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการ สื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นเครือข่ายในองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organizational Communication)

6. การวางแผน (Planning)

กิจกรรมทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นระดับใด ในหน่วยงานใด ล้วนมีกำเนิดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรจะทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาคงปราศจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจน ความคิดหรือเจตนาธรรมก็เกิดขึ้นก่อนเช่นเดียวกันจากนั้นค่อย ๆ พัฒนาชัดเจนขึ้นกลายเป็นกรอบกำหนดทิศทาง และแนวดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมดาของกฎการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะความไม่แน่นอน การตัดสินใจ ความคาดหวังในอนาคตจะเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการคาดการณ์ล่วงหน้าในการดำเนินภารกิจเรียกว่า การวางแผน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา , 2562) แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการวางแผนเป็นเรื่องที่มีความแน่นอน หากต้องการ การพิจารณาแล้วก็สามารถทำได้ค่อนข้างไม่ยากนักเพราะแผนเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลสามารถที่จะทำความเข้าใจกับจุดประสงค์ที่ชัดเจนได้โดยทำความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของแผน วิเคราะห์ทางเลือกอย่างระมัดระวัง การเลือกทางเลือกของแผนจะต้องระวังผลสะท้อนกลับด้วย และแนวความคิดทางวิทยาศาสตร์ที่จะต้องนำไปใช้ว่าอันไหนบ้างที่แผนจะเลือกนำไปใช้ แต่ก็สามารถใช้ความกลมกลืนระหว่างแผน และความต้องการให้แผนมีความยืดหยุ่นในการนำแผนไปใช้ ซึ่งก็สามารถทบทวนการนำแผนไปใช้ได้ แต่ก็ต้องมีพื้นฐานความรู้เป็นพิเศษทางด้าน การคำนวณ การวัดตามหลักการของแผน และความสามารถที่จะใช้มันได้

6.1 ความหมายของแผน

แผน หมายถึง โครงการที่กำหนดขึ้นอันรวมถึงเป้าหมาย สิ่งที่มีคุณค่า แนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือแนวทางที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล ภายในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่ง ซึ่งจะมีทั้งอุปสรรคและโอกาส โดย Luthans (2012) และ Greenberg and Baron (2013) อธิบายความหมายเพิ่มเติมว่า การวางแผน เป็นกระบวนการเลือกวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต ทั้งนี้ การวางแผนในแต่ละความหมายอาจมีองค์ประกอบร่วมกันที่นักวิชาการ เห็นตรงกันอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการ (Process) 2) เป็นการเลือกกำหนดวิธีดำเนินการ (Alternative the Action) 3) เป็นการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Action to Objective) และ 4) เป็นการคาดการณ์ถึงความสำเร็จในอนาคต (Future Forecasting)

6.2 ความสำคัญของการวางแผน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การกำหนดแผนเป็นเรื่องของการกำหนดความต้องการ วิธีดำเนินการและ คาดหมายผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล มีข้อมูลตัวเลขประกอบ มีการเสนอปัญหาเพื่อขจัดอุปสรรคที่จะมาถึงเป้าหมายข้างหน้าได้ กล่าวได้ว่า การกำหนดการวางแผนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรในประการสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ทำให้การทำงานของบุคลากรประสานงานซึ่งกันและกัน โดยมีแผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน (Frame of Reference) 2) ช่วยให้เกิดการประหยัดในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการแทนที่จะต้องเสียเวลาดำเนินการไปโดยไม่มีทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้เสียหายต่อทรัพยากรในการบริหารดังกล่าว 3) ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปโดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพราะมีแผนเป็นแนวปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางอยู่แล้ว 4) เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เพราะการมีแผนจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน (Job Description) 5) ทำให้สามารถระดมสรรพกำลังของทรัพยากร (Mobilization of Resources) ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ และ 6) หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาสามารถทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน (Plan Implementation) ได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ทันทั่วถึง การวางแผนถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งของการบริหารที่

เป็นระบบและมีประสิทธิภาพถือได้ว่าเป็นงานตั้งแต่เริ่มแรกและเป็นงานต่อเนื่องโดยตลอด ในกระบวนการการบริหาร และการจัดการของหน่วยงาน หรือของระบบการปกครองทั้งระบบ การวางแผนนั้นมิได้จบลงที่ได้ตัวแผน แต่เป็นที่ครอบคลุมทั้งการจัดทำแผน (Planning) การนำแผน ออกปฏิบัติหรือบริหารแผน (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่แสดงผลสัมฤทธิ์ผลของแผน หรือเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และจัดทำ แผนใหม่ในโอกาสต่อไป

6.3 องค์ประกอบการวางแผน

การวางแผนตามแนวคิดของ Greenberg and Baron (2013) สรุปได้ว่าหมายถึง การเตรียมการเพื่อปฏิบัติการในอนาคต การวางแผนจำเป็นต้องอาศัยการคาดคะเนที่แม่นยำเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ทรัพยากร และข้อจำกัด หรืออุปสรรคต่าง ๆ ดังนี้ 1) อนาคต การวางแผนเป็นการ มองอนาคตเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินการหรือตั้งวันการดำเนินการไว้สำหรับอนาคต แต่อนาคต ไม่มีใครทราบได้แน่นอนโดยอนาคตที่ไกลออกไปในการคาดคะเน อนาคตจึงต้องอาศัยความรู้และ เทคนิคมากพอสมควร 2) การปฏิบัติตามแผนแต่ละแผนจะต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในแผนจำเป็นต้องระบุวิธีการปฏิบัติให้ด้วยเสมอ 3) ผู้รับผิดชอบ แผนแต่ละแผนจำเป็นต้องมี ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งอาจแยกหลาย ๆ ได้ 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงนั้นโดยทั่วไปรับผิดชอบแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ซึ่งต้องการ ข้อมูลที่สรุปรวมทั้งระบบและมีการตัดสินใจที่ไม่จำเป็นต้องมีโครงการประกอบ (Non Program Decision Making) ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบแผนทั่วไป (General Planning) ซึ่งต้องการ ข้อมูลที่ประมวลมาพอสมควร (Conclude) และมีการตัดสินใจทั้งที่มีและไม่มี โครงการ (Program and Non Program Decision Making) ผู้ปฏิบัติจะรับผิดชอบแผนปฏิบัติการ (Operational Planning) ซึ่งต้องการข้อมูลละเอียดและมีการตัดสินใจตามโครงการที่กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าแผนนั้น จะต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบตามระดับของงานนั่นเอง 4) การตัดสินใจ การวางแผนต้องมีการ ตัดสินใจเลือกทางเดินสำหรับอนาคตจึงต้องมีการตัดสินใจที่มีโอกาสพลาดน้อยที่สุดสามารถใช้ แก้ปัญหาได้ดีที่สุด และเป็นที่ยอมรับการตัดสินใจนั้น โดยทั่วไปเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจนั้นเสี่ยง ภัยน้อยปฏิบัติได้ง่าย ตลอดจนเหมาะสมกับเวลาและทรัพยากรเพื่อให้การตัดสินใจมีคุณภาพจึงควรมี ขั้นตอน ดังนี้ 4.1) วิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง 4.2) หาทางเลือกในทางแก้ไข 4.3) วิเคราะห์ข้อจำกัด ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม 4.4) กำหนดมาตรฐานในการวัดผล 4.5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และ

4.6) ติดตามผลการตัดสินใจ 5) มาตรฐานแผนจำเป็นจะต้องระบุเป้าหมายหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ด้วยเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ว่า เมื่อประเมินผลแล้วแผนนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มาตรฐานที่กำหนดจะต้องไม่สูงเกินไปหรือต่ำไป แต่ควรเป็นมาตรฐานที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานด้วยความพยายามมากกว่าปกติเล็กน้อย และ 6) ประหยัด สมรรถภาพ และตรงต่อเวลา แผนแต่ละแผนจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด แต่ใช้สมรรถภาพของบุคคลสูงสุด และตรงตามเวลาที่แผนระบุไว้จึงจะถือว่าเป็นแผนที่ดี

6.4 กระบวนการวางแผน

การวางแผนมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะการวางแผนเป็นการใช้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต โดยกำหนดหรือคาดการณ์ว่าการบริหารจะดำเนินไปเช่นนี้เช่นนั้น การพยากรณ์หรือการคาดเดาเหตุการณ์นี้จำเป็นต้องมีความรอบรู้ และความชำนาญ และประสบการณ์ประกอบกันเข้าเป็นพิเศษ นอกจากนี้ว่าแผนนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต แผนยังมักเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกแนวทางปฏิบัติบางอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ควรที่จะมีการศึกษาถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวางแผนให้ชัดเจน สรุปขั้นตอนของกระบวนการวางแผนได้ เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Setting Objectives) 2) กำหนดทางเลือก (Listing Alternative Ways) 3) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Choosing the Best Alternative) 4) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และ 5) การประเมินผล และการปรับปรุง (Evaluating and Review)

ในภาพรวมที่มีการศึกษาทักษะผู้บริหารหรือผู้นำยังมีการศึกษาที่ได้ผลของรูปแบบที่สอดคล้องกันทั้งการศึกษาของ McCall and Lombardo (1983), Frigon and Jackson (1996) และ McCauley, Moxley, and Velsor (1998) ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้นำควรมีทักษะ ความสามารถหลักที่ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบเครือข่าย 2) การตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วม 4) การทำงานเป็นทีม 5) การสื่อสาร และ 5) การวางแผน โดยสรุปแล้วด้วยทักษะความสามารถของผู้นำดังกล่าว จะช่วยนำพากลุ่มหรือชุมชนไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.6 ความหมายของชุมชน

นพดล เหล่ากอ (2554) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า จากการวิฤติเศรษฐกิจของประเทศที่เริ่มขึ้นในปลายปี 2539 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้ก่อให้เกิด

ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกชั้นและทุกภาคส่วนของสังคม ประเด็นเรื่องชุมชนเข้มแข็งจึงได้รับการหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงเป็นอันมาก ในฐานะที่เป็นทางเลือกที่สำคัญของการพัฒนา เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นไม่สามารถแก้ไขได้เพียงลำพัง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยเฉพะอย่างยิ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยการเพิ่มศักยภาพของคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน ความเข้มแข็งของชุมชนจึงเป็นฐานสำคัญในการลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในอนาคต ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่งต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9

จากความหมายต่าง ๆ สรุปได้ว่า ชุมชนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าหนึ่งคนที่มีความหมายเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างมีขั้นตอน สมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกัน มีความเอื้ออาทรกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน มีศักยภาพที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาทุกด้านให้สำเร็จได้ เมื่อประชาชนหรือกลุ่มคนมารวมกันเป็นชุมชน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน ทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มคนและพัฒนา กลายเป็นชุมชนขึ้นมา ชุมชนมีพลังในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้มากมาย ฉะนั้นการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้สมาชิกในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ผู้นำชุมชน (Community Leaders)

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงผู้นำชุมชน คุณลักษณะของผู้นำชุมชนในมิติต่าง ๆ ซึ่งได้สรุปดังรายละเอียดต่อไปนี้

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระถนัด วฑฒโน (2561) สรุปได้ว่า ประเภทของผู้นำชุมชนสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ข้าราชการครู ตำรวจ กำนัน สารวัตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ 2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น พระภิกษุสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน ที่เป็นผู้มี

ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ข้าราชการบำนาญ หรือผู้มีฐานะทางการเงินดี โดยที่ผู้นำคนหนึ่งๆ สามารถจัดอยู่ได้ในหลายประเภทโดยมีลักษณะของการผสมผสานอยู่ในบุคคลคนเดียวกันก็ได้ และ สุเมธ แสงนันทนวล (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าผู้นำและที่มาของผู้นำไว้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ กล่าวคือ ผู้นำต้องสามารถจูงใจให้คนทำหรือไม่ทำอะไรตามที่ต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจได้ เช่น ผู้นำด้านลัทธิความเชื่อ หรือ ผู้นำกลุ่มคนที่รวมตัวกันขึ้น จากการชักจูงให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางการเมืองหรือเพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม

2. มีสถานการณืเป็นตัวกำหนด กล่าวคือ สถานการณ์จะกำหนดว่า ใครจะเป็นผู้นำในสถานการณ์ นั้น ๆ เช่น บณรลโดยสวรที่เรานั่ง คนขับเป็นผู้นำส่วนผู้โดยสารเป็นผู้ตาม เช่นเดียวกับ มัคคุเทศก์เป็นผู้นำที่เรายินยอมให้เป็นผู้นำเที่ยวในสถานที่ที่เราไม่เคยไป เป็นต้น

3. มีการเลือกตั้งทำให้ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ มีการเลือกตั้งผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึงกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เราจะถือเอาจากบุคคลที่เสียงส่วนใหญ่ลงมติเลือกให้บุคคลนั้นเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ ญัฐนรี ศรีทอง (2552) ได้สรุปว่า ผู้นำชุมชน เป็นผู้ที่มีความสามารถมาก พอที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมกันพิจารณาปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อีกนัยหนึ่งเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่จุดหมาย อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงประชาชนในชุมชนได้ เป็นผู้มือิทธิพลต่อประชาชน และเป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงานของประชาชนในชุมชน รวมถึง สุเมธี จิตต์ประภัสสร (2562) ได้สรุปความหมายของผู้นำชุมชนไว้ ผู้นำชุมชน เป็นผู้ที่ได้ทำความดีประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถทำให้ผู้อื่นอยากทำตาม ให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จหรือบรรลุมัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อันเป็นคุณสมบัติภายในตัว รวมทั้งมีความสามารถที่จะใช้ความรู้นั้นด้วย ต้องเป็นผู้มีความคิด สร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน รวมถึงไปถึงมีหลักการ และวิธีการเพื่อการทำงานให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีสถานการณืให้ได้ใช้ความสามารถของตน ผู้นำ ต้องสามารถจูงใจให้คนทำหรือไม่ทำอะไรตามที่

ต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจได้ และบางครั้งสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าใครเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้น ๆ

จากแนวความคิดข้างต้น กล่าวได้ว่า ผู้นำชุมชนหมายถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นจุดรวมของพฤติกรรมของกลุ่มคนโดยตำแหน่งทางการและโดยการยอมรับของคนในชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่มีการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กันทางสังคมทั้งแบบเมือง และแบบชนบท ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลหรือมีความสามารถที่จะชักนำผู้อื่นในชุมชนให้ปฏิบัติ หรือมีพฤติกรรมที่ต้องการ และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสตรี

3.1 บทบาทของสตรีไทยในฐานะผู้นำทางการบริหาร

เรื่องของบทบาทของสตรีในฐานะผู้นำนั้น เกศรา มัญชุศิริ, (2556: ออนไลน์) ได้อธิบายว่านับแต่ในอดีตเป็นต้นมา มีวลีหนึ่งที่เรามักจะได้ยินอยู่เสมอ คือ “Behind Every Great Man, There is Always a Great Woman” หรือ เบื้องหลังความสำเร็จของบุรุษ มักจะมีสตรีที่ดี คอยสนับสนุนเสมอ ข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและความสำคัญของสุภาพสตรีที่มีต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของเหล่าสุภาพบุรุษทั้งหลาย โดยจะคอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ในประเด็นบทบาทสตรี อินทวัชร จินดา (2555 : 45-51) ได้อธิบายเกี่ยวกับบทบาทของสตรีในสังคมไทย ตั้งแต่ในยุคเกษตรกรรมเป็นต้นมา สตรีไทยทำงานในไร่นาเคียงบ่าเคียงไหล่กับบุรุษมาโดยตลอด พอมาถึงในยุคอุตสาหกรรมสตรีไทยก็ยังเป็นแรงงานที่สำคัญในโรงงาน อุตสาหกรรมอีกด้วย สตรีไทยจึงมีบทบาททางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ เมื่อสตรีไทยมีการศึกษาสูงขึ้นก็สามารถใช้ความรู้ในบทบาทนั้นได้เท่าเทียมกับบุรุษ สตรีไทยจึงเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพการพัฒนาด้านต่าง ๆ เสมอมา แต่สำหรับในยุคปัจจุบันนี้ สตรีไทยมีบทบาทด้านต่าง ๆ ดังนี้ เช่น บทบาทในการปกครอง สตรี ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นบทบาทของสตรีที่ต้องใช้ความเชื่อมั่น ความสามารถ สรุปลคือ ลักษณะพิเศษของในตัวเองสูง และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความสามารถ สรุปลคือ ลักษณะพิเศษของ สตรีกับการบริหาร ปัจจุบันสตรีได้รับความรู้มากขึ้น มีสิทธิเท่าเทียมบุรุษ สตรีได้รับการพัฒนามีศักยภาพมากขึ้นบทบาทของสตรีจึงมีความสำคัญเป็นครั้งหนึ่งของศักยภาพของโลก สำหรับบทบาทการบริหารจะเด่นกว่าบุรุษทางด้านสุนทรียศาสตร์ การสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ์ได้ดีกว่าบุรุษ พลังของสตรี คือ พลังที่อยู่ระหว่างความแข็งแกร่งกับความ

อ่อนแอ อาจกล่าวได้ว่าสตรีนั้นมีคุณลักษณะพิเศษของการบริหารยุคใหม่ จากคำอธิบายดังกล่าวยังมี
 ระบุในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ก็ยังมีสาระเรื่อง “สิทธิสตรี” ค่อนข้างมากโดยเฉพาะใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ
 ได้แก่ 1) สิทธิเสรีภาพในฐานะที่สตรี “เป็นมนุษย์” 2) สิทธิและ เสรีภาพที่รัฐต้องคุ้มครองจากการ
 กระทำความรุนแรงในทุกรูปแบบ และสิทธิการมีส่วนร่วมในการเมือง อย่างไรก็ตามหากมองใน
 บทบาทของสตรีที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางการศึกษาแล้วก็ไม่กำหนดไว้โดยตรง แต่ก็สอดคล้องกับ
 ประเด็นรายละเอียดอื่น ๆ เช่น มาตรา 30 ที่กำหนดว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับ
 ความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน นั้นหมายความว่าหญิงและ
 ชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน และย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันภายใต้หลักการเรื่อง
 “ความเป็นมนุษย์” เหมือนกัน ซึ่งหมายความว่า แม้ว่าจะมีความแตกต่างในอัตลักษณ์ทางเพศ
 (Sexual Identity) หรือเพศ สภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity)
 แต่ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน และรัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย (วุฒิสภา
 ดันไชย, 2547 124 : อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2551 : 11-12)

จากบทบาทของสตรีไทยโดยรวมดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นว่าปัจจุบันสตรีได้เริ่มบทบาทการ
 บริหารและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ขึ้นมามากขึ้น ซึ่งต่างจากในอดีตที่สังคมกำหนดให้สตรีต้องมี
 บุคลิกภาพอ่อนแอไม่เชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพของคนที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ขาดการยอมรับ
 และขาดโอกาสในการเป็นผู้บริหาร ขาดคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ดังที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัย
 และกล่าวถึงภาวะผู้นำของสตรีไว้ ดังนี้

เฮเลน (Heller, 1982: 13 - 19) อธิบายสรุปว่าสตรีก็สามารถเป็นผู้นำทางการบริหารได้
 เช่นเดียวกับบุรุษ แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของประเทศ ดังนี้ คือ 1) สตรีจะเป็นคน
 เจ้าอารมณ์ อ่อนไหวง่ายต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และจะแสดงออกถึงอารมณ์นั้น ๆ แม้ต่อที่ประชุม หรือ
 เอาปัญหาส่วนตัวมาปะปนกับงาน เป็นต้น 2) บุรุษจะเป็นผู้ห่างเหินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความละเอียดย
 ลึกซึ้งในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด แต่จะยึดมั่นอยู่กับนโยบายและการพรรณนางาน ตลอดจนเป็นคน
 เก็บความรู้สึกที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง 3) สตรีขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่กล้าพูดอะไรตรง ๆ ไม่มี
 ความเด็ดขาดในบางสถานการณ์ 4) สตรีจะมีความเข้าใจและสนใจเข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิด
 กว่าผู้ชาย 5) สตรีจะมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อสื่อสารจะทำได้ทั้งสองทาง
 ไม่ถือยศถือตำแหน่งเหมือนผู้ชาย 6) สตรีจะมีความเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา ซึ่งสำคัญและจำเป็น
 ในการปฏิบัติงานขององค์กร 7) บุรุษจะเป็นคนตามสบายและมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน 8) บุรุษจะ

แยกการทำงานกับบทบาททางสังคมไว้คนละส่วนจะจริงจังกับการทำงานแต่พอหมดเวลาทำงานแล้วจะเป็นบทบาททางสังคม 9) บุรุษจะทำงานเป็นอิสระและคิดอะไรเป็นระบบ และ 10) บุรุษมักจะคิดว่าตนเป็นผู้นำที่เหนือกว่าสตรี การที่สตรีจะต้องทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุรุษในทัศนะของสตรีมีความรู้สึกกว่าไม่เป็นธรรม เช่นเดียวกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 185-187) ที่ได้อธิบายถึงสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงตำแหน่งนักบริหารของสตรีในภาครัฐไว้ คือ 1) ผู้มีอำนาจแต่งตั้งมองว่าสตรีขาดความเหมาะสม ความพร้อมหรือข้าราชการสตรีผู้นั้นขาดความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ ธรรมเนียมปฏิบัติไม่เอื้ออำนวย ถูกกีดกัน 3) องค์การไม่มีแผนพัฒนาอาชีพรองรับความก้าวหน้าของสตรี โดยเฉพาะในส่วนของ การวางแผน การสืบทอดตำแหน่ง 4) ไม่เคยได้รับในกรณีมีการเข้า-ออกของบุคลากรระดับบริหารขององค์การ 4) ข้าราชการสตรีไม่เคยได้รับมอบหมายงานสำคัญและท้าทายด้านการบริหาร ขาดโอกาส ขาดแบบอย่างที่ดี 5) ข้าราชการสตรีขาดที่ปรึกษาต้นแบบ ผู้สนับสนุน ขาดเครือข่ายเกื้อกูล 6) ภารกิจด้านครอบครัวของ ข้าราชการสตรี 7) การมีอาชีพที่เติบโตด้านวิชาการแต่ด้านเดียว นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในการศึกษาวิจัยดังนี้

สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 52) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้
3. ผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
5. ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

6. ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554 : 94-95) ได้สรุปจากผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่านไว้ดังนี้

1. ผู้นำบุรุษมีแนวโน้มที่จะชอบสั่งการและควบคุม (Command and Control Style) ในทางกลับกันผู้นำสตรีมีแนวโน้มจะเป็นแบบเชิงปฏิรูป (Transformational Style) โดยขึ้นอยู่กับความชำนาญในการพบปะกับบุคคลต่าง ๆ ผู้นำบุรุษจะชอบการลงโทษในการบริหาร ในขณะที่ผู้นำสตรีจะชอบการให้รางวัลตลอดจนเอาประสบการณ์ในสังคม และความสัมพันธ์ในครอบครัวมาปรับปรุงการบริหารงานให้เข้ากับที่ทำงาน

2. ผู้นำสตรีและบุรุษมีรูปแบบการบริหารงานแตกต่างกัน โดยผู้นำสตรีจะบริหารงานแบบมีข้อยกเว้น (Management-by-Exception) ซึ่งจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเฉพาะเรื่องที่เป็นเท่านั้นและมีการตอบสนองที่เป็นบวกเสมอ นอกจากนี้ผู้นำสตรีถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษมากกว่าบุรุษเล็กน้อย และยังพบว่าผู้นำทั้งสองจะนำประสบการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ มาใช้เท่าเทียมกัน

3. ผู้นำสตรีจะเข้าถึงความคิดด้านการเอาใจใส่ดูแลและกล้าที่จะทำความรู้จัก จากความแตกต่างกันดังกล่าวมีผลต่อการบริหารคือสตรีจะมองธุรกิจเป็นกับผู้อื่นมากกว่าบุรุษเหมือนครอบครัว มีเมตตา สร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ความยกย่องสมาชิกของกลุ่มมากกว่าบุรุษ จึงทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในตัวผู้นำส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสตรีและบุรุษมีบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมแตกต่างกันเล็กน้อย โดยสตรีที่มีตำแหน่งงานการบริหารที่สูงขึ้นจะนำรูปแบบการบริหารที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารบุรุษมาใช้และไม่ยอมรับการบริหารแบบที่ตนเองเคยใช้มาก่อน ดังนั้นจะเห็นว่า ผู้บริหารทั้งสตรี และบุรุษมีความแตกต่างกันในแบบของผู้นำอย่างชัดเจน เพราะผู้นำบุรุษจำนวนมากที่มุ่งสัมพันธ์ (Relation-Oriented) เหมือนสตรีแต่ก็มีผู้นำสตรีอีกมากที่ใช้การสั่งการและการควบคุมเหมือนบุรุษ แต่รูปแบบที่ดีที่สุดคือการนำเอาข้อดีของทั้ง 2 รูปแบบมารวมกัน

สิ่งสำคัญที่สตรีจะก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับโอกาสทางการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญ ยังมีการศึกษาสูงยังมีโอกาสเป็นผู้บริหารหรือผู้นำมากยิ่งขึ้น ทำให้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเชิงบริหารได้เท่าเทียมกับบุรุษ นอกจากการศึกษาแล้ว ปัจจัยอื่นที่ผลักดันก็คือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนความปรารถนาของสตรีที่ต้องการมีอิสระ แม้ว่าสตรีจะต้องออกมาทำงานนอกบ้าน และไม่ว่าสตรีจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำก็ตาม แต่สังคมก็ยังคาดหวังให้สตรีเป็นฝ่ายรับผิดชอบงานในบ้านเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เช่น การเลี้ยงดูบุตร ส่วนอุปสรรคสำคัญในหน่วยงานที่บั่นทอนโอกาสการทำงานของสตรีคือ

ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีนั่นเอง ดังนั้นสตรีจึงต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสตรีสมัยใหม่ก็ต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีทักษะ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรสำรวจหาข้อบกพร่องของตนเอง พิจารณาปัญหาหรืออุปสรรคที่มีผลต่อโอกาส ความก้าวหน้า รวมทั้งพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคนั้น เพื่อทำให้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพการงานต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2565) ได้เสนอคุณลักษณะและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำสตรี ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ(collaborative leadership) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือมีลักษณะเป็น กระบวนการมากกว่าสิ่งที่กระทำ คือ เป็นผู้นำที่ให้โอกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมกัน และมีการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา สร้างสิ่งใหม่ บริหาร หรือคิดริเริ่มร่วมกัน และเป็นผู้รับผิดชอบต่อการให้ คำแนะนำ และการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบกระจาย (distributed leadership) เป็นการแบ่งปันภาวะ ผู้นำระหว่าง บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคน เป็นการเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว แต่กระจายไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กรในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายผู้นำ เช่น การ กระจายภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสองรายเพื่อแบ่งกันรับผิดชอบเฉพาะด้าน เหมาะสมกับทีมบริหารของ ตน ซึ่งจะช่วยให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาวะผู้นำเพื่อสังคม (Prosocial leadership) เป็นการนำโดยเป็นแบบอย่าง เพราะภาวะ ผู้นำเป็นทั้งศิลป์และเป็นศาสตร์ ในส่วนที่เป็นศิลป์นั้นเกี่ยวข้องกับการฟัง การสังเกต การตั้งใจ การ รับรู้ จริยธรรม คุณธรรม ความรู้สึก และวินัย เป็นต้น ในส่วนที่เป็นศาสตร์เกี่ยวข้องกับการฟัง เช่น การวางแผน การจัดการโครงการมอบหมายงาน เป็นต้น การแสดงออกทั้งสองลักษณะดังกล่าวจะแสดง ให้เห็นถึงเป็นแบบอย่าง มีการสนับสนุนหรือช่วยเหลือคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน เชื่อในความ ต้องการความร่วมมือ เชื่อในเรื่องของความยุติธรรม การนำโดยเป็นแบบอย่าง เป็นต้น (ย้ายไปบท 2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) เป็นความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ โดยใช้ทักษะความคิดด้านสติปัญญาที่จะช่วยในการคิดวิเคราะห์ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่ ด้านการสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างความคิดใหม่โดยใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ด้าน การสังเคราะห์ เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่น เห็นคุณค่า โดยเป็นการยอมรับกระบวนการที่ตนที่เป็นอยู่ และบูรณาการเข้ากับกระบวนการที่ตนที่เป็นอยู่ คือ ทำซ้ำ อย่างที่ผู้นำคนก่อนทำมาแล้วเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ปรับใหม่ นำความคิดของผู้นำก่อนหน้ามาปรับทำ ทำเพิ่มขึ้นอยู่อย่างก้าวหน้ามากกว่าที่ผู้นำก่อนหน้าทำเอาไว้ และสังเคราะห์ตรวจสอบความคิดในอดีต บูรณาการความคิดเหล่านั้น แล้วเดินหน้าตามความคิดใหม่ที่ได้จากการบูรณาการนั้น

สรุปในเรื่องของผู้บริหารหรือผู้นำสตรีที่จะสามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับโอกาสทางการศึกษาหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในเชิงบริหารหรือภาวะผู้นำได้เท่าเทียมกับบุรุษ นอกจากการศึกษาแล้ว ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ทำให้การรับรู้และการเรียนรู้ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นโอกาสที่ดีสำหรับผู้บริหารผู้นำสตรีที่จะมีพื้นที่มากขึ้นในสังคมด้วย

สถานการณ์การพัฒนาสตรีในระดับโลก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550: 6-10) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า บทบาทองค์การสหประชาชาติ มีแนวคิดที่ว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนา สตรีเป็นประเด็นที่มีการกล่าวถึงกันมายาวนานมาก ดังจะเห็นได้จากกฎบัตรขององค์การ สหประชาชาติที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2488 ที่ให้การยอมรับในความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษ โดยมองความเสมอภาคในแง่สิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญโดย ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายว่า “เพื่อบรรลุความร่วมมือระหว่างประเทศในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยปราศจากการ แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา” การพัฒนาสตรีเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในระดับสากล โดยองค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องของ สตรีถึง 4 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2518 ณ กรุงเม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโก องค์การสหประชาชาติ ได้จัดให้มีการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรีเป็นครั้งแรก โดยกำหนดเป้าหมายหลักคือ ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพและยังได้มีการประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากลถือเป็นจุดเปลี่ยนให้ประเด็นของสตรีกลายเป็นจุดสนใจขึ้นมาอย่างมาก และองค์การสหประชาชาติ ได้ประกาศให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519-2528 เป็นทศวรรษสตรีแห่งสหประชาชาติ ครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2523 ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก มุ่งเน้นที่หลักการพื้นฐานและแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรีว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ โดยมีการระบุความหมายคำว่าเสมอภาคไว้อย่างชัดเจนว่า “ความเสมอภาค ในที่นี้ไม่ได้หมายถึง แค่เสมอภาคทางกฎหมายจำกัด การเลือกปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังหมายความถึงเสมอภาคทางสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ และโอกาสของสตรีที่จะร่วมพัฒนาในฐานะผู้รับประโยชน์และผู้พัฒนาอย่างจริงจังด้วย” ในการประชุมครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2528 ณ กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา เป็นปีสิ้นสุดทศวรรษเพื่อสตรี โดยการประชุมเน้นทบทวนและประเมินความสำเร็จของทศวรรษสตรีของสหประชาชาติ รวมทั้งได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ ไนโรบี เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของสตรี (Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทระดับโลกว่าด้วยการส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของสตรี ในกระบวนการพัฒนา และการสร้างสันติภาพที่ประชุมมีข้อเสนอแนะให้ทุกประเทศ จัดตั้งกลไกระดับชาติขึ้นภายในปี พ.ศ. 2538 และต่อมามองค์การสหประชาชาติมีมติรับรอง อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of

Discrimination Against Women-CEDAW) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวสำคัญที่นำสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อสิทธิความเสมอภาคของสตรี การประชุมครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 4-15 กันยายน 2538 ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้าร่วมประชุม 189 ประเทศ ได้มีการร่วมลงนามรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action 2538 - 2547) ที่นานาชาติแสดงความมุ่งมั่นต่อการสร้างกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming) ที่ทำให้นานาชาติ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญและถือได้ว่าเป็นเป้าหมายหลักที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล ซึ่งผลจากการประชุมที่ปักกิ่ง ทำให้รัฐบาลไทยมีการทบทวนปัญหาสตรีไทย มีทั้งที่เหมือนและต่างจากทั่วโลก เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งผลที่ได้จากการประชุมสตรีที่ผ่านมา คือ การได้มาซึ่งอนุสัญญาและสนธิสัญญา ซึ่งเป็นเอกสารที่ยกระดับเพศหญิงและสิทธิที่ขอบรรทัดต่าง ๆ ที่สตรีพึงมี โดยมีข้อสรุปของ เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์ (2545 : 15) ว่าเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ประเทศส่วนใหญ่ในโลกต่างให้สัตยาบันรับรองที่เกี่ยวกับสตรี ได้แก่อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางการเมืองของสตรี (Convention on Political Rights of Women) แม้จะมีข้อตกลงร่วมกันในระดับสากล ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่รัฐบาลของแต่ละประเทศต้องมีการสร้างและส่งเสริม สตรีอย่างจริงจังด้วยความมีสำนึกต่อความสำคัญของสิทธิและบทบาทของสตรีอย่างแท้จริงตามมาตรฐานสากล ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบหรือกฎกติกาที่เพิ่มระดับความเสมอภาคทางเพศหญิงและชายได้ในระดับหนึ่ง

นอกจากนั้นในการมองพฤติกรรมของสตรีผ่านกรอบแนวคิดทฤษฎีบทบาทแล้ว การมองถึงพฤติกรรมของสตรีผ่านกรอบแนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมเป็นสิ่งที่น่าสนใจไม่น้อย โดยการมองที่สตรีมีความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวความคิดในการอธิบายบทบาทของสตรีบนฐานความคิดอยู่บนข้อสมมุติฐานโครงสร้างแบบบุรุษเป็นใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเหล่านักสตรีนิยมเลย โดย Engels (1972 : 13 - 21) อธิบายว่าการที่นักสตรีนิยมให้คำอธิบายว่าสตรีเป็นส่วนรองหรือส่วนด้อยของบุรุษ เนื่องจากสตรี ไม่สามารถสร้างคุณค่าในตนเองได้เช่นที่ผู้ชายทำ ในขณะที่การกระทำของบุรุษถูกมองว่ามีคุณค่าในการกระทำ แต่การกระทำของสตรีกลับเป็นสิ่งที่ต้องทำเนื่องจากเป็นหน้าที่ที่ต้องทำอยู่แล้ว เช่น การมีบุตร การตั้งครรรภ์ถือเป็นธรรมชาติ และเอนเจิลสรุปว่า พัฒนาการผลิต สัมพันธ์กับการถือครองทรัพย์สิน ความแตกต่างด้านรายได้ ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันในสังคมจะเกิดขึ้นจากสาเหตุทางเศรษฐกิจและการแบ่งชั้นในสังคมแต่ละยุค ส่วนบทบาทฐานะ ผู้นำชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Community Leaders and Change Agents) มีน้อยมาก สตรีไม่อยู่ในฐานะมีอำนาจการตัดสินใจใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นทั้ง ๆ ที่ทรัพยากรเหล่านั้น ส่วนใหญ่สตรีจัดหาและร่วมผลิต แต่บุรุษมีอำนาจในการจัดสรร ยิ่งไปกว่านั้น แมคคินนอน (McKinnon, 1980 : 21)

ชี้ว่าโลกประสบการณ์ของสตรีเป็น โลกที่อยู่ภายใต้ค่าบงการของบุรุษ กระบวนการให้คุณค่าของบุรุษ สตรีเป็นเพียงผู้ถูกระทำ สตรีจะพ้นจากเงื่อนไขนี้ได้ก็ต่อเมื่อเป็นอิสระจากกระบวนการผลิตทางชีวภาพทั้งหลาย เช่น การให้กำเนิดเด็ก และบทบาทในการเลี้ยงดูเด็ก และเพศ ที่หมายถึงเพศสภาพ อันเป็นผลที่ผ่านจากการขัดเกลาทางสังคม (Sex as Sexuality : Gender Socialization) ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดในการพัฒนาบทบาทสตรี ให้เป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาสังคม (Women in Development) จำแนกได้ 3 ประเด็น คือ 1) บทบาทการผลิต (Production) 2) บทบาทในการสืบทอดเผ่าพันธุ์ (Reproduction) และ 3) บทบาทเพื่อชุมชน (Community Management) บทบาทสำคัญของสตรีในการพัฒนาสังคมเป็นความสามารถตามความถนัดและความพอใจของตน สังคมจึงผลักดันเน้นบทบาทสตรีภายในบ้านและบทบาทบุรุษภายนอกบ้านในการมอบบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำนั้น จึงต้องให้ความสำคัญบทบาทในครอบครัว การศึกษา ศาสนา การเมือง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาสตรีด้วยการพัฒนาศักยภาพของสตรีทุกมิติ โดยแนวคิดของซิงห์และไตติ (Singh and Titi, 1995 : 400) ระบุว่า การได้มาซึ่งอำนาจในการกำหนดบทบาทนั้น ควรเปลี่ยนเป็นการให้อำนาจกับตน (Self-Empowerment) จึงเหมาะสมกับการอธิบายปรากฏการณ์ของกลุ่มที่ด้อยอำนาจและถูกกีดกันในประเทศที่กำลังพัฒนา ส่วนการพัฒนาภายใต้การสร้างบทบาทสำคัญเป็นการมองว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มถูกกีดกันในประเทศที่กำลังพัฒนา ส่วนการพัฒนาภายใต้การสร้างบทบาทสำคัญ เป็นการมองว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มถูกกีดกัน ทำให้ต้องต่อสู้เรียกร้องสิทธิ และ ผลักดันให้ได้รับการยอมรับในการดำรงอยู่ (Viability) ที่มีสิทธิประโยชน์เป็นที่พอใจ (Profitability) ภายใต้กลไกตลาดโลกที่มีทุนนิยมกำกับ ได้แก่ อิทธิพลครอบงำและส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ทุกระดับชั้น กลุ่มที่ถูกกีดกันจึงต้องการจะได้รับการยอมรับจากสังคม ยิ่งถ้าได้รับโอกาสให้ร่วมคิดและแสดงพลังของกลุ่มก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงสังคม การศึกษาแนวนี้มุ่งศึกษาการสร้างบทบาทสำคัญในระดับชุมชนหรือท้องถิ่นมากกว่าระดับภูมิภาค เพื่อใช้วิเคราะห์การเกิดอำนาจและบทบาทสำคัญของกลุ่มสตรีในชุมชนเป็นหลัก ในขณะที่ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และโครงการสตรีและเยาวชนศึกษา (2559) ได้อธิบายสรุปว่า แม้ว่าสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ผู้หญิงมีโอกาสดำเนินการศึกษาสูงขึ้น ทำงานนอกบ้านที่มีรายได้ มีโอกาสเป็นผู้นำหรือดำรงในตำแหน่งบริหารขององค์กรต่างๆ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสำรวจหญิงและชายในการเป็นผู้นำ ผู้มีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารและการปกครองทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชน พบว่าผู้หญิงมีสัดส่วนน้อยกว่าผู้ชาย

ในการพัฒนาบทบาทสำคัญการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีมาจากแนวคิดของเนลสัน (Nelson, Cynthia, 1974 : 27) สรุปว่าการพัฒนาจะต้องเริ่มสร้างแนวคิด จากการศึกษาที่สตรีถูกเอาเปรียบหรือมีฐานะด้อยกว่าบุรุษ สตรีจึงพยายามสร้างอำนาจ โดยมองว่า หากอำนาจจำกัดอยู่เฉพาะกิจกรรมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม บุรุษย่อมจะเป็นผู้มีอำนาจ และมีบทบาทในที่สาธารณะ

มากกว่า แต่หากว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถในการให้กำเนิด การสร้างหรือกำหนดบุคลิกภาพ การปลูกฝังค่านิยมด้านการให้ความรักหรือความเกลียดแก่สมาชิกในครอบครัว ใครมีชีวิตอยู่รอดหรือไม่ถือเป็นอำนาจที่อยู่ในมือของสตรี กล่าวได้ว่า บุรุษสร้างอำนาจในพื้นที่สาธารณะ ส่วนสตรีสร้างอำนาจพื้นที่ในบ้าน สะท้อนให้เห็นการแบ่งบทบาทและความสัมพันธ์ของบุรุษสตรีในการพัฒนาสังคม สตรีและบุรุษต้องมีบทบาทร่วมกันในการพัฒนาประเทศจึงจะประสบผลสำเร็จที่ดีกว่า

แนวคิดที่ว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 11) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเด็นนี้โดยสรุปได้ว่า จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า การเลือกปฏิบัติทางเพศยังคงดำรงอยู่ในหลายมิติของชีวิตทั่วโลก ฉะนั้นประเด็นการสร้างเสมอภาคระหว่างบทบาทบุรุษสตรี จึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจากรายงานนโยบายของธนาคารโลก (World Bank) กล่าวว่า การสร้างเสมอภาคระหว่างบทบาทบุรุษและสตรี เป็นวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนา เพราะความเสมอภาคระหว่างเพศจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการสร้างความเจริญเติบโต การลดความยากจนในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความเสมอภาคในมิติบุรุษสตรีจึงเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ การพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ทุกคนทั้งบุรุษและสตรีหลุดพ้นจากความยากจน สามารถยกระดับ คุณภาพชีวิตของตนเองได้ ทั้งนี้รายงานของธนาคารโลกฉบับดังกล่าวได้นำเสนอกลยุทธ์ 3 ประการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้แก่

1) การปฏิรูปเชิงสถาบันด้วยการสร้างกฎระเบียบและองค์กร เพื่อสร้างสิทธิและ โอกาสที่เท่าเทียมระหว่างสตรีและบุรุษ การปฏิรูประเบียบและองค์กรด้านกฎหมายและด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเพื่อวางพื้นฐานของสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับบุรุษและสตรี เนื่องจากกฎหมายในหลายประเทศยังมีได้ให้สิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี การปฏิรูปกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายครอบครัว รวมทั้งการป้องกันการใช้ความรุนแรง สิทธิ การถือครองที่ดิน การจ้างงาน และสิทธิทางการเมือง

2) การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจที่เสริมแรงจูงใจให้มีการจัดสรรทรัพยากร โดยเสมอภาค และเน้นการมีส่วนร่วม รายได้ที่สูงขึ้น และระดับความยากจนที่ลดลงมีแนวโน้มที่จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในด้านการศึกษา การสาธารณสุข และโภชนาการ ผลผลิตที่สูงขึ้น และโอกาส การจ้างงานใหม่ ๆ จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ในการจ้างงาน รวมทั้งการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานด้านประปา การพลังงานและการขนส่งจะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันในมิติบุรุษและสตรี ในแง่ที่สตรีต้องเป็นผู้แบกรับภาระทั้งหมด

3) ใช้มาตรการเชิงรุกและมาตรการพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างเพศ ในการควบคุมทรัพยากรและสิทธิทางการเมือง โดยเหตุที่การปฏิรูปกฎระเบียบองค์กรควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจอาจไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือผลที่จะได้อาจต้องใช้เวลายาวนานจึง

จำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวในระยะสั้น และระยะกลางโดยมองว่ากลยุทธ์ทั้ง 3 จะเป็นแนวทางและเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างให้เกิดความเสมอภาคระหว่างบทบาทบุรุษและสตรีขึ้นในสังคม และเชื่อมั่นว่าความเสมอภาค ดังกล่าวคือหัวใจในการพัฒนาสังคมในระดับชุมชน ระดับประเทศ และระดับโลกได้ในทุกมิติของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในมิติทางการเมือง วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ นอกจากความเสมอภาคระหว่างบทบาทบุรุษและสตรีจะเป็นกุญแจสำคัญที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาแล้ว ความเสมอภาคดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างสันติภาพ ในทุกระดับ กล่าวคือ การที่มนุษย์หญิงชายอยู่ร่วมกันโดยตระหนักและสำนึกรู้ว่าตนเองมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้อื่น โดยเฉพาะในมิติของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความตระหนัก และสำนึก รู้ดังกล่าวยังจะทำให้บุรุษและสตรี รวมทั้งคนทุกกลุ่มในสังคมยอมรับในความแตกต่างหลากหลายนั้น และจะนำมาซึ่งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป และแนวคิดของ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560) ที่ระบุว่าสตรีสามารถต้องเข้าถึงบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน มีระดับการศึกษาและความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถเข้าใจ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเข้าถึงข้อมูลความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีศักยภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และทันโลกทันสมัย

แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา

แนวคิดการนำสตรีเข้ามาสู่การพัฒนา (Integration Women in Development) ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดยองค์การสหประชาชาติ ในปี ค.ศ. 1975 จากนั้นมาองค์การระหว่างประเทศ องค์การต่าง ๆ ได้กำหนดให้ “สตรีกับการพัฒนา” (Women in Development) เป็นโปรแกรมหนึ่งของการพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าทรัพยากรมนุษย์ที่มีจำนวนมากถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลกไม่ถูกละเลยในการนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับสตรี ได้แก่ ปัญหาเรื่องการขาดโอกาสในสังคม ปัญหาความยากจน และปัญหาด้านการไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มที่ แม้ว่าปัญหาอันเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมทางเพศระหว่างบุรุษและสตรี ยังคงปรากฏอยู่อย่างชัดเจนทุกสังคม โดยเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วมของสตรี ในกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสตรีมีนัยสะท้อนให้เห็นถึง “อำนาจ” ของสตรีในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองร่วมกับผู้อื่น มิได้เป็นเพียงผู้ที่รอผลจากการตัดสินใจของผู้อื่นเท่านั้น ฉะนั้นประเด็นของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา จึงเป็นอีกมิติหนึ่งของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 12) ได้สรุปกระบวนการและบทบาทการเข้าไปมีส่วนร่วมของสตรีมี 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ได้แก่ การตระหนักถึงปัญหาการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนกำหนดวิธีการในการดำเนินโครงการ

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการเป็นขั้นที่จะต้องทำประโยชน์ให้กับโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นการออกทุนทรัพย์ วัสดุ แรงงาน หรือการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการติดต่อกับภายนอกตามแผนงานที่วางไว้

4) ชั้นรับผลของโครงการเป็นขั้นที่ได้รับผลประโยชน์หรือผลเสียที่อาจตามมา ซึ่งอาจจะเป็นผลทางวัตถุหรือจิตใจที่อาจจะกระทบไปสู่บุคคลและสังคม

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินและสรุปผลของโครงการเป็นขั้นพิจารณาคุณค่าของโครงการที่ดำเนินมาว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ การประเมินในขั้นนี้อาจกระทำระหว่างการดำเนินงานหรือภายหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้

รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาการไม่มีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา โดยการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา แม้กระนั้นรัฐยังได้มองข้ามเงื่อนไขที่ทำให้บุรุษและสตรีตอบสนองต่อการพัฒนาแตกต่างกัน ทำให้มองไม่เห็นถึงอุปสรรคที่แท้จริง ซึ่งทำให้สตรีไม่สามารถเข้าร่วมในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียม แต่อย่างไรก็ตามมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าแนวคิดการส่งเสริมหรือนำสตรีเข้าสู่พัฒนานั้นตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า “สตรีมีปัญหา” เป้าหมายของการแก้ปัญหาจึงเน้นที่สตรี โดยเป็นกลุ่มที่แยกออกต่างหากจากกระบวนการพัฒนาด้วยประเด็นสตรีจึงเป็นประเด็นที่ถูกเสริมเพิ่มเติมเข้าไป โดยเป็นเพียงส่วนรอบนอกของกระบวนการพัฒนากระแสหลัก การดึงสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น ยังมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างรายได้ และเน้นให้สตรีกลายเป็นแม่บ้าน (House Wifization) และวางแผนครอบครัว พร้อมทั้งมองว่าการดึงสตรีเข้าสู่การพัฒนาเป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบให้กับสตรีมากขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในงานการผลิตให้แก่สตรีโดยมิได้เชื่อมโยงถึงความรับผิดชอบของสตรีในสวนงานบ้านด้วย จุดนี้จึงทำให้กลายเป็นการเพิ่มภาระการทำงานแก่สตรีให้หนักขึ้นไปอีก

แนวคิดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี คือ การปฏิบัติไม่เหมือนกัน การแบ่งแยกกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุที่เป็นสตรี การที่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้เกิดความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาคกับบุรุษ เกิดความลำเอียงหรืออคติขึ้น ผลก็คือความไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและสิทธิของประชาชนหรือสิทธิทางแพ่งอื่น ๆ ที่ต้องเสื่อมเสีย หรือสูญสิ้นไป

การเลือกปฏิบัติต่อสตรีอาจเกิดขึ้นจากรัฐเป็นผู้เลือกปฏิบัติเองผ่านกลไกต่าง ๆ ของรัฐ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเกิดจากการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการใช้หรือตีความบทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ยังอาจเกิด

จากปัจเจกชนหรือองค์กร กลุ่มคน ชุมชนได้เช่นเดียวกัน และไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นบุรุษเท่านั้นที่เลือกปฏิบัติต่อสตรี เนื่องจากสตรีก็อาจจะเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยกันเองก็ได้

การเลือกปฏิบัติทางตรงมักจะเกิดขึ้นเมื่อกฎหมาย ข้อบังคับทางศาสนาและ ระเบียบต่าง ๆ ห้ามมิให้สตรีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้เท่าเทียมบุรุษ รูปแบบของการกีดกันทางตรงที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การมีข้อกำหนดมิให้สตรีดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง การเลือกปฏิบัติทางอ้อมจะเกิดขึ้นเมื่อระเบียบทางสังคม บรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคม ห้ามสตรีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไม่จ้างสตรีเข้าทำงานในตำแหน่งที่ถูกรับว่าเป็น “งานของบุรุษ” แม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติว่าสตรีและบุรุษมีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติทางอ้อมที่เกิดขึ้นเช่นนี้เรียกว่า “การกีดกันในทางปฏิบัติ” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องอีกอีกรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางอ้อม คือ การเลือกปฏิบัติโดยระบบ เป็นลักษณะที่กีดกันสตรีที่เกิดขึ้นจากนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ยึดถือและปฏิบัติกันอยู่ในสถาบันต่าง ๆ ในสังคม

ในเรื่องของการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550: 13) ได้อธิบายประเด็นที่น่าสนใจไว้ว่า การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบจะนำไปสู่การที่สตรีได้รับการปฏิบัติที่ดีและเท่าเทียมกับบุรุษ สตรีจะไม่ถูกกล่าวหาว่าฉลาดน้อยกว่าบุรุษ และจะไม่ถูกมองว่าไร้เหตุผล ไม่มีความสามารถในการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง สตรีจะไม่ถูกมองว่าใช้อารมณ์ตลอดจนไม่ถูกมองในลักษณะที่เป็นสิ่งที่ติดมากับตนเอง อาทิเช่น การถูกมองว่าเป็นเพศที่อ่อนแอหรือเป็นเพศที่มีหน้าที่เพียงผู้ดูแลบ้านและลูก การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีจะทำให้สตรีมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่จะมีความเท่าเทียมกับบุรุษในทุก ๆ ด้าน การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้น จะทำให้สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์ บุรุษเองก็ได้ประโยชน์เนื่องจากว่าสมาชิกในสังคมไม่ว่าบุรุษหรือสตรีล้วนมีโอกาสเดินไปตามแนวทางที่ตนปรารถนามากกว่า ตามแนวทางที่ถูกกำหนดจากเพศที่ถ่ายทอดผ่านการขัดเกลาทางสังคม การเลือกทางเดินที่ปรารถนาเต็มไปด้วยการยอมรับ จะทำให้สตรีพัฒนาศักยภาพตนเองที่จะนำไปสู่การพัฒนา

แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคบุรุษและสตรี (Gender Equality)

แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี หมายถึง ความเท่าเทียมกันในสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบและโอกาสของบุรุษและสตรี โดยที่ความเสมอภาคไม่ได้ หมายความว่า สตรีและบุรุษจะต้องเหมือนกัน หากแต่หมายถึงว่าสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ และโอกาสต่าง ๆ ทางสังคมจะต้องไม่ถูกกำหนดหรือขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นเกิดเป็นสตรีหรือบุรุษ ความเสมอภาค ยังหมายถึงหญิงชายมีสถานภาพที่เท่าเทียมกันในการใช้สิทธิ ของความเป็นมนุษย์อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนานั้นด้วยความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรีนอกจากเป็นประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้วยังเป็นเงื่อนไขและตัวชี้วัด การพัฒนาแบบยั่งยืนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอีกด้วย อย่างไรก็ตาม

ดี เนื่องจากการที่สตรีไม่ได้รับความเสมอภาคในสังคมเท่าเทียมกับบุรุษมาเป็นเวลานานแล้ว ด้วยสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างและไม่เท่ากัน ทำให้ในบางครั้งความเท่าเทียมหรือเสมอภาค ในโอกาสของสตรีอาจจะยังไม่เพียงพอที่จะแก้ปัญหานี้ได้ แนวคิดพื้นฐานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี มีดังนี้

1) มิติความสัมพันธ์บุรุษและสตรี เป็นที่เห็นได้ชัดว่าในทุกสังคมจะมีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างบุรุษและสตรีไว้แตกต่างกันไปสังคมจะมีหน้าที่ ชัดเจนทำให้บุรุษและสตรีรู้จักและปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันตามที่สังคมคาดหวังโดยบทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างบุรุษและสตรีนี้จะเปลี่ยนแปลงได้ตามโครงสร้างทางสังคมซึ่ง ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ ประเพณี การศึกษา ครอบครัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และยังสัมพันธ์กับอายุชาติพันธุ์ และชนชั้นอย่างเลี่ยงไม่ได้

2) เพศ เป็นการจำแนกสตรีและบุรุษตามสรีระ อวัยวะร่างกายที่มีมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นการจำแนกที่เหมือนกันทั่วโลก และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของคนยากจนในสังคม ซึ่งการส่งเสริมความเสมอภาคยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้สตรีและบุรุษมีสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่เหมือนกัน การให้คุณค่าและโอกาสทางสังคมที่เท่าเทียมกันต่อสตรีและบุรุษในด้านความรับผิดชอบ ด้านปริมาณงาน และอำนาจในการตัดสินใจ

4) การส่งเสริมความเสมอภาค มิใช่เป็นเพียงสิทธิของบุคคลที่จะต้องได้รับแต่ยังเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งต้องได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอีกด้วยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550: 14) ได้อธิบายว่า มีหลักการ ดังนี้ คือ

4.1) การบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมความเสมอภาคนั้นเป็นสิ่งที่ต้อง รับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทั่วทั้งสังคม มิใช่เป็นเพียงความรับผิดชอบของสตรีหรือบุรุษเท่านั้น 4.2) ควรมีการกำหนดมาตรการพิเศษ โครงการหรือกิจกรรมพิเศษให้ครบวงจรเพื่อแก้ปัญหาความไม่เสมอภาค ความรุนแรง และปัญหาที่มีต่อสถานภาพของสตรีทันที ที่พบว่ามีปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น 4.3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษนั้น จะนำไปสู่ประโยชน์และความสุขแก่สังคมโดยรวม 4.4) ใช้หลักการในการส่งเสริมความเสมอภาคในการวางแผนทุกระดับตั้งแต่เริ่มต้น และในทุกขั้นตอนของการวางแผน โครงการ/กิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูง ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ 4.5) กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องมีการคำนึงถึงความต้องการของสตรี ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการในด้านปัจจัยสี่ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงความต้องการในการทำงานและความต้องการในเชิงโครงสร้างหน้าที่ ซึ่งสัมพันธ์กับสถานภาพ การเข้าถึงและควบคุมการใช้ทรัพยากร รวมถึงผลประโยชน์ที่ ไม่เสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี 4.6) ควรคำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมในมิติอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุรุษและ

สตรี อาทิ อายุ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ฐานะ ศาสนา เพราะหากยังมีการแบ่งแยกความแตกต่างหรือความไม่เสมอภาคกันในมิติต่าง ๆ ดังกล่าว ก็อาจจะนำไปสู่ความไม่เสมอภาคในความสัมพันธ์ระหว่างบุรุษและสตรีได้ หากไม่มีความเสมอภาคของบทบาทและความสัมพันธ์แล้วก็จะก่อให้เกิดความรุนแรงในความไม่เสมอภาคในมิติอื่น ๆ เช่นเดียวกัน 4.7) กิจกรรมและโครงการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการเน้นให้เกิดการสร้างพลังและเน้นการสร้างเครือข่ายทุกระดับเพื่อเป็นการสนับสนุน รวมพลังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารกัน โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิต่าง ๆ เพราะปัญหาสำคัญเกี่ยวกับสิทธิก็คือการละเมิดสิทธิและกีดกันไม่ให้สิทธิ ดังนั้นการให้ความรู้เรื่องสิทธิจึงไม่ได้เป็นทางออกของปัญหา ทางออกควรจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการจัดการละเมิดและกีดกัน ทั้งในระดับโครงสร้างสังคมและบุคคล ดังนั้นกลวิธีจึงต้องใช้ทั้งการทำให้เป็นปัญหาส่วนรวมไม่ใช่เรื่องส่วนตัว นอกจากนี้การนำเสนอปัญหาต่อสาธารณะและการใช้กระบวนการทางกฎหมายหรือศาล ข้อมูลและความต่อเนื่องในกระบวนการดำเนินการ การรวมพลังและการสร้างเครือข่าย จึงเป็นยุทธศาสตร์การสร้างเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรีด้วย

World Economic Forum (2020) ระบุว่า ถึงแม้ประชากรสตรีจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนของสตรีในตลาดแรงงานยังน้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจากความไม่เท่าเทียมในสังคม มีการกีดกันการทำร้ายร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศ อีกทั้งเรื่องค่าตอบแทนสำหรับสตรีน้อยกว่าชายถึง 2.5 เท่า รวมถึงบทบาทสตรีในสังคม ยังไม่สามารถเป็นตัวแทนหรือมีบทบาทในการตัดสินใจในระดับองค์กรหรือยังมีการให้โอกาสสตรีค่อนข้างน้อย ทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของ สตรี น้อยมาก ตลอดจนความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ในประเด็นเดียวกันนี้ กิตติสันต์ที่ตตะพันธ์ (2553) ระบุว่า รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาสตรีไปสู่ลักษณะที่พึงประสงค์ โดยให้มีความพร้อมใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว ชีวิต ครอบครัว และการมีส่วนร่วมในสังคมต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากในชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกระตุ้นให้สตรีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว

แนวคิดว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550: 15) ได้อธิบายว่า ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งในประเด็นของการพัฒนาปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีความทันสมัย (Modernization) ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน สังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ “ยิ่งพัฒนาจนจน ยิ่งยากจน” การเกิดขึ้นของแนวคิดว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นแนวการพัฒนาที่ถูกนำเสนอขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาอันเนื่องจากการพัฒนาที่เน้นไปสู่ความทันสมัยหรือการกลายเป็น

อุตสาหกรรม (Industrialization) ทั้งนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบ 3 ประการ กล่าวคือ

- 1) องค์ประกอบด้านสังคม-วัฒนธรรม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งแวดล้อมกับวัฒนธรรมและ ภาวะผูกพันที่มีต่อประชาชนในรุ่นต่อ ๆ ไป
- 2) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ อันมีเป้าหมายเพื่อการ เจริญเติบโต โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ
- 3) องค์ประกอบด้านการเมือง คือ การให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและชุมชน จะเห็นได้ว่าหลักคิดที่สำคัญของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนอยู่ที่การให้ความสำคัญแก่ การพัฒนามิติ ด้านต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นองค์รวม คือ การพัฒนาเศรษฐกิจโดยไม่ละทิ้ง วัฒนธรรมและทำลาย สิ่งแวดล้อมหรือสร้างผลกระทบในลักษณะที่ทำลายสังคม นอกจากนี้การพัฒนาที่ยั่งยืนยังมีนัยที่ สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาที่เน้นให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นบุรุษสตรีหรือกลุ่มคน จนคนยากไร้ ผู้ร่ำรวย เพราะการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องตั้งมั่น อยู่บนฐานการพัฒนาแบบองค์รวม รวมทั้ง ยังจำเป็นต้องมีการสะท้อนแนวคิดจากมุมมองที่แตกต่างหลากหลาย เพื่อให้เห็นแง่มุมของปัญหาและ แนวทางในการแก้ไขอย่างรอบด้านมากที่สุด

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี

1) รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550: 18 - 22) ที่ตราไว้ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับสิทธิสตรี ทั้งนี้เพราะรัฐธรรมนูญฉบับนี้ให้การคุ้มครองประชาชนทุกคนเท่าเทียมกันและเหมือนกัน เพียงแต่ มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรีจะเป็นการยกเลิกการกีดกันสตรีที่พึงจะได้รับสิทธิ ดังนั้นสิทธิสตรีที่ระบุ ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 จึงเป็นการทำให้สตรีได้มีโอกาสเข้าไปถึงสิทธิอันพึงมีมากขึ้น ส่วนประเด็น สิทธิสตรีนั้นปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญ 7 ประเด็น 7 มาตรา โดยสังเขปดังนี้

1.1) ความเสมอภาค

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน บุรุษและสตรีมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อ ชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็น ทางการเมืองอันไม่ขัดต่อ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือเพื่อส่งเสริมบุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

1.2) สิทธิในกระบวนการยุติธรรม

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้ (6) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิ ได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม การปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศและย่อมมีสิทธิได้รับ

1.3) สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 52 เด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับความ คุ้มครองจากรัฐ ให้ปราศจากการใช้ความรุนแรง และการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่มีเหตุดังกล่าว

1.4) แผนนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของสตรีและบุรุษ เสริมสร้าง และพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งพาตนเองได้

1.5) แผนนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลายการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ หรือรูปแบบอื่น

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่

(5) ส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยสุจริตและเที่ยงธรรมสตรีและบุรุษที่ใกล้เคียงกัน

1.6) วุฒิสภา

มาตรา 114 การสรรหาสมาชิกวุฒิสภา ให้คำนึงถึงความรู้ เชี่ยวชาญหรือ ประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของวุฒิสภาเป็นสำคัญและให้คำนึงถึงองค์ประกอบจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน โอกาสและความ เท่าเทียมกันทางเพศ สัดส่วนของบุคคลใกล้เคียงกัน รวมทั้งการให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

1.7) การตราพระราชบัญญัติ

มาตรา 152 การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ประธานสภาผู้แทนราษฎร วินิจฉัยว่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุหรือผู้พิการทุพพลภาพ หากสภาผู้แทนราษฎร มิได้พิจารณาโดยกรรมาธิการเต็มสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมาธิการ วิสามัญ ประกอบด้วยผู้แทนองค์การเอกชนเกี่ยวกับบุคคลประเภทนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่า หนึ่งในสามของกรรมาธิการทั้งหมด ทั้งนี้ โดยมีสัดส่วนสตรีและบุรุษที่ใกล้เคียงกัน

แม้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 บัญญัติเกี่ยวกับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างบุรุษและสตรี แต่ว่าสิทธิ โอกาสและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งด้าน สังคมเศรษฐกิจและการเมืองจะพบว่า ความเป็นอยู่ของสตรี สภาพทางอาชีพหน้าที่การงาน แม้แต่ความรุนแรงในสตรียังพบเสมอ และทวิความรุนแรงด้วยรูปแบบใหม่ ๆ เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) โทรศัพท์ ฯลฯ ดังนั้นการที่สตรีจะได้รับโอกาสการส่งเสริม และพัฒนาให้ดีขึ้นในความเท่าเทียมกัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การได้รับเกียรติการยอมรับ การดำรงอยู่อย่างปราศจากความหวาดกลัว มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สิ่งเหล่านี้จะเป็นไปได้ขึ้นอยู่กับนโยบายที่ชัดเจนของรัฐบาล และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ/เอกชน ภาคประชาคมท้องถิ่น ที่จะทำความเข้าใจและร่วมกันลงมือปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า เนื่องจากสภาพความเป็นจริงทางสังคมพบว่าสตรีและบุรุษยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ในหลายลักษณะแต่ในปัจจุบันนี้สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ได้เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลกระทบต่อบทบาทและสถานภาพของสตรีเป็นอย่างมากในทิศทางที่ได้รับการยอมรับจากสังคมเพิ่มขึ้น สตรีไทยได้รับการศึกษา และมีบทบาททางสังคมในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และการพัฒนาสตรี นั้นต้องทำควบคู่ไปกับ

การพัฒนาประเทศ และต้องกระทำควบคู่ไปกับพัฒนาบุรุษด้วย โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมมือกัน ดังนั้นการพัฒนาสตรีจึงไม่ควรแยกสตรีและบุรุษออกจากกันและสิ่งที่สำคัญ การเสริมสร้างโอกาสให้สตรีตรีก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำมากขึ้นในสังคมและชุมชนจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้สตรีได้แสดงความรู้ความสามารถ ในเชิงบริหารได้เท่าเทียมกับเพศชาย เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

ประเภทของผู้นำชุมชน

สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ข้าราชการครู ตำรวจ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน กำนัน สารวัตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น พระภิกษุสงฆ์ ปราชญ์ชาวบ้าน (ผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ) ข้าราชการบำนาญ หรือผู้มีฐานะทางการเงินดี

ผู้นำคนหนึ่งๆ สามารถจัดอยู่ได้ในหลายประเภท โดยมีลักษณะของการผสมผสานอยู่ในบุคคลคนเดียวก็ได้ ซึ่งสามารถจัดประเภทของผู้นำได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำทางความคิด จะเป็นผู้นำที่นำเสนอความคิดในการพัฒนา เช่น คิดที่จะพัฒนาคนแล้วพัฒนาเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองทางการเกษตรด้วยการทำเกษตรผสมผสาน การวิเคราะห์ชุมชน และทางเลือกในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มคนจน และการจัดการศึกษาเพื่อชุมชนโดยมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน

2. ผู้นำทางด้านศีลธรรม โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำเริ่มจากการเทศน์สอนกรรมฐาน การลดละอบายมุขและประยุกต์กับงานพัฒนา

3. ผู้นำทางด้านอาชีพ เทคนิค การปฏิบัติ

4. ผู้นำด้านการพูด แบบกระตุ้นเร้าทั้งแนวคิด และการปฏิบัติ

5. ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมาย เพื่อชาวบ้าน

6. ผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็คือต้องมีลูกน้อง มีเงื่อนไขในการปกครองต่าง ๆ เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ การให้คุณ ให้โทษ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้นำยังมีเรื่องของวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ การจัดความสำคัญก่อนหลัง ความสามารถในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารที่ดี และมีวินัย

ปัจจุบันเกิดกลุ่มผู้นำสตรีชุมชน กลุ่มแม่บ้านสตรี กลุ่มพัฒนาสตรีและกลุ่มสตรีที่ร่วมกันทำกิจกรรม เป็นกลุ่มผู้นำที่สร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นและชุมชนนั้น ๆ มากมายในหลายชุมชนของประเทศ การรวมกลุ่มมีจุดประสงค์สำคัญ คือ การสร้างงานและรายได้ให้แก่ครอบครัว ด้วยตระหนักถึงศักยภาพที่มีอยู่ของสตรีในชุมชน หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงได้จัดการฝึกอบรมให้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ให้แก่สตรี โดยการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ ปฏิบัติจริง และการนำวัสดุในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้

สุริน คล้ายรามัญ (2544 : 7-8) แบ่งการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ว่ามีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์
2. เป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เรียน
3. ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง
4. มีการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ความรู้

สามารถสรุปได้จากแนวคิดผู้นำสตรีที่เกิดขึ้นจากการที่เสนอประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายให้เกิดในสังคมมากยิ่งขึ้น สู่แนวคิดในการพัฒนาบทบาทสตรีให้มากขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสให้สตรีได้มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนให้เท่าเทียมบุรุษเพศมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนต่อไปจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชน ที่สังคมกำลังเปิดกว้างให้กับสตรีเข้ามามีบทบาทผู้นำองค์กรและชุมชนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ดังนั้นจึงสรุปความในแนวคิดต่อไปได้ว่า การเป็นผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี หมายถึง สตรีที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ และสตรีที่เป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งได้แก่สตรีที่ได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่มีการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้นำชุมชนที่เป็นสตรีเป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่จะชักนำให้คนในชุมชนปฏิบัติตนหรือมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งปัจจุบันมีผู้นำสตรีในชุมชนและสังคมในสัดส่วนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสตรีจะสามารถช่วยพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติมากยิ่งขึ้นได้ต่อไปในอนาคต

4. แนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม

แนวคิด ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminist Theories) ได้รับการสรุปรวบรวมไว้จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีสาระสำคัญหลายเรื่องและบางเรื่องมีประเด็นที่แตกต่างที่สรุปไว้ดังต่อไปนี้

สตรีนิยม (feminism) เป็นคำที่แพร่หลายในโลกตะวันตกเป็นเวลานานแล้วและมีความหมายแตกต่างกันไปบ้างตามยุคสมัยและเงื่อนไขสังคมวัฒนธรรม แต่คำว่าสตรีนิยมที่เป็นระบบคิด มีจุดร่วมกันอย่างน้อยสองประการหนึ่ง คือ เป็นระบบคิดที่พยายามอธิบายสถานะความเป็นรอง/ความเป็นอื่นของผู้หญิง และสองเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการเมืองเพื่อเปลี่ยนแปลงและปลดปล่อยความเหลื่อมล้ำและไร้อำนาจของผู้หญิงในความสัมพันธ์บนฐานเพศภาวะ (gender relations) (วารุณี, 2545 : 2-5) ทั้งในพื้นที่ส่วนตัว (private sphere) และในพื้นที่สาธารณะ (public sphere) ฉะนั้น สตรีนิยมที่เป็นระบบคิดจึงมีจุดมุ่งหมายมิใช่เพียงระบบความรู้ทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจและวิเคราะห์ตำแหน่งแห่งที่ของผู้หญิงในความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย แต่ทว่ายังมีเป้าหมายทางการเมืองเพื่อทวงคืนความเป็นมนุษย์ให้เพศภาวะหญิงร่วมอยู่ด้วย สตรีนิยมจึงเป็นคำที่ผู้หญิงเลือกสร้างขึ้นเพื่อสื่อความหมายถึงเงื่อนไขการดำรงชีวิตและสถานะตัวตนที่มีความไม่เสมอภาค (inequality) กับถูกกดทับเอาเปรียบ (oppression) และมีความเป็นรอง (subordination) จากบุรุษเพศ (Phillips, 1987) ซึ่งความไม่เสมอภาคนี้นำไปสู่การเรียกร้อง เช่น ผู้หญิงในประเทศอังกฤษ เนเธอร์แลนด์ และบางประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย ได้มีการรณรงค์เดินประท้วงตามท้องถนนในเมืองต่าง ๆ และรวมตัวกันอดอาหารประท้วงจึงได้รับสิทธิการออกเสียงเลือกตั้ง ในบางประเทศผู้หญิงเข้าถึงสิทธิทางการเมืองอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เช่น ได้รับสิทธิการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นเป็นเบื้องแรก ต่อมาจึงขยับไปสู่การเมืองระดับชาติ ส่วนในประเทศ ฟินแลนด์ ไอร์แลนด์ และสวีเดนพบว่าผลพวงของการต่อสู้ในช่วงแรกนั้น รัฐให้สิทธิทางการเมืองแต่เฉพาะสตรีที่เป็นโสด โดยอ้างว่าหญิงที่แต่งงานแล้วได้ใช้สิทธิทางการเมืองผ่านชายผู้เป็นสามี (UN, 1994)

แนวคิดทางสตรีนิยมมีจุดมุ่งหมายเพื่อเรียกร้องสิทธิอันควรที่ไม่ได้ให้กับสตรี มุ่งเน้นด้านสิทธิแห่งความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยไม่ใช้เพศภาวะเป็นตัวกำหนด เน้นประเด็นสภาพเป็นรองของหญิงต้องการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับผู้หญิงและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายเพื่อทำความเข้าใจอำนาจที่แตกต่างกัน เพื่อเข้าใจสภาพการณ์ผู้หญิงที่ถูกกดขี่และวิธีการที่ผู้หญิงรับมือกับหรือความรุนแรงที่เกิดขึ้น ทางเลือกของผู้หญิงที่ตอบโต้หรือไม่ตอบโต้การกดขี่นั้นโดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นตัวกำหนด ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ชีวิตของผู้หญิงว่าเป็นสิ่งจำเป็น และมีความเชื่อว่าอารมณ์ความรู้สึกถูกสร้างขึ้น

ด้วยข้อกำหนดทางสังคม โดยที่ดวงหทัย บูรณเจริญกิจ (2560) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีสตรีนิยมให้ความสำคัญกับประสบการณ์ชีวิตของผู้หญิงในด้านที่ว่าเป็นข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทฤษฎีแนวคิดสตรีนิยมเสนอถึงแนวคิดการสร้างจิตสำนึก (Consciousness) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างสตรีด้วยกัน ด้วยวิธีนี้จิตสำนึกของผู้หญิงไม่ได้ถูกนำเสนอในฐานะของคนใดคนหนึ่ง แต่ในฐานะของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมที่มีมายาคติที่สังคมมีต่อเรื่องเพศและต่อแนวคิดสตรีนิยม กระบวนการสร้างความเป็นธรรมทางเพศมิได้หยุดอยู่กับที่องค์กรผู้หญิงมีพัฒนาการแบบเชี่ยวชาญลงลึก ขณะเดียวกันก็แผ่ขยายความร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้างและวัฒนธรรม มีการพัฒนายุทธศาสตร์การเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกับเงื่อนไขทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งขยับไปสู่การตอบสนองประเด็นปัญหาใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเป็นธรรมทางเพศควบคู่ไปกับความเป็นธรรมทางสังคม ไชยรัตน์ กลั่นสกุล (2543 : 47-48) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสตรีนิยม ไว้ 4 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งทิวา แสงศิริ (2541: 35-45) โดยสังเขป ดังนี้

1. สตรีนิยมแนวเสรีนิยม (Liberal Feminism) การพัฒนาแนวคิดเสรีนิยม เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ต่อต้านระบบศักดินาฐานะทางสังคม ถูกกำหนดมาตั้งแต่เกิดแนวคิดเสรีนิยมเห็นว่าฐานะทางสังคมควรถูกกำหนดโดยความสามารถและทักษะของปัจเจกบุคคลโดยวัดความสำเร็จของบุคคลในการแข่งขันกับบุคคลอื่น ในหนังสือของ แมรี โวลสโตนครีฟท์ เรื่อง Vindication of the Right of Woman หรือการยืนยันสิทธิสตรี ได้เสนอความคิดว่า ผู้หญิงมีอำนาจ (ที่มีเหตุผล) เท่ากับผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงจึงควรได้รับสิทธิในด้านต่าง ๆ เท่ากับผู้ชาย อย่างไรก็ตาม กล่าวโดยรวมแล้ว แนวคิดสตรีนิยมด้านเสรีนิยมมีลักษณะปฏิรูปมากกว่าปฏิวัติ เพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ เมื่อเวลาผ่านไปการปฏิรูปประสบความสำเร็จพอสมควร ทำให้เกิดความเสมอภาคในเรื่องสิทธิระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงหลายประการ เช่น สิทธิในการศึกษา สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง สิทธิในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

2. สตรีนิยมแนวสังคมนิยม (Socialist Feminism) แนวคิดสตรีนิยมแนวสังคมนิยมนั้นเริ่มจากการเคลื่อนไหวทางการเมืองโดยกลุ่มผู้หญิงในอังกฤษ โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเดิม คือแบบมาร์กซิสต์แบบสังคมนิยม ภาวะอนาธิปไตยแนวคิดเหมาเจอตุง และที่ขาดไม่ได้คือแนวคิดสตรีนิยม แบบก้าวหน้าแนวคิดนี้ต่างไปจากแนวคิดเสรีนิยม คือไม่เชื่อว่าความเสียเปรียบทางกฎหมายและการเมืองของผู้หญิงจะแก้ไขได้ด้วยการให้สิทธิทางกฎหมาย นักสตรีนิยมแนวสังคมนิยมเชื่อว่าความแตกต่างระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายมีรากหยั่งลึกลงไปทีโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมโดยตรง การแก้ไขคือการปฏิวัติทางสังคมเท่านั้นที่จะปลดปล่อยให้ผู้หญิงมีอิสระและเท่าเทียมกับผู้ชายอย่างแท้จริง

3. สตรีนิยมราдикаล (Radical Feminism) สตรีนิยมแนวราдикаลให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเพศโดยเฉพาะ โดยเชื่อว่าการกดขี่ทางเพศเป็นการกดขี่ที่รุนแรงและเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดใน

สังคม มากกว่าการแบ่งชั้นและความเกลียดชังทางเชื้อชาติเสียอีก เป้าหมายของสตรีนิยมแนวราดิกัล คือต้องการเห็นความเสมอภาคอย่างแท้จริงระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย หรือถ้าเป็นไปได้ควรต้องทำให้ผู้หญิงเหนือกว่าผู้ชาย เช่น ผู้ชายเคยเป็นศูนย์กลางของการเมืองและกิจการสาธารณะ ผู้หญิงจะเน้นที่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมเป็นมาตรฐานคือ “ปลอดการเมือง” เป็นต้น

4. สตรีนิยมแนวอื่น ๆ (Other Possibilities Feminism)

4.1 สตรีนิยมแนวรัฐสวัสดิการ (Welfare Feminism) เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องของสวัสดิการของผู้หญิงเป็นหลัก กล่าวคือผู้หญิงจำเป็นต้องได้รับสวัสดิการที่ดีที่เหมาะสมในฐานะมารดาและภรรยา ขณะเดียวกันผู้ชายก็ต้องมีบทบาทและรับผิดชอบต่อผู้หญิงในฐานะมารดาและภรรยา เช่นเดียวกัน สตรีนิยมแนวรัฐสวัสดิการจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับครอบครัวผู้หญิง รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายที่มีผลต่อผู้หญิงในการให้สวัสดิการในฐานะมารดาคนงานและสิทธิส่วนบุคคลของผู้หญิง

4.2 สตรีนิยมผิวดำ และสตรีนิยมในโลกที่สาม (Black Feminism and Third World Feminism) สตรีนิยมแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการกีดกันทางสีผิว โดยเฉพาะคนผิวดำจะถูกกีดกันกีดกันในทุกเรื่องและถ้าเป็นผู้หญิงผิวดำจะกลายเป็นถูกกีดกันทางสังคมมากขึ้นอีกหลายเท่า เช่น การมีลูกคนผิวดำจะมีความรู้สึกว่าคุณผิวดำไม่ต้องการให้คนผิวดำเพิ่มพลเมืองเท่าใดนัก รวมทั้งสตรีนิยมในประเทศโลกที่สามเช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้หญิงจะถูกกีดกันในระบบที่ผู้ชายเป็นใหญ่และยังถูกกีดกันจากประเทศที่พัฒนาแล้ว จากตะวันตกโดยระบบทุนนิยม เสรีนิยม จึงกลายเป็นถูกกีดกันถูกเอาเปรียบซ้ำซ้อนเช่นเดียวกับสตรีผิวดำ

4.3 สตรีนิยมแนวนิเวศวิทยา (Ecological Feminism) สตรีนิยมแนวคิดนี้ เห็นว่าผู้หญิงจะใกล้ชิดธรรมชาติ สามารถปกป้องคุ้มครองธรรมชาติได้ดีถ้าผู้หญิงได้รับความรู้เพียงพอ การเพิ่มของประชากรจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ผู้หญิงจึงควรมีสิทธิในการตัดสินใจเรื่องการผลิตด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยมทุกแนวทางมีจุดประสงค์เรื่องเดียวกันคือ เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางเพศในสังคม ความแตกต่างและความไม่เสมอภาคทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น จะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์มุมมอง ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้าเราสามารถนำแนวคิดต่าง ๆ มารวมกัน และพิจารณาถึงสิ่งที่ดีที่สุดที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุดมาเป็นพื้นฐานในการคิดในการพัฒนารวมทั้งการออกกฎหมายที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอม และช่วยผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกันอย่างแท้จริงโดยปราศจากความขัดแย้ง

จากแนวคิดของสตรีนิยมที่เกิดขึ้นในอังกฤษและแพร่หลายไปในหลายประเทศในยุโรปย่อมแสดงว่ามีการยอมรับแนวคิดสตรีนิยมที่เน้นความเสมอภาคเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น จะแตกต่างกันก็แต่เพียงวิธีการที่แต่ละสังคมนำมาใช้เท่านั้น ซึ่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลของแนวคิดนี้มาด้วยเช่นกัน ใน

ส่วนของสตรีนิยมในประเทศไทยในภาพรวมแล้วเราจะพบว่าสถานภาพทางสังคมของสตรีกับบุรุษนั้นค่อนข้างจะแตกต่างกัน ถ้าเราได้ศึกษาทางประวัติศาสตร์จะพบว่า สังคมไทยของเราได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากประเทศอินเดียโดยผ่านคำสอนทางศาสนา ทั้งศาสนาพุทธและศาสนาพราหมณ์และอิทธิพลจากจีนจากความสัมพันธ์ที่ยาวนาน ในวัฒนธรรมของอินเดียและจีนนั้นสตรีมีสถานภาพต่ำกว่าบุรุษมาก อย่างไรก็ตาม สังคมไทยค่านิยมของชายไทยที่มีต่อหญิงนั้นดีกว่าจีนและอินเดีย ถึงแม้ว่าช่วงของประวัติศาสตร์สังคมไทยจะยึดถือมาว่าผู้ชายเป็นผู้นำของครอบครัว มีบทบาทในการบริหารและกิจกรรมสาธารณะอื่น ๆ มากกว่าผู้หญิงก็ตาม (สุรัสวดี หนู่นพยนต์ และชนาธิป บุญยเกตุ, 2543 : 52) และในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาได้มีแผนต่าง ๆ หลายฉบับทั้งระยะสั้น ระยะยาว รวมทั้งมีข้อมูลจากงานวิจัยและข้อเสนอจากการทำงานขององค์กรสตรีต่าง ๆ มากขึ้นโดยลำดับ ซึ่งส่งผลให้มีการปรับปรุงและการจัดทำแผนพัฒนาสตรีครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญมากขึ้น มีทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น แต่การนำแผนไปสู่ภาคปฏิบัติยังคงเป็นปัญหาเช่นเดียวกับแผนอื่น ๆ ในประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องสตรี ผู้เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจขาดความตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของสตรี ซึ่งยังคงเป็นปัญหาของสังคมส่วนรวมที่ยังมีอคติทางเพศฝังลึกและแอบแฝงอยู่มาก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คงต้องคิดค้นและหาวิธีการที่เหมาะสมมาแก้ไขกันต่อไป จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยมสามารถสรุปเป็นแนวคิดพื้นฐานของอุดมการณ์สตรีนิยมในภาพรวมได้ 7 ประการดังนี้ 1) ต่อต้านผู้ชายเป็นใหญ่ 2) วิพากษ์ความเป็นชาย 3) วิพากษ์ความเป็นหญิง 4) เพศในทางชีวภาพ 5) เพศในทางสังคม 6) ความเสมอภาค และ 7) ความแตกต่าง

1. ต่อต้านผู้ชายเป็นใหญ่ (against patriarchy) จากการรายงานขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1980 พบว่าผู้หญิงมีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลก ผู้หญิงทำงานรวมกันเกือบสองในสามของชั่วโมงการทำงานทั้งหมดแต่ผู้หญิงได้รับรายได้เพียงหนึ่งในสิบของรายได้ที่เกิดขึ้นทั้งหมด จากข้อมูลจะเห็นว่าผู้หญิงมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ชาย ชั่วโมงในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งนักคิดสตรีนิยมจึงไม่เชื่อว่าผู้ชายจะเป็นใหญ่และเป็นผู้นำเหนือผู้หญิงได้ตลอดไป Wollstonecraft, M. (1972) ชาวอังกฤษเขียนหนังสือชื่อ Vindication of the Rights of Woman พยายามชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงเป็นเพศที่มีเหตุผลเช่นเดียวกับผู้ชายและจิตใจของมนุษย์ย่อมไม่มีเพศ ดังนั้น ผู้หญิงจึงควรมีสติเท่าเทียมกับผู้ชายในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การถือครองทรัพย์สิน และทางการเมือง จนได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้วางรากฐานของลัทธิสตรีนิยมยุคใหม่ด้วยเช่นกัน

2. วิพากษ์ความเป็นชาย (critique of maleness) นักคิดสตรีนิยมตั้งข้อสังเกตว่า ความคิดและการมองโลกของชาวตะวันตกจะนิยมแบ่งสิ่งต่าง ๆ ออกเป็น 2 ด้านเสมอคือ ด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเมื่อนำแนวคิดนี้มาใช้กับมนุษย์จะได้ความเป็นชายกับความเป็นหญิงที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความเป็นชายประกอบด้วยควมมีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ในขณะที่ความเป็นหญิงจะถูกมองว่ามักจะใช้อารมณ์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นด้วยมนุษย์ ซึ่งต้องใช้ความรู้

ความสามารถจึงควรเป็นคุณสมบัติของผู้ชาย ในขณะที่ความเป็นหญิงจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่ต้องใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์เพราะจะใช้ก็ยอมใช้ไม่ได้เนื่องจากอารมณ์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้หญิง เมื่อผู้ชายเป็นผู้มีเหตุผลและวัฒนธรรมผู้ชายจึงควรรับผิดชอบกิจกรรมสาธารณะซึ่งเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ในทำนองกลับกันผู้หญิงซึ่งมีแต่อารมณ์และไม่สร้างสรรค์จึงไม่เหมาะที่จะรับผิดชอบกิจกรรมสาธารณะ

3. วิพากษ์ความเป็นหญิง (critique of femaleness) Chris Beasley นักคิดสตรีนิยมอีกท่านหนึ่งได้จัดลำดับความแตกต่างของชายหญิงในระบบการคิดแบบตะวันตก ดังนี้ สังคมตะวันตกจะสร้างภาพให้ผู้หญิงเป็นเพียงสัตว์โลกชนิดหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติเป็นผู้ที่มีอารมณ์ มีความสังหรณ์ใจ ผู้หญิงจึงไม่มีตัวตนที่แท้จริงในแง่ของจิตวิญญาณ และด้วยเหตุผลนี้จึงต้องพึ่งพาอาศัยผู้ชายหรือเป็นส่วนประกอบของสิ่งอื่นอยู่เสมอ ผู้หญิงเป็นฝ่ายถูกกระทำ ไม่มีเสรีภาพเกี่ยวข้องเฉพาะเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัว ผู้หญิงจึงหายไปจากสังคมจากไปอยู่ในความมืด กลายเป็นด้านชั่วร้ายของชีวิตและเป็นอีฟ ภาพในด้านลบของความเป็นหญิงนี้ปรากฏทั่วไปในผลงานของนักคิดที่ยิ่งใหญ่ของโลกตะวันตกซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย Simone de Beauvoir นักคิดสตรีนิยมชาวฝรั่งเศสกล่าวว่าจากแนวคิดเช่นนี้ ทำให้มองเห็นภาพเสมือนกับว่าผู้หญิงไม่ใช่มนุษย์เลยทีเดียว

4. เพศในทางชีวภาพ (Sex) แมรี โวลสโตนครอฟท์ ยอมรับว่าเพศในทางชีววิทยาของผู้ชายกับผู้หญิงอาจจะแตกต่างกันในบางประเด็น แต่หัวใจสำคัญคือความเป็นมนุษย์เหมือนกัน มีเหตุผลเช่นเดียวกัน กล่าวสรุปได้ว่าสิ่งที่จำแนกมนุษย์ไม่ใช่เพศแต่คือระดับของความสามารถในการใช้เหตุผล Firestone (1970) ผู้เขียนหนังสือ The Dialectic of Sex ยอมรับว่าความแตกต่างทางเพศในเชิงชีวภาพเป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างมนุษย์ การคลอดลูกและการเลี้ยงดูเด็กทำให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้ชายโดยปริยาย ซึ่งเธอหวังว่าสักวันหนึ่งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์จะช่วยปลดปล่อยภาระชีวภาพให้แก่ผู้หญิงได้ เช่น การผสมเทียมเด็กหลอดแก้ว รวมถึงทำให้ผู้ชายท้องได้ ซึ่งเมื่อนั้นความแตกต่างทางเพศจะหมดไปทันที

5. เพศในทางสังคม (Gender) เพศในเชิงสังคมหรือที่เรียกว่าความเป็นชายหรือความเป็นหญิงนั้นเป็นสิ่งที่สังคมแต่ละสังคมสร้างขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่สังคมจะกำหนดให้เพศชายมีความสำคัญกว่าเพศหญิง Andrea Dworkin กล่าวว่าความเป็นชายมักจะปรากฏตัวคู่กับความรุนแรงความตายและการทำลายล้างเสมอและบ่อยครั้งที่ผู้หญิงต้องตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงนั้น เช่น การข่มขืน การทรมาน เป็นต้น Jane Alpert นักคิดสตรีนิยมกล่าวว่าคุณสมบัติของผู้หญิงที่สำคัญคือ การเป็นแม่ที่มีความอบอุ่น การทุ่มเทใจไปยังลูก ความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น การที่นักคิดสตรีนิยมพยายามนำด้านบวกของความเป็นหญิงเปรียบเทียบกับด้านลบของความเป็นชายแล้วทำให้ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเดิม (แบบทวิลักษณ์) ต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงกันข้าม

6. ความเสมอภาค (Equality) แนวคิดเรื่องความเสมอภาคถือเป็นแนวคิดหลักประการหนึ่งของอุดมการณ์สตรีนิยม โดยสตรีนิยมแนวเสรีนิยมถือเอาความเสมอภาคเป็นแนวคิดหลักของอุดมการณ์สตรีนิยมแนวสังคมนิยม หรือ มาร์กซิสต์ (Socialist or Marxist Feminism) จะมองความเสมอภาคเป็นได้แค่นามธรรมเท่านั้น บางคนปฏิเสธความต้องการความเสมอภาคระหว่างหญิงกับชาย เพราะถือว่าผู้หญิงนั้นโดยธรรมชาติเหนือกว่าผู้ชายอยู่แล้ว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วความเสมอภาคที่สตรีนิยมตั้งเป้าหมายไว้คือการศึกษากการประกอบอาชีพ การเมือง ด้านกฎหมาย เป็นต้น

7. ความแตกต่าง (Difference) นักสตรีนิยมในแนวราติคาลจะให้ความสำคัญกับแนวความคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างหญิงกับผู้ชายมากเป็นพิเศษ โดยเรียกความแตกต่างนี้ว่า “ช่องว่างระหว่างเพศในทางสังคม” นักคิดสตรีนิยมจะเน้นย้ำความแตกต่างระหว่างหญิงกับผู้ชายในประเด็นที่ว่าผู้หญิงมีความเหนือกว่าผู้ชายในด้านร่างกายและศีลธรรม เช่น สตรีนิยมจะอ้างว่าผู้หญิงสามารถให้กำเนิดชีวิตใหม่ได้ ผู้หญิงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและผู้หญิงเป็นฝ่ายสร้างสรรค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การให้ความร่วมมือ การทะนุถนอมและใฝ่สันติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แนวคิดพื้นฐานของอุดมการณ์ 7 ประการ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นการรวบรวมแนวคิดของนักสตรีนิยมที่ยังมองภาพว่าเพศชายและเพศหญิงนั้นยังมีความไม่เสมอภาคกันในหลายประการ ทั้งนี้ได้ศึกษาจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดบางประการได้รับการแก้ไขไปหมดแล้ว อย่างไรก็ตามรายละเอียดที่ได้กล่าวมานี้จะเป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างไรก็ตามเนื้อหาและทฤษฎีสำคัญ ๆ ดังกล่าวด้วย

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและชุมชนเข้มแข็ง

แนวความคิดการพัฒนาชุมชนและชุมชนเข้มแข็งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนมีแนวความพื้นฐาน คือ การพัฒนาให้ชุมชนช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือสมาชิกในชุมชนเพื่อให้สามารถช่วยตนเองได้ โดยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนของ สนธยา พลศรี (2545: 44) อธิบายแนวคิดที่สำคัญ คือ 1) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของชุมชน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการเปิดโอกาสในการได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบของชุมชน 3) การช่วยเหลือตัวเองของชุมชนเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชน 4) การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นการรักษาประโยชน์ของทรัพยากรภายในชุมชน และ 5) การริเริ่มของประชาชนในชุมชนเป็นการพัฒนาชุมชนที่เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของชุมชนนอกจากนี้ กรมการพัฒนาชุมชน (2548 : 10) ได้สรุปความหมาย การพัฒนาชุมชนว่า หมายถึง การพัฒนาความคิด ความสามารถของประชาชนให้เกิดความเชื่อมั่น ช่วยเหลือตนเอง

เพื่อนบ้านและชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีมาตรฐาน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยความร่วมมือของ ราชการและภาครัฐ รวมถึงความหมายของการพัฒนาชุมชน ที่ Dunham (1985) ได้สรุปว่า การพัฒนาชุมชน คือการร่วมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้ชุมชนมีความ เป็นปึกแผ่นและดำเนินงานไปในแนวทางที่ตนต้องการ รวมถึง ธิติ กิตติวิทิตคุณ (2540: 28) ได้สรุป ความหมายของการพัฒนาชุมชนว่า เป็นกรรมวิธีแห่งการกระทำของสังคม ซึ่งราชการในชุมชนนั้น ๆ ร่วมกันจัดวางแผนและลงมือปฏิบัติตามแผนเอง แผนดังกล่าวจะกำหนดว่ากลุ่มของตนเองและแต่ละ บุคคลมีความต้องการอะไร และมีปัญหาร่วมกันอะไรบ้างแล้วจัดทำแผนการของกลุ่มและของแต่ละ กลุ่มเพื่อให้ได้มาเพื่อสิ่งที่ต้องการและสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใน ชุมชนนั้นให้ได้มากที่สุด และถ้าจำเป็นอาจจะขอความช่วยเหลือทั้งด้านบริการและวัสดุจากองค์กร รัฐบาลและที่มีใช้ของรัฐบาลได้ นอกจากนี้ที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญ ณ มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ เมื่อ พ.ศ. 2491 ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชน ไว้ว่า “การพัฒนาชุมชนเป็นขบวนการ (Movement) ที่ มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนและควรจะเป็น ความคิดริเริ่มของประชาชนเองด้วย แต่ถ้าประชาชนไม่รู้จักริเริ่มก็ให้ใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้เกิด ความคิดริเริ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาชนด้วยความกระตือรือร้น อย่างจริงจัง” ส่วนคำนิยาม “การพัฒนาชุมชน” ซึ่งองค์การสหประชาชาติยึดถือเป็นมาตรฐาน มีดังนี้คือ “การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการซึ่งดำเนินไปด้วยความร่วมมือกำลังของราชการเองกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้น และผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิตของชาติ และเพื่อให้ราชการสามารถอุทิศตนเอง เพื่อ ความก้าวหน้าของประเทศชาติอย่างเต็มที่” และจากแนวคิดของ ปรีดา เจษฎาวรวงศ์ (2550: 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึงการทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตลอดถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในชุมชนให้ดีขึ้น และประชาชนเป็นผู้กระทำการโดยมีรัฐบาลและภาคเอกชนสนับสนุน

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาชุมชนคือการกระทำสิ่งต่างกับชุมชนให้คนในชุมชน มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพดีมีสังคมที่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีกฎและปฏิบัติ ตามกฎ มีผู้นำผู้ตามที่ดี มีความใฝ่เรียนรู้ร่วมกัน ท้องถิ่นมีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอดออมและอดทน การสื่อสารและสามารถจะเชื่อมโยง เป็นเครือข่ายกับชุมชนภายนอกได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน ต้องมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอยู่ตลอดในการดำเนินชีวิตในชุมชน เพราะเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนคือ การที่ชุมชนพึ่งพาตนเองได้อย่างมีส่วนร่วมและดำรงความเป็นชุมชนอยู่ได้อย่างยั่งยืน

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืนต้องเริ่มจากการใช้จุดแข็งในสังคมและทุนทางสังคมที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ได้มีผู้เสนอความหมายของชุมชนเข้มแข็งไว้มากมาย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2554) ให้ความหมายชุมชนเข้มแข็ง ว่าหมายถึงการที่ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนโดยมีการเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชน แล้วถึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชนที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยจะเรียกชุมชนนี้ว่ากลุ่ม ชมรม สหกรณ์ บริษัท องค์กรชาวบ้าน เครือข่ายหรืออื่น ๆ ที่มีความหมายแสดงถึงการร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันและด้วยความเอื้ออาทรต่อชุมชนอื่น ๆ ในสังคมด้วย พิระพงษ์ สุดประเสริฐ (2544 : 44) ให้ความหมายว่า ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึงเป็นชุมชนที่สามารถปกป้องรักษาและถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ภายในชุมชนที่บรรพบุรุษได้สืบทอดต่อกันมา มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชนแบบสมดุลและยั่งยืน ตลอดจนมีการรวมตัวเคลื่อนไหวเพื่อแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของคนในชุมชนได้ ไม่นิ่งเฉยคอยรับแต่ความช่วยเหลือหรือสั่งการจากรัฐ องค์กรหรือบุคคลภายนอก ทั้งนี้ จะต้องประสานความสามารถเหล่านี้กับวัฒนธรรมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยได้อย่างกลมกลืนเพื่อเชื่อมโยงและรับเอาสิ่งดี ๆ ที่มีประโยชน์ต่อชุมชนจากภายนอกได้ด้วย สอดคล้องกับ โกวิท พวงงาม (2553 : 217-218) ให้ความหมายว่า ชุมชนเข้มแข็งเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มคนในชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ทั้งการใช้พลังชุมชน ทุนชุมชนของตนเอง และการขอรับการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้ (learning process) กระบวนการกลุ่ม (group process) และกระบวนการมีส่วนร่วม (participation process) เป็นการพัฒนาคนและกลุ่มคนในชุมชน เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้คนเกิดความคิดที่จะสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ชุมชนของตนเอง และเกิดปัญญาที่จะรู้จักจัดการตนเองและชุมชนได้ ซึ่งมีตัวอย่างบุคคลสำคัญที่นำแนวคิดและหลักการของการพัฒนาชุมชนไปใช้จนประสบความสำเร็จ และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2565-2570) ได้ระบุถึงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาประเทศ โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศ และระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้

ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งโดยสรุปของชุมชนเข้มแข็งคือชุมชนที่มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพดีมีสังคมที่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีกฎและปฏิบัติตามกฎ มีผู้นำผู้ตามที่ดี มีความใฝ่เรียนรู้ร่วมกัน ท้องถิ่นมีความเสียสละ และพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอดออมและอดทน มีการสื่อสารและสามารถจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับชุมชนภายนอกได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน ต้องมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลาในการดำเนินชีวิตในชุมชน เพราะสมาชิกคือชุมชนและชุมชนคือการรวมกันของมวลสมาชิกนั่นเอง

สรุปได้ว่า ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง คนในชุมชนที่มารวมตัวกัน ร่วมแรงร่วมใจ สามัคคี ในการดำเนินการกิจกรรมกิจการทุกชนิดทั้งที่เป็นสาธารณะและเป็นของปัจเจกเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความสามัคคีปรองดองกันภายในชุมชน โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของวัฒนธรรม ความเชื่อ คุณค่าดั้งเดิม ศาสนา และเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งพาเอื้อเพื่อกันและกัน มีการใช้ศักยภาพของตนเองเข้าคลี่คลายและจัดการปัญหาาร่วมกันได้ด้วยตนเองภายใต้ความร่วมมือและสนับสนุนจากองค์กรภายนอก มีการพัฒนารูปแบบและองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชนที่ประกอบด้วย คน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม จนเกิดเป็นกลุ่มองค์กรที่สามารถสร้างและส่งเสริมให้คนในชุมชนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ซึ่งเป็นฐานรากแห่งการสร้างชุมชนของตนเองให้เข้มแข็ง

5.3 แนวคิดของการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2541 : 161-162) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกันและมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นปกติต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการอยู่ในพื้นที่ร่วมกันหรือมีอาชีพร่วมกันหรือการประกอบกิจการซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือการมีวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือความสนใจร่วมกัน ประเวศ วะสี (2545 : 26) ได้กล่าวถึง ความเป็นชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกันหรือความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันหรือมีการรวมกลุ่มกัน จะอยู่ห่างกันก็ได้ มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีเรื่องจิตใจเข้ามาด้วย มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างจะเรื่องใดก็แล้วแต่จะมีการจัดตั้ง นอกจากนี้ ประเวศ วะสี (2541 : 46) ได้ให้ความหมายของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง คือการที่สมาชิกในชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่าง

ต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ ให้สามารถเผชิญกับภาวะต่าง ๆ ได้ ความเข้มแข็งของชุมชนเกิดจากการที่คนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันการปฏิบัติ ความแน่นแฟ้นของชุมชน จะทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาทุกชนิดทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การเมือง และสุขภาพ ในขณะที่กรมการปกครอง (2541 : 63) อธิบายโดยสรุปว่า ชุมชนเข้มแข็ง (Community Empowerment) หมายถึง ชุมชนที่มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพปลอดภัยจากยาเสพติดและโรคเอดส์ สิ่งแวดล้อมดี มีกฎและปฏิบัติตามกฎ มีผู้นำผู้ตามที่ดี มีความใฝ่เรียนรู้ร่วมกัน รู้จักการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่นมีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรม ประสานงานกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอดออมและอดทน มีการสื่อสารและสามารถจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายได้

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเมืองหรือชนบทได้รวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่ม ชมรม สหกรณ์ องค์กรชาวบ้าน เครือข่าย และอื่น ๆ ที่มีความหมายแสดงถึงการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน ต้องมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีความเอื้ออาทรต่อชุมชนอื่น ๆ ด้วย โดยองค์กรชุมชนเหล่านี้จะมีการเรียนรู้ การตัดสินใจ การดำเนินงานพัฒนาการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาาร่วมกันของคนในชุมชนตลอดจนความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในชุมชนในทางที่ดีขึ้นและมีผลกระทบไปสู่ชุมชนภายนอกตามมา ซึ่งแนวคิดของ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540: 120-121) ได้อธิบายถึงองค์กรเข้มแข็งว่า องค์กรประกอบหลัก 3 มิติ คือมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านทางสังคมและวัฒนธรรม และมิติของการเมือง จึงต้องพิจารณาประเมินวิเคราะห์ว่าองค์กรประกอบโดยังไม่ได้รับการพัฒนาและพัฒนาไปพร้อมทั้งระบบ คือ 3 มิติ เป็นองค์กรรวมจะแยกส่วนไม่ได้จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งและนำไปสู่ความยั่งยืน รวมถึงการอธิบายของ David Matthew (2548) ที่สรุปว่าความเข้มแข็งของชุมชนมีองค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะและช่องทางการสื่อสาร ประกอบขึ้นด้วยเครือข่ายองค์กรทางสังคมและพื้นที่สาธารณะทางกายภาพที่เปิดโอกาสให้พลเมืองหรือสมาชิกมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ หรือใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของชุมชนและประเด็นสาธารณะ โดยใช้เวทีสาธารณะ สำหรับการพูดคุยเรื่องสาธารณะสร้างสรรค์ แบ่งเวทีออกเป็น 3 ระดับ ประการแรกเป็นการพบปะแบบชั่วคราวหรือเป็นการพบปะกันในระดับปกติหรือเป็นระดับพื้นฐานที่สมาชิกชุมชนมีโอกาสพบกันตามงานประเพณี งานบุญหรืองานเทศกาลต่าง ๆ ประการที่สอง ระดับสโมสรทางสังคมและ

องค์กรกระตุ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การมีมูลนิธิหรือองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทขับเคลื่อน ประการที่สาม ระดับการเชื่อมโยงสมาชิกเครือข่ายสร้างพื้นฐานสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมกัน

2. ภาวะการณำและผู้นำชุมชน ชุมชนที่เข้มแข็งต้องมีผู้นำที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ดี มีวิสัยทัศน์ยาวไกลมองปัญหาของทั้งชุมชนพร้อมที่จะเรียนรู้จากบทเรียนของความล้มเหลวโดยไม่ ย่อท้อไม่แยกตนเองออกจากชุมชนและเป็นผู้ที่มีความอดทนประนีประนอมสูง

3. กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการเรียนรู้ของสาธารณะ การวัดความเข้มแข็งของ ชุมชนจึงต้องพิจารณาจากกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการเรียนรู้ หรือดูพฤติกรรมตัดสินใจใน เรื่องสาธารณะมีส่วนร่วมหรือไม่อย่างไร การตัดสินใจเรื่องสาธารณะไม่ควรเร่งรีบแต่ควรจะดำเนินไป ตามกระบวนการที่มีการร่วมคิดของสมาชิก

4. การก่อตัวของชุดความคิดในการกระทำของสาธารณะชนในการพิจารณาปัญหาสาธารณะ โดยสมาชิกต้องตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันหรือตระหนักว่าเป็นปัญหาส่วนรวม ต้องเข้าไป แบกรับและแก้ไข้ปัญหา และมองว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยสมาชิกหรือคนในท้องถิ่นอย่างไม่ ย่อท้อและรอรับการช่วยเหลือ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นพลเมืองต่อสถาบันต่าง ๆ ชุมชนที่เข้มแข็งพลเมืองใน ชุมชนจะไม่ค่อยพึ่งพาจากรัฐ แต่จะสัมพันธ์ระหว่างกันในทางระนาบเดียวกันหรือแนวราบจึงทำให้เกิด ความเข้าใจไว้วางใจกัน

6. ความสำนึกของความเป็นชุมชนและขนบนิยมแห่งความร่วมมือ ชุมชนที่เข้มแข็งพลเมืองมี ความสำนึกในความเป็นชุมชนสูง มีจิตวิญญาณสาธารณะและมีขนบนิยมแห่งความร่วมมือไว้วางใจ แ่่งปันและเอื้ออาทร โดยเฉพาะการแก้้ปัญหาร่วมกันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสำนึกความเป็น ชุมชนและส่งเสริมให้พลเมืองอยากทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อัจฉำ (2541 : 16-18) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้ สังคมเข้มแข็งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มองค์กรที่เป็นสำนึกต่อสาธารณะนั้น คนในองค์กร จะต้องมองเห็นอนาคตข้างหน้าร่วมกัน รู้และเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางที่จะไปด้วยกันหรือทำกิจกรรม ร่วมกัน

2. การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายเป็นเงื่อนไขให้เกิดการ รับรู้ ตัดสินใจและร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นร่วมกัน

3. ความเป็นธรรมชาติ ที่มีใจการแต่งตั้ง ความเป็นองค์กรของสังคมที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของอำนาจรัฐ ประชาสังคม จึงเกิดขึ้นบนเงื่อนไขของสีกที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันบนพื้นฐานของการเติบโตอย่างเป็นธรรมย่อมจะเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงระดับแห่งสำนึกของความเป็นพลเมือง (Civic consciousness) ว่าจะสามารถแสดงศักยภาพพร้อมกันแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนของชุมชนท้องถิ่นได้มากน้อยเพียงใด

4. มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ การรวมกลุ่มของประชาสังคมบนพื้นฐานที่หลากหลายนั้นจำเป็นต้องสร้างขึ้นบนรากฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรและสามัคคี เงื่อนไขแห่งความรักสมานฉันท์จะเป็นส่วนที่เชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง

5. มีองค์ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้ การดำรงอยู่ในสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีศักดิ์ศรีของมนุษย์ ต้องอาศัยสติปัญญาความรู้ในการแก้ปัญหา กำหนดทิศทางข้างหน้า ดังนั้น จึงต้องสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้และเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

6. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน องค์กรประกอบการเรียนรู้ร่วมกันของคนในสังคมจะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับพลังชุมชน กระบวนการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยเทคนิควิธีหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่แต่ละกลุ่มซึ่งจะต้องคิดค้นร่วมกัน

7. มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องเป็นเครือข่ายความร่วมมือ การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบการสื่อสารของประชาคมควรเป็นในแนวราบไม่ใช่แนวตั้ง นอกจากนี้ความร่วมมือกับสื่อมวลชนและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันสื่อมวลชนทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่นย่อมเป็นวิธีการสื่อสารของประชาคมที่สำคัญ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หรือการสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือการเสริมสร้างสนับสนุน ช่วยเหลือทั้งทางด้านวัตถุ สิ่งของ งบประมาณ และทางด้านที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ข้อมูลความรู้ ในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ ให้ชุมชนได้ร่วมปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ซึ่งถือเป็นระบบของชุมชน ร่วมกันสร้างความรักความสามัคคี ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ความสามัคคี สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อให้ได้ผลิตผลของชุมชนที่เสริมสร้างให้เศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพดี มีผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการสื่อสารในกลุ่มและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับชุมชนอื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชนต่าง ๆ สิ่งทีกล่าวนี้เป็นเป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนาชุมชน ที่เชื่อว่าความเข้มแข็งของชุมชนจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งของสังคมและประเทศชาติ

5.4 ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในมิติการพัฒนาชุมชน

โกวิทย์ พวงงาม (2553: 257) ได้อธิบายแนวคิดการระเบิดจากภายในโดยมีพลังความสามารถศักยภาพของชุมชนเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนอันจะนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบและลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ได้ดังนี้

1. คนในชุมชนต้องเป็นคนที่มีการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมศักยภาพของตนเอง ความเป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้นำทางความคิด เป็นแบบอย่างที่ดีและร่วมงานกับคนอื่นได้
2. ต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือสมาชิกช่วยกันเรียนรู้หรือเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งมีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชนที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติร่วมกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผลของการเรียนรู้นำไปสู่การคิดวิธีการปฏิบัติ
3. มีภาวะผู้นำชุมชน คือผู้นำเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิกให้โอกาสสมาชิกแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดข้อมูลกับผู้อื่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน
4. มีจิตสำนึกชุมชน หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ
5. มีจิตวิญญาณชุมชน คือการที่สมาชิกในชุมชนมีความจงรักภักดีต่อชุมชน ทำงานเพื่อชุมชน ห่วงเห่น มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัด เครื่องญาติ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่าง ๆ
6. มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน
7. มีการจัดการชุมชนที่ดี คือสมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ วางแผน จัดกระบวนการ ดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาชุมชนของตนเองได้
8. มีเครือข่ายชุมชน คือมีการกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความสมานฉันท์
9. เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือสมาชิกและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน มีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองสังคมและวัฒนธรรม
10. เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็งเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีความสุข
11. เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งที่มีลักษณะดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ชุมชนดำรงอยู่และดำรงต่อไปได้โดยไม่ล่มสลาย

ทฤษฎีระบบ (System Theory) กับการพัฒนาชุมชน

ทฤษฎีระบบ หรือทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Theory) เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1920 โดย Boulding and Ludwig von Bertalanffy นักชีววิทยาชาวออสเตรีย ได้เสนอแนวคิดนี้เป็นคน

แรก และแนวคิดได้แพร่หลายเมื่อทศวรรษ 1940 และพัฒนาไปสู่สาขาอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎีเชิงระบบเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง “ระบบ” และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าทฤษฎีเชิงระบบเน้นการมององค์รวมว่าทุกสิ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันไม่สามารถแยกจากกันได้ ซึ่ง Andreas Hieronymi (2013) กล่าวสรุปไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีระบบเกิดจากการรวมกันของหลากหลายวิชา ไม่ว่าจะเป็นชีววิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และเทคโนโลยี โดยเอามาประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของ โดยผ่านระบบกระบวนการขั้นตอน นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่สามารถจะนำไปสู่ข้อตกลง คำแนะนำ และขอเสนอแนะในการปรับปรุงต่อไป ขณะที่ ฮิกส์ (Hicks, 1972:84) ได้สรุปว่า ระบบคือการรวมตัวของสิ่งหลายสิ่ง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกันแล้วทำให้เกิดผลลัพธ์ขึ้น รวมถึง Eddie G. Montgomery (2014) ได้สรุปว่า แนวคิดทฤษฎีระบบเป็นการวิเคราะห์ถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่ซับซ้อน ซึ่งมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการ นำมาสู่ผลลัพธ์ และการตรวจสอบเป็นระบบที่หมุนเวียนอย่างนี้ไปเรื่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ จันทรานี สงวนนาม (2545) ที่กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร ซึ่ง Katz & Kahn (1978) ได้ขยายแนวคิดของทฤษฎีระบบมาสู่การเป็นระบบเปิดขององค์กรที่มีบุคคลต่างๆ วมอยู่ด้วยกัน โดยแสดงตามแผนภาพที่ 6 และ 7 ดังนี้

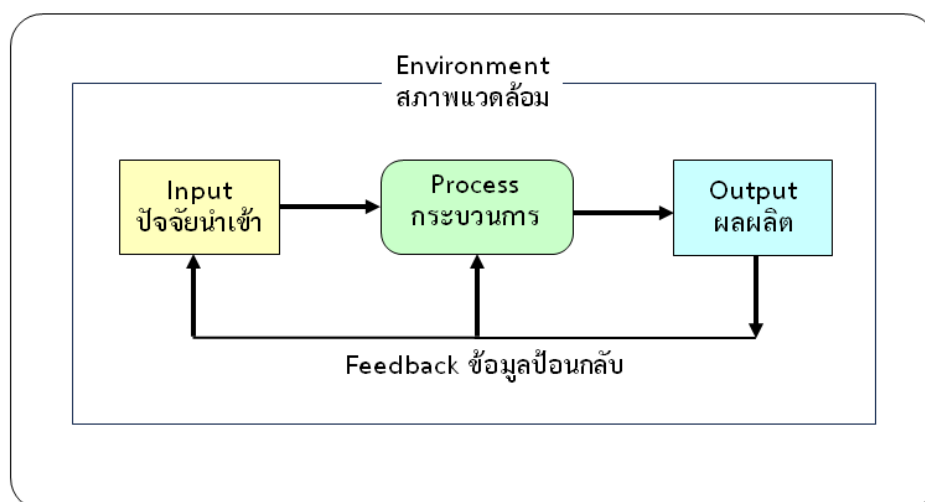
สิ่งแวดล้อม



แผนภาพที่ 6 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Boulding & Bertalanffy)

ที่มา: ปรับจาก Siripong. (2005)

ซึ่งแบบจำลองทฤษฎีระบบในระยะแรกของ Boulding & Bertalanffy มุ่งพิจารณาศึกษา การปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยที่เป็นทั้งบุคคลหรือหน่วยย่อย ที่ถือเป็นองค์ประกอบย่อยใน ระบบที่เข้าสู่กระบวนการที่มาปฏิสัมพันธ์กันแล้วนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลลัพธ์ที่ออกมาจะสามารถไป เข้าสู่อีกระบบหนึ่งได้ด้วย แสดงถึงองค์ประกอบย่อยปฏิสัมพันธ์กันในระบบ และระบบยังเกี่ยวเนื่อง กับระบบอื่นได้อีกระดับหนึ่งด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังให้ความสนใจข้อมูลย้อนกลับที่จะเป็นข้อมูล กลับไปสู่กระบวนการ และกลับไปสู่ต้นทางคือข้อมูลเข้าระบบที่จะสามารถนำไปปรับปรุงการทำงาน ของระบบให้ดีขึ้นได้ โดยสรุปแล้วกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบนี้ มีความสอดคล้องกับแนวทางการ สื่อสารและปฏิสัมพันธ์ของชุมชน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอีกทฤษฎีหนึ่ง



แผนภาพที่ 7 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Katz & Kahn, 1978)

ที่มา: Katz & Kahn (1978: 19)

อีกหนึ่งแนวคิดคือ ทฤษฎีระบบแบบเปิด ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญและสอดคล้องกับงานด้าน การพัฒนาชุมชน เนื่องจากชุมชนสามารถรวมตัวกันเป็นองค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ และชุมชนไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หากองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งจากภายในชุมชนไม่เชื่อมโยง กันและภายนอกองค์กรชุมชนไม่เชื่อมโยงไม่สนับสนุน หรือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้อง กับ Hoy & Miskel (2005) ที่สรุปว่า ระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวกันเข้าเป็นภาพรวม มีการจัดระบบระเบียบไว้ ระบบนี้ถือว่าเป็นระบบสังคม ซึ่งประกอบด้วย คนที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ กันมารวมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐาน ของความสัมพันธ์แบบถ้อย

ที่ถ้อยอาศัย และตรงกับข้อสรุปของ Cristina, Jacqueline & Francesco (2010) ที่อธิบายว่า ระบบต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน องค์ประกอบย่อยในระบบของชุมชนเปรียบได้กับบุคคล กลุ่มหรือหน่วยย่อยในระบบ ซึ่งแต่ละคนมีปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถที่แตกต่างหลากหลาย การพัฒนาชุมชนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านี้ ซึ่งความเข้าใจในทฤษฎีเชิงระบบช่วยให้นักพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนสามารถมองภาพรวมของชุมชนแบบองค์รวมได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ และจะทำให้สามารถหาแนวทางการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Patton & McMahon (2014) ได้อธิบายองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ การมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นตัวป้อนซึ่งเรียกว่า “ข้อมูล” เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น “กระบวนการ” ส่งผลให้ได้ “ผลลัพธ์” ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ภายในระบบหนึ่ง สามารถแบ่งองค์ประกอบและหน้าที่ได้ดังนี้คือ 1) Input เป็นปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นได้ทั้งวัสดุสิ่งของหรือข้อมูล ถ้าเป็นการพัฒนาชุมชน อาจเป็นการตั้งประเด็นการพัฒนา การตั้งวัตถุประสงค์ หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบตลอดจนข้อมูลต่างๆ เพื่อการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ 2) Process เป็นปัจจัยด้านกระบวนการ ทั้งการนำวัสดุสิ่งของมารวมกันแล้วผลิตสิ่งของ เครื่องใช้ หรือเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) Output เป็นปัจจัยด้านผลผลิตที่ได้ออกมาหลังจากการดำเนินงานอยู่ในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลง อาจจะออกมาเป็นชิ้นงาน สินค้า อุปกรณ์ใหม่ หรือเป็นแผนงานพัฒนาของชุมชนและยังรวมถึงการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นด้วย 4) Feedback คือปัจจัยด้านข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การซึ่ง สามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งจะมีข้อมูลย้อนกลับไป ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่ประเมินนั้นมาพิจารณาเทียบกับด้านปัจจัยนำเข้าที่มีวัตถุประสงค์ ให้พิจารณาเปรียบเทียบกับมีข้อบกพร่องหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และดีพอที่จะสามารถนำไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้

สรุปความหมายและแนวคิดแล้วพบว่า วิธีของการพัฒนาชุมชนของไทยมีแนวทางในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยปัจจัยภายในชุมชนเอง ซึ่งเรียกว่าทุนของชุมชนแล้วนำออกมาสร้างคุณค่า ทั้งทางจิตใจและทางเศรษฐกิจควบคู่ไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นระเบิดจากภายใน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเพิ่มเติมว่าการที่ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้นต้องมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถ มีภาวะผู้นำที่คนในชุมชนให้การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการสร้างชุมชนให้

เข้มแข็ง รวมถึงชุมชนซึ่งถือเป็นระบบที่มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต จะต้องพัฒนาร่วมกัน แบบองค์รวม ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยการที่ชุมชนจะเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืนจำเป็นที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ความสามัคคี และความร่วมมือ ซึ่งมีหลายแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่มีนักวิชาการได้เสนอไว้อย่างน่าสนใจในส่วนต่อไป

5.5 ความเข้มแข็งของชุมชนในสังคมไทย

ภาพรวมความเข้มแข็งของชุมชนในสังคมไทย เพ็ญศิริ จีระเดชากุล (2548 : 11-41) กล่าวว่า ความเข้มแข็งของชุมชนมีลักษณะความเข้มแข็งที่ต่างกัน ความเข้มแข็งของชุมชนนี้เป็นการอนุมานเอาจากความสำเร็จที่ชุมชนหรือผู้เขียนเรื่องราวเกี่ยวกับชุมชนถือว่าชุมชนทำสำเร็จในการแก้ไขปัญหาของพวกเขาเท่านั้น ลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งจะปรากฏในประเด็นต่าง ๆ อันประกอบด้วย 1) การเผชิญกับปัญหาของชุมชนไทย 2) การขยายตัวของการผลิตทางการเกษตรในเชิงพาณิชย์ 3) การขยายตัวของระบบอุตสาหกรรมเข้าสู่ชุมชน 4) กระบวนการปรับตัวของชุมชนไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็ง 5) การรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน 6) การกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหา 7) การลงมือปฏิบัติกิจกรรม 8) กิจกรรมเพื่อการรวมกลุ่ม 9) กิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกแก่ชุมชน 10) กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชุมชน 11) กิจกรรมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 12) กิจกรรมในการสร้างเครือข่ายสนับสนุน 13) กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาสังคม 14) กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ 14 กิจกรรมเพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน 15) การขยายเครือข่าย 16) การขยายกิจกรรมไปสู่กิจกรรมใหม่หรือประเด็นใหม่ 17) ความเข้มแข็งของชุมชนด้านเศรษฐกิจ 18) ความเข้มแข็งของชุมชนด้านการเมือง 19) ความเข้มแข็งของชุมชนด้านสังคมและวัฒนธรรม และ 20) ความเข้มแข็งของชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามพิทยาพงศ์ (2540 : 12-33) ได้วิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งมี 7 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างทางสังคมแบบแนวนอน หมายถึง สัมพันธภาพทางอำนาจของบุคคลในชุมชนที่เท่าเทียมกัน อำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรหรือโอกาสของคนทุกคนในชุมชนไม่แตกต่างกัน เงื่อนไขนี้เป็นปัจจัยให้เกิดความรัก ความสามัคคี ก่อให้เกิดความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างกว้างขวาง

2. ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ การผลิต การบริโภค การสะสมและการกระจายส่วนเกิน ประชาชนมีสิทธิ์และอำนาจในการเข้าถึงและจัดการทรัพยากร มีรูปแบบการผลิตที่สนองความต้องการของตนเป็นหลักและเชื่อมโยงกับระบบนิเวศน์ การบริโภคเน้นการพออยู่พอกิน ไม่ทำลายธรรมชาติ ไม่สะสมมาก หากมีการกระจายส่วนเกินสู่ญาติมิตรและสังคมก็เป็นในรูปแบบของการแบ่งปัน ทำบุญ

3. ค่านิยมจากหลักธรรมของศาสนาหรืออุดมการณ์ในการใช้ชีวิต ความเชื่อเรื่องกรรม การเคารพนับต่อธรรมชาติในฐานะเป็นจิตวิญญาณ เอื้อให้เกิดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพ

4. กระบวนการเรียนรู้เพื่อชีวิต กระบวนการเรียนรู้ท้องถิ่น การสืบสานภูมิปัญญาดั้งเดิมจากครอบครัว วัด สถานประกอบการ โดยการสังเกต ฟัง ถาม ทดลองทำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการเรียนรู้ที่จะนำมาปฏิบัติจริง

5. กลุ่มผู้นำตามธรรมชาติ ผู้นำตามธรรมชาติในชุมชนเกิดขึ้นได้หลายเงื่อนไข เช่น การประพุดิตตนในกรอบศีลธรรม การเป็นผู้ต่อสู้เพื่อชุมชนหรือเป็นผู้ทรงคุณความรู้ ชุมชนที่มีโครงสร้างทางสังคมในแนวนอน จะเกิดกลุ่มผู้นำธรรมชาติอย่างหลากหลายตามกิจกรรมที่เกิดขึ้น และมีการทำงานในรูปการปรึกษาหารือ แสวงหาความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

6. ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคมที่แน่นแฟ้น สิ่งที่เห็นเป็นรูปธรรมคือการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในชุมชนซึ่งเปรียบเสมือนระบบครอบครัว เครือญาติ เพื่อนฝูง ทำให้ชุมชนมี ความสัมพันธ์แน่นแฟ้น

7. กลไกที่เอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นสถานที่พบปะของชุมชนในวิถีชีวิตและกิจกรรมต่าง ๆ หรือกระบวนการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อมูล

กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมคนหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลในชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรชุมชนจะเข้มแข็งไม่ได้หากผู้นำในชุมชนและประชาชนขาดจิตสำนึก ขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือกเพื่อดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการถ่ายทอดความรู้และขาดการพัฒนาวิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการเตรียมคนจึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญในความสำเร็จของการพัฒนาในระดับชุมชน ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า หากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้โครงการที่ดำเนินการในชุมชนประสบความสำเร็จสูง โดยผู้นำหรือแกนนำที่ประสบความสำเร็จมักจะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ “รู้จัก รู้กว้าง รู้ไกล” และนำเสนอทางเลือกในการพัฒนาได้

2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแก้ไขทั้งในระยะสั้น ระยะยาว คิดรอบด้านและบูรณาการสู่การปฏิบัติได้

3. มีความสามารถในการจดจำ ใฝ่รู้ มีการจัดระบบการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ที่ดี
4. มีความสามารถในด้านการบริหารจัดการและการประสานงานกับผู้อื่น
5. เป็นผู้มี ความตั้งใจจริง “แสดงความเสียสละเพื่อส่วนรวม”
6. สามารถพูดชักจูงคนอื่นได้ นำเสนอทางเลือกและวิสัยทัศน์ให้แก่สังคมได้”
7. มีความเข้าใจชีวิต เข้าใจโลก เข้าใจธรรมและเท่าทันต่อสถานการณ์ภายนอกชุมชน
8. มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ควบคุมตนเองและยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยใจที่เป็นธรรม

9. ได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน

10. มีอุดมการณ์ เชื้อมั่นและยึดมั่นในหลักการ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประเด็นปัญหาของชุมชนและการพัฒนาทางเลือกเพื่อดำเนินกิจกรรม กำหนดและวางกรอบประเด็นปัญหาโดยชุมชน มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงไปกับการพัฒนาทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาทางเลือกร่วมกันย่อมนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมร่วมกัน แต่การที่จะทำให้ทั้งสองกิจกรรมเป็นไปได้โดยปราศจากความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงต้องมีการดำเนินการโดยผ่านกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน มีขั้นตอนสำคัญคือ

1. จะทำอย่างไรให้ครอบครัว ผู้นำชุมชน กลุ่มต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาของตนเองและพิจารณาปัญหาของผู้อื่นร่วมกันทั้งชุมชน

2. ศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้รู้ความหลากหลายในด้านต่าง ๆ เช่น ความหลากหลายของทรัพยากรบุคคล ศึกษาลักษณะการทำงานของผู้นำทั้งองค์กรรวมทั้งโครงสร้าง ความสัมพันธ์ทางสังคมของหมู่บ้าน ชุมชน ศึกษาให้รู้ว่าพื้นที่มีอะไรเด่น มีอะไรดี มีอะไรเก่ง และอะไรที่เป็นความสามารถในการพึ่งตนเองได้ ศึกษาภูมิหลัง ภูมิรู้ ภูมิธรรม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อของแต่ละท้องถิ่น ศึกษาสภาพทางภูมิศาสตร์และการตั้งถิ่นฐาน ศึกษาวิถีชีวิต และโครงสร้างพื้นฐานและการติดต่อสื่อสาร ศึกษาทุนที่เป็นทั้งเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ อาชีพ และทรัพยากรธรรมชาติ และศึกษาปัจจัยที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา

3. การพัฒนาทางเลือกเพื่อดำเนินกิจกรรม

3.1 พื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ การพบปะของผู้คนเป็นครั้งคราว ซึ่งอาจพบปะในที่เสวนาของชุมชนเพื่อนบ้านหรือในที่ประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเป็นพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการหรือมีเหตุการณ์ส่งเสริมให้เกิดการพูดคุย

3.2 การรวมกลุ่มสนใจหรือเน้นงานด้านใดด้านหนึ่ง เช่น งานด้านการพัฒนาสุขภาพ

3.3 โครงสร้างพื้นฐานระดับสูงสุด คือ การมี “องค์กรรวม” หรือการจัดให้มี “คณะทำงาน” ที่สามารถเชื่อมสมาชิกหรือประชาชนเข้าหากันได้ โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะเหล่านี้จะเป็นช่องทางการสื่อสารสำหรับคนในชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาชุมชน โดยเป็นการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พูดคุยถึงปัญหาความเป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินกิจกรรมของชุมชน “กิจกรรมสาธารณะของชุมชน” เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลายกรณี เช่น กรณีปัญหา กรณีความสนใจ เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษ คือ เกิดจากความสนใจและการมีเป้าหมายร่วมกันของชุมชนทำให้มีการรวมพลัง มีการสนทนาอย่างพินิจพิเคราะห์ ริเริ่มกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์หลากหลาย มีการจัดการร่วมกันภายใต้ความสัมพันธ์ในแนวระนาบ เรียนรู้และสรุปบทเรียนร่วมกัน ลักษณะความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมสาธารณะของชุมชน จึงเป็นลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ (net-working) จากหลายฝ่ายที่ เกี่ยวข้องเป็นพหุภาคี

กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนจำเป็นต้องมีการบูรณาการกัน ระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิม ภูมิปัญญาไทย หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาใหม่ที่เป็นความรู้ ทำความเข้าใจจากภายนอกชุมชนผ่านสื่อบุคคลเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จนทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป แต่ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในกระแสปัจจุบัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนต่อสังคมซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ บ้างก็ทำให้ชุมชนอ่อนแอ สังคมเกิดวิกฤตในด้านต่าง ๆ ดังนั้นในการพัฒนาหรือการเสริมสร้างให้ชุมชนเข้มแข็งจึงมองถึงวิสัยทัศน์ใหม่ การสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ของชุมชน ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ชุมชน เพื่อสร้างฐานเรียนรู้และองค์ความรู้ที่เป็นของตนเอง รวมไปถึงการวางแผนพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยผู้นำหรือผู้ทรงภูมิปัญญาเป็นแกนกลาง คุณลักษณะนี้เป็นจุดแข็งที่ชุมชนใช้สำหรับสร้างความเป็นเอกภาพและศักยภาพของตน สามารถพัฒนาและรวบรวมความรู้ต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน

2. กระบวนการสร้างทุนชุมชนหรือทุนสังคม ที่มองครอบคลุมทั้งการสะสมเงินตรา ทุน สังคม ที่มาจากบุคลากร ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมชุมชน สถาบันสาธารณสมบัติ ทรัพยากรธรรมชาติของมนุษย์ เป็นต้น โดยสร้างทุนเหล่านี้ให้หลากหลายรูปแบบและมากขึ้น

3. กระบวนการศึกษาวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา ได้แก่ แสวงหาความร่วมมือจากนักวิชาการ สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานนอกชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนหรือสถาบันในชุมชนทำงานวิจัยเอง เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาชุมชนต่อไป

4. กระบวนการสร้างความหลากหลายจากปัจจัยที่มีค่าต่อการพัฒนาเป็นการเปิดรับเอาความรู้และความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน โดยเปิดเวทีแลกเปลี่ยนทัศนะเรียนรู้ระหว่างกัน โดยชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจและวางแผนพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความร่วมมือพัฒนาแบบภาคีต่าง ๆ

ที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ มีศักยภาพและมีการประสานการวางแผน หรือการทำงานในทุกระดับ

5. กระบวนการสร้างเครือข่ายชุมชน เป็นการต่อยอดความรู้ในการพัฒนาตนเองและเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่การยกระดับทุนที่เกิดจากการร่วมทุนกันระหว่างองค์กรในการพัฒนา

สรุปแนวคิดได้ว่า ชุมชนเข้มแข็งของไทย ต้องมีปัจจัย องค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาที่สามารถบ่งชี้ได้ว่าเป็นชุมชนที่มีการพัฒนาแล้วตามแนวทางของการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยการเน้นที่การใช้ปัจจัยภายในชุมชนเอง ซึ่งเรียกว่าทุนของชุมชนแล้วนำออกมาสร้างคุณค่าให้กับชุมชน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเพิ่มเติมว่าการที่ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้นต้องมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถมีภาวะผู้นำที่คนในชุมชนให้การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งร่วมกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) กำลังเป็นที่นิยมและใช้เป็นข้อได้เปรียบของเส้นทางการแข่งขันกันทางธุรกิจ เน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกัน การมีส่วนร่วม (Involvement) ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุนให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ โดยมีการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร (Developing Communication) การฝึกอบรม (Training) และการใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2542) ที่กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและต่อองค์กรในที่สุด การมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร ซึ่งสรุปได้ว่ามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจ ช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร

6.2 แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์การเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสภาวะการณ์ปัจจุบันและองค์การต่างให้การยอมรับ และนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ แนวคิดการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์การ ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัลและการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนในเรื่องต่าง ๆ ตามที่เคท เดวิส Keith Davis, 1972) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วม (Involvement) โดยสรุปได้ว่าหมายถึงการทำงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกันด้วย และไวท์ (White, 1982) อธิบายโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และอธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพัน (Commitment) ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของผู้บริหารที่จะจัดให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำเป็นตัวอย่างของการบริหารแบบประชาธิปไตยในแนวราบ นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมหรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility)

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเรื่องทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน คือ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory) มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความ

ต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจมนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณ ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอ์เบิร์ก (Herberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ อากีริส (Argyris) พบว่าบุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเองการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงาน การแสดงออก ทักษะคิด และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ

6.3 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ สำหรับนักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ อาทิ

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) สรุปไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง โดยหลักการ คือ มุ่งให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมงานจึงประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการจัดการที่ผู้เกี่ยวข้องหรือควบคุมปัญหาได้ ช่วยกันแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ซึ่งจะได้ยอมรับในปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้นมักจะได้ผลทางจิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของทุกคนด้วย และ ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง นอกจากนี้ สมเดช สีแสง (2547) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตนถือว่าการบริหาร

ที่ดี และเหมาะสมที่สุดกับคุณสมบัติของมนุษย์ในปัจจุบัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Control หรือ TQC) รวมถึง สมยศ นาวิการ (2545) อธิบายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้บังคับบัญชาประการสุดท้ายการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานใน องค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

นักวิชาการต่างประเทศได้อธิบายและสรุปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน อาทิ เคธ เดวิด (Keith David, 1972) เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารจะไม่ใช้ระบบอัตราปีเดียวและไม่ปล่อยตามสบายจนเกินขอบเขต ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้และร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ พนักงานเกิดการรับรู้ในเป้าหมายของกลุ่มและเกิดความร่วมมือร่วมใจกับกลุ่ม ซึ่ง Keith David จะเน้นการมีส่วนร่วมทางด้านจิตใจ (Emotional Involvement) มากกว่าเป็นเพียงการร่วมทำกิจกรรม (More Muscular Activity) และแนวคิดของ วิลเลียม พี แอนโธนี (William P. Anthony, 1977) อธิบายความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารจะปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานให้เขาได้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจและให้ผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ รวมถึง เอ็ดเวิร์ด อี ลอว์เลอร์ (Edward E. Lawler, 1974) สรุปว่า ข้อปฏิบัติของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูง และสามารถจูงใจได้มากกว่าการบริหารแบบเผด็จการ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มใจ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบ เพื่อการ

พัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น จากการจัดการให้มีส่วนร่วมทั้งด้านกำลังความคิด กำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้เกิดผลงานและความสำเร็จร่วมกัน

6.4 เทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุดแต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะให้การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่าง ๆ และทบทวนเป้าหมายหรือจัดกลุ่มคุณภาพกลุ่ม Q.C. (Quality Control) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณา และแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ให้ความเห็นว่าเทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์ (MBO)

วิธีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่

แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี 3 แบบ คือ

- แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity Training)
- แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional Analysis)
- แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental Meditation)

และระดับกลุ่มบุคคล (Groups) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. ใช้กับการรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family Grouping)
2. ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal Group Technique) หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

ด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็น โดยไม่พูดจากัน

3. ใช้เทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique)

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

สมเดช สีแสง (2547) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกัน ใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ของแต่ละคน ร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดจะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด
2. บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ และทำงานเต็มความสามารถมีส่วนร่วมของชุมชน

รุ่ง แก้วแดง (2542) สรุปถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและนักวิชาการในหนังสือปฏิวัติการศึกษาไทยว่า การจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครองจึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครองต้องส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครอง (Parent teachers Association) หรือ PTA ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือด้านวิชาการกิจการ นักเรียนสามารถแสดง

ความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครองและผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียนเป็นวิธีที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มากขึ้น

สรุปได้ว่า เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมถึงร่วมรับประโยชน์ ก็จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งในกลุ่ม องค์กร หรือชุมชนนั้นๆ และสามารถพัฒนาให้กลุ่มหรือองค์กรมีความยั่งยืนต่อไปได้

6.5 ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้ สุชาติ จักรพิสุทธิ์ (2547) ศึกษาเรื่องชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งได้ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการมีส่วนร่วม จากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้สังคม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติ และการรับผิดชอบในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้ง ค่านิยมของประชาชนเป็นเครื่องชี้นำตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ

นอกจากนี้ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1981) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชนว่า สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

จากแนวคิดและทัศนะที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สามารถแยกประเด็นสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ต้องการ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี ความผูกพัน การเสริมแรง โอกาส ความสามารถ การสนับสนุน ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการ โดยมีพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของเหตุผล

2. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของค่านิยม
3. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของประเพณี
4. การมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความผูกพัน ความเสนาหา

โดยสรุป การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น เกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคม ซึ่งการเร้าให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้ดำเนินงานจะต้องมีความเข้าใจในวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรม ในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1981) และรีเดอร์ (Reeder, 1974) ได้ให้ความหมายเจาะจงถึงการมีส่วนร่วม ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

6.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน

การที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังนี้ คูฟแมน (Koufman, 1949) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

นิตยา โปกกลาง และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า เป็นกระบวนการรูปแบบหรือวิธีการที่ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินการของชุมชน สอดคล้องกับ จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือเคยเข้าร่วมเป็นบางครั้ง ได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของงาน เช่นเดียวกับ Wenger (1988) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อกระบวนการการมีส่วนร่วมเป็นทั้งการกระทำและความเชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับสังคมหรือกิจกรรมของสังคม การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการที่รวมไปถึงการกระทำ การพูดคุย การคิด ความรู้สึกการเป็นเจ้าของบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม ในประเด็นของ

การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ต้องมีกระบวนการและขั้นตอน ตามที่กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนโดยย่อ ดังนี้ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนดำเนินการ 2. การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน 3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4. การสร้างกิจกรรม 5. การต่อรองเพื่อดำเนินกิจกรรม 6. การร่วมกันดำเนินการ 7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 8. การร่วมกันรับผลการดำเนินการ โดยการกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าว การทำงานที่ยึดการทำงานแบบมีส่วนร่วมต้องมีการทำงานเป็นระบบทีม มีการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการเน้นพฤติกรรมกระบวนการกลุ่ม มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน เน้นการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นคุณภาพนักเรียน นอกจากนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เพื่อการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น ฟอรันาโรฟ (Fornaroff, 1980) เสนอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล 2. การดำเนินงาน 3. การใช้บริการจากโครงการ 4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

นอกจากนี้ อภิญา กังสนารักษ์ (2544) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่าชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการร่วมค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์วิธีการแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยาการที่จะใช้ในโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

ส่วน อคิน รพีพัฒน์ (2547) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

ขั้นตอนการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547) ได้สรุปนำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมลักษณะที่ 1 มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การคิด 2. การตัดสินใจ 3. การวางแผน 4. การลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมลักษณะที่ 2 มี 5 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนดปัญหา 2. การวางแผน 3. การดำเนินงาน 4. การประเมินผล 5. การบำรุงรักษา และพัฒนาให้คงไว้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การวางแผนร่วมกันแก้ไขปัญหา การดำเนินงานตามแผน การประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนา ซึ่งประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วม อาจมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการคิดวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จโดยการศึกษา อัจฉราภรณ์ ทวีสิน (2562) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนด้านสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเลือกเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรมการวางแผน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างแท้จริง โดยไม่กระทบต่อเวลาการทำมาหาเลี้ยงชีพของประชาชน และใช้เทคนิคโดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในทุกช่องทางที่สามารถทำได้ เช่น การส่งจดหมาย การจัดทำวารสาร การแจ้งทางหอกระจายข่าว การจัดทำเว็บไซต์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ประชาคม) การประชุมกลุ่มย่อย และการปรึกษาหารือในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลไม่ว่าจะด้านสิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงข้อสรุปของ Cohen (1996) ที่สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น แบ่งเป็น 4 ลักษณะคือ 1) การมีส่วนร่วมในเชิงกระทำเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชน ซึ่งอุทิศแรงกายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมในเชิงเงินตรา คือ การที่บุคคลอุทิศเงินในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 3) การมีส่วนร่วมในเชิงความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการแบ่งภารกิจการรับผิดชอบหน้าที่ โดยผู้ประสานงานหลักมักแบ่งหน้าที่ที่มีความสำคัญในพื้นที่ดำเนินการจัดการผ่านการฝึกอบรมและการสนับสนุน 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การสร้างความภูมิใจให้กับสมาชิกในชุมชนผ่านการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมารวมตัวกัน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกระบวนการแก้ไขปัญหา ตั้งแต่ขั้นตอนของการวิเคราะห์สถานการณ์การระบุปัญหา การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา การวางแผน

การลงมือปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุวัตถุประสงค์

6.7 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การวางแผนร่วมกันแก้ไขปัญหา การดำเนินงานตามแผน การประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนา ซึ่งประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วม อาจมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจในการคิดวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อร่วมกันพัฒนาหรือทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ โดยการศึกษา อัจฉราภรณ์ ทวีสิน (2562) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนด้านสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเลือกเทคนิคที่ใช้ในกิจกรรมการวางแผน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างแท้จริง โดยไม่กระทบต่อเวลาการทำมาหาเลี้ยงชีพของประชาชน และใช้เทคนิคโดยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในทุกช่องทางที่สามารถทำได้ เช่น การส่งจดหมาย การจัดทำวารสาร การแจ้งทางหอกระจายข่าว การจัดทำเว็บไซต์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ประชาคม) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และการปรึกษาหารือในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลไม่ว่าจะด้านสิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ในประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในภูมิภาคและชนบทในกระบวนการพัฒนา จันจิรา มงคล (2555) อธิบายไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนสามารถสนองต่อการกระจายการพัฒนาได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง ดังนั้นการพัฒนาในอนาคตจะเน้นที่การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในภูมิภาคและชนบท ให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีเศรษฐกิจชุมชนที่มั่นคงเป็นตัวนำ และเป็นรากฐานในการยกระดับรายได้ไปสู่คุณภาพชีวิตในอนาคต ทั้งนี้ ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และประชาชนจำเป็นจะต้องเข้ามาเสริมสร้างบทบาทของภาครัฐซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาเดิม เป็นการผนึกกำลังในการพัฒนาและนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน จะเป็นการเปิดโอกาสประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและวางแผนแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด การกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจและการปฏิบัติตามแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เพื่อให้รู้ว่าคนในชุมชนต้องการอะไรและทำไปเพื่ออะไร โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

คือการพัฒนาชุมชน โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดทฤษฎีนี้มาใช้ในการสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ชุมชน

6.8 ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

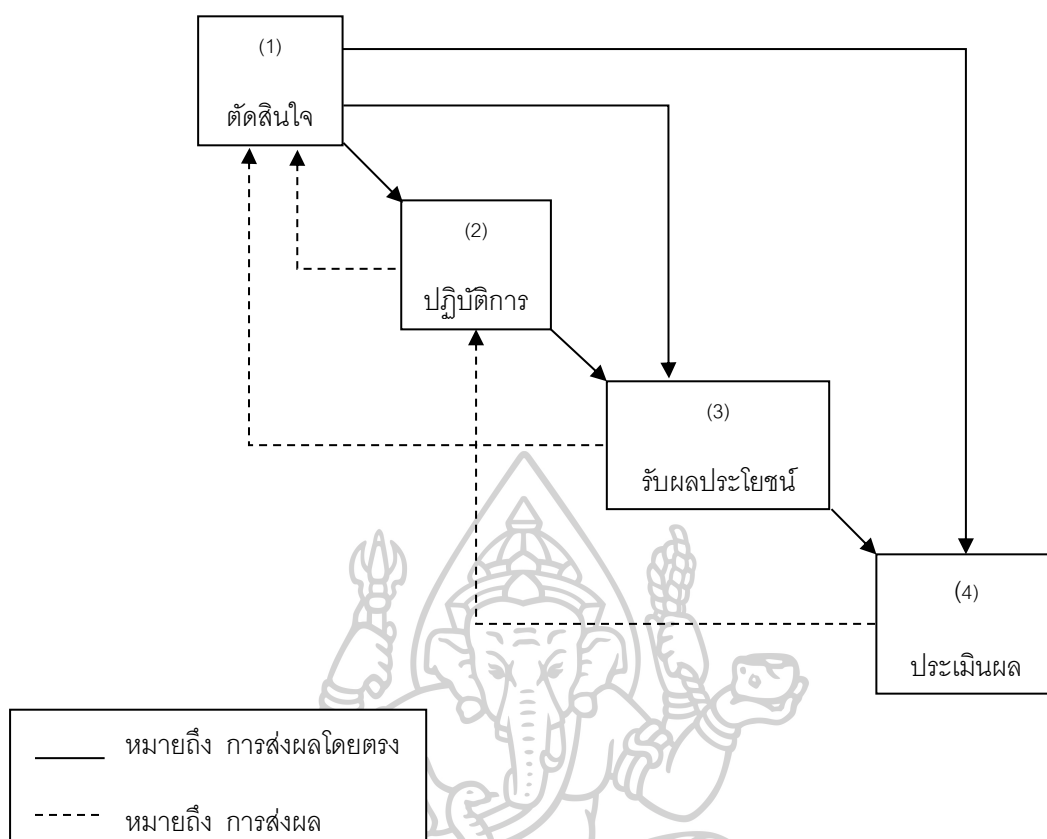
รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ ณรงค์ วารีชล (2551) ได้สรุปไว้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในลักษณะตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มขบวนการที่มุ่งสร้างพื้นฐานอำนาจจากการสร้างกลุ่มและโครงสร้างภายในหน่วยงาน 3) การมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการ ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี เน้นกลุ่มเป้าหมาย การถ่ายทอดระบบเทคนิค ความรู้ การกระจายอำนาจสู่ประชาชน 4) การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน ให้ความสำคัญในแง่ของการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายทอดหรือขยายโครงสร้างอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม 5) การมีส่วนร่วมในลักษณะนโยบาย เน้นเรื่องหลักการยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เสียเปรียบในสังคม และนำมากำหนดนโยบายและแผนงาน Chapin (อ้างถึงใน ยุพิน ระพีพันธุ์, 2544 : 21) ได้ทำการศึกษาแบบของการมีส่วนร่วมและแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมร่วมประชุม 2) การมีส่วนร่วมออกเงิน 3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ 4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ

Cohen & Uphoff (1977) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ Cohen and Uphoff เสนอไว้สรุปได้ดังภาพที่ 7 ที่แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นการตัดสินใจมีความสำคัญมาก ด้วยข้อที่ว่า การตัดสินใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติการ และการปฏิบัติการจึงมีผลต่อไปยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผลในขณะเดียวกันด้วย



แผนภาพที่ 8 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff
 ที่มา: รูปแบบการมีส่วนร่วม (ธนวัฒน์ คำภีลานนท์, 2550 : 21 -22)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) (อ้างถึงใน ยุพิน ระพีพันธุ์, 2544 : 21 -22) เสนอปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ 1) ปัจจัยของสิ่งจูงใจจากสภาพความเป็นจริงชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทั้งในแง่การร่วมแรงร่วมมือ ร่วมทรัพยากร หรือมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ นั้น มีเหตุผลอยู่ 2 ประการ คือ 1.1) การมองเห็นว่าตนจะได้ประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ 1.2) การได้รับคำบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจ 2) ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวชนบทเป็นจำนวนมากจะเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาแต่ก็ไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้เนื่องจากไม่เห็นช่องทางโอกาสของการมีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมแล้วก็ไม่ได้รับดังที่คาดคิดเอาไว้ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มิได้จัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบ แบบแผน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทาง

ในการเข้ามามีส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะ 2.1) เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยมีตัวแทนก็ได้ 2.2) ควรมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ 2.3) กำหนดลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน และ 3) ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาในกิจกรรมหนึ่ง ๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการหรือผลประโยชน์ของกิจกรรมเพราะสิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำ

กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สิ่งสำคัญประการแรกขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกทั้งด้านประเพณี วัฒนธรรม สิ่งจูงใจ การจัดกิจกรรม รวมถึงโอกาสและการเข้าถึงกิจกรรมชุมชนนั้น ๆ ส่วนสำคัญประการที่สองนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติและความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชนให้มากที่สุดเท่าที่สภาพการณ์จะเอื้ออำนวย และการมีส่วนร่วมนั้น สรุปได้ว่าหมายถึงการมีส่วนร่วม 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และรวมถึง 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวนี้ นักวิชาการสรุปตรงกันว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสามารถทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาสตรีในด้านต่าง ๆ ด้วยทำให้ในปัจจุบันพบได้ว่าการเกิดขึ้นของกลุ่มผู้นำชุมชนสตรี กลุ่มแม่บ้านสตรี กลุ่มพัฒนาสตรีและกลุ่มสตรีที่ร่วมกันทำกิจกรรม เป็นกลุ่มผู้นำที่สร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นและชุมชนนั้น ๆ มากมายในหลายชุมชนของประเทศ การรวมกลุ่มมีจุดประสงค์สำคัญคือ การสร้างงานและรายได้ให้แก่ครอบครัว ด้วยตระหนักถึงศักยภาพที่มีอยู่ของสตรีในชุมชน หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงได้จัดการฝึกอาชีพให้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ให้แก่สตรี โดยการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ ปฏิบัติจริงและการนำวัสดุในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ สุริน คล้ายรามัญ (2544: 7-8) แบ่งการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ว่ามีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์
2. เป็นการเรียนรู้ด้วยการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความสนใจของผู้เรียน
3. ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่อย่างกว้างขวาง
4. มีการสื่อสารด้วยการพูดหรือการเขียนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้

จากสภาพการดังกล่าวจะพบว่ากลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนโดยส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งมักจะมาจากการมีผู้นำที่มีความมุ่งมั่น มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกทำให้กลุ่มกิจกรรมมีความเข้มแข็ง ดังนั้นการพัฒนาศตรียุ่่นำชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมอย่างใกล้ชิดจนเกิดเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งได้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญด้านหนึ่งที่ศตรียุ่่นำกลุ่มในชุมชนควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมก็จะช่วยให้การพัฒนาศตรียุ่่นำในด้านต่าง ๆ ของชุมชนสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปในภาพรวมของประเด็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน กับประเด็นที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชนที่กล่าวในเบื้องต้น พร้อมทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสาร ผนวกกับทฤษฎีของการสร้างสรรค์ เพื่อจะพัฒนารูปแบบในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้นำไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบกันในชุมชน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งยั่งยืนเกี่ยวข้องแล้ว รวมถึงแนวคิดในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในชุมชน มีปัจจัยสำคัญด้านหนึ่งคือผู้นำชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสนใจและเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และเพื่อเป็นการตอบเจตยของการพัฒนาศตรียุ่่นำมีความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างชุมชนและประเทศชาติด้วยเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ผู้วิจัยจึงคิดว่าการศึกษาวิจัยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนศตรียุ่่นำ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ทักษะการสื่อสารของผู้นำศตรียุ่่นำในชุมชนต่าง ๆ ให้สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้ดังนี้ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546: 4) สรุปแนวคิดไว้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นระบบการบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด การปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีไม่ว่าจะนำไปปฏิบัติที่ไหนอย่างไร ซึ่งผลงานที่ปฏิบัตินั้นได้นำไปสู่ผลสำเร็จ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการ

แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกับหน่วยงานย่อยและมีการแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอก ผลสุดท้ายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ การนำไปใช้จนเป็นมาตรฐาน

7.1 ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (2548 : 11) ได้อ้างถึงคำจำกัดความของ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตามความหมายของ American Productivity and Quality Centre : APQC ว่าหมายถึง การปฏิบัติทั้งหลายที่สามารถก่อให้เกิดผลเป็นเลิศ ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่าวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือวิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่า คือ การปฏิบัติที่นำให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ชูติกาญจน์ หฤทัย (2548 : 20) อธิบายว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด กลยุทธ์การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ทำให้เขาเก่งที่สุด ส่วนคำอธิบายของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548: 1) ได้สรุปว่า วิธีปฏิบัติที่ดีคือวิธีการปฏิบัติ กลยุทธ์ กิจกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีผลงานที่ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ การศึกษาเพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีนั้นจะมุ่งเน้นที่วิธีการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการตอบสนองสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงจะเป็นองค์ความรู้หรือทักษะเฉพาะตัว วิธีปฏิบัติที่ดีกับกระบวนการทำงานนั้น แตกต่างกัน กระบวนการจะเน้นการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน สามารถทำซ้ำได้หรือทำเป็นกิจวัตร การมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี องค์กรใดที่สะสมวิธีปฏิบัติที่ดีไว้เป็นจำนวนมากก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพเหล่านั้นได้ดี องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นองค์กรที่ผสมผสาน “กระบวนการ” และ “วิธีปฏิบัติ” เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม การเน้นที่วิธีปฏิบัติมากเกินไปจะทำให้มีวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายจนไม่สามารถที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่และทำให้เกิดความสับสน แต่ถ้าองค์กรนั้นเน้นกระบวนการ จะต้องกระทำภายใต้การมีกระบวนการที่ชัดเจนขององค์กรนั้น ๆ เสมอ รวมถึงสมพร เพชรสงค์ (2548: 15) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นระบบบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด ดังนั้น การปฏิบัติที่เป็นเลิศจึงไม่ใช่เป็นแค่เพียงวิธีการทำงานที่ดี แต่เป็นการทำงานที่ดีกว่าหรือดีที่สุด ซึ่งมีทั้งการทำงานในเชิงระบบบริหารและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ทำให้ผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด วิจารณ์ พานิช (2548: 26-29) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นวิธีการทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะที่น่าภูมิใจ น่าชื่นชม ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูงหรือคุณภาพสูง องค์กรขนาดใหญ่ต้องการการการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการทำงานเรื่องต่าง ๆ มากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมเจ้าของการปฏิบัติที่เป็นเลิศกับทีมอื่น ๆ ให้ทีมอื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานมาตรฐานได้และยิ่งกว่านั้นต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติที่เป็นเลิศใหม่ขึ้นให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิมเป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด ซึ่งมีแนว

ทางการจัดการความรู้โดยการใช้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ 1) การเสาะหา มีเกณฑ์ในการ คัดเลือก ต้องคัดเลือกอย่างตรงไปตรงมา 2) เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เกิดขึ้นจากกลุ่ม มีเรื่องราวของกระบวนการพัฒนางานผ่านความยากลำบาก (ล้มเหลว) มีการฟันฝ่าจนกว่าจะบรรลุผล มีเรื่องราวให้เล่าเพื่อสะท้อนวิถีคิด วิธีปรึกษาหารือดึงเอาความรู้ฝังลึกจากสมาชิกกลุ่มและค้นคว้าความรู้จากภายนอกมาใช้งาน 3) ในการประชุมเสนอผลงานต้องเตรียมตัวและกระตุ้นให้มีการซักถาม แลกเปลี่ยนกันให้มาก และมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และชี้ประเด็นเพื่อยกระดับความรู้ และ 4) มีการสร้างเงื่อนไขหรือบรรยากาศให้ผู้มาร่วมประชุมนำเอาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไป ปฏิบัติเพิ่มพูนความรู้ฝังลึกของกลุ่มและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง รวมถึง วิภากรณ์ โทพล (2553) สรุปว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นจากบุคคล จากปัญหาอุปสรรค และจากแรงขับเคลื่อนการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้ 1) เกิดจากบุคคล อันมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ ภาวะผู้นำทางผู้บริหารที่คาดหวังความสำเร็จ ความคิดเชิงอนาคตการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้จากการปฏิบัติ ริเริ่มสร้างสรรค์ ปัญหาการทำงาน เสนอแนะวิธีการต่อผู้บริหาร และอาจจะเกิดแนวคิดการรับรู้ความปรารถนาของคณะกรรมการ ของผู้ปกครอง ประชาชนหรือผู้รับบริการ อันก่อให้เกิดการสร้างสรรควิธีการใหม่ ๆ หรือที่ดีกว่า 2) เกิดจากปัญหาอุปสรรค การบริหารจัดการทั้งระบบ บังคับนำเข้า กระบวนการและผลผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ความกดดันจากผู้รับบริการ การขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหาร ระดับสูง ภาวะข้อจำกัดของทรัพยากรทางการบริหาร ภาวะวิกฤตทำให้มีการแสวงหาแนวทาง กระบวนการวิธีการที่ดีกว่าเพื่อให้ได้ผลผลิตความสำเร็จสูงสุด และ 3) เกิดจากแรงขับเคลื่อนการพัฒนา ค้นหาวีธีการใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิต กำไรหรือสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ Parmenter (1996 : 15) กล่าวว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศคือการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นกว่าแนวทางการปฏิบัติเดิมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพคือการบริการลูกค้า ความยืดหยุ่น ระยะเวลาอันเหมาะสม นวัตกรรม ต้นทุนและความสามารถทางการแข่งขัน และ Trischa Baker (2002 : 4) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นวิธีการร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กิจกรรมที่ปฏิบัติทุกกิจกรรม เป็นกระบวนการนำกิจกรรมเหล่านั้นไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งตัวขับเคลื่อนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่จะนำกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จนั้น ๆ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การวางแผน ความสัมพันธ์ของบุคคลโดยเน้นผลผลิตและบริหารจัดการรวมทั้งการใช้เทียบเคียงการปฏิบัติที่ดีเพื่อเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จที่มีผลผลิตและผลกระทบที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความยืดหยุ่น มีการบริหารจัดการที่ดี ใช้เวลาน้อยที่สุด สรุปได้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง วิธีการ วิธีปฏิบัติหรือกระบวนการที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือวิธีที่นำองค์กรไปสู่ความดีเลิศซึ่ง

เหมาะสมกับองค์กรนั้น วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศใช้ในการปรับระบบการทำงานขององค์กรและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ บริบทและภาระหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ Xu and Yeh (2012) อธิบายเพิ่มเติมว่า ไม่ได้มีการให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง พวกเขาอธิบายว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศสามารถให้ความหมายออกเป็น 2 นัย กล่าวคือ ความหมายในเชิงกระบวนการและความหมายในเชิงผลลัพธ์ ความหมายในเชิงกระบวนการ การปฏิบัติที่เป็นเลิศหมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่สามารถปรับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นหรือปรับกระบวนการทางธุรกิจที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ความหมายในเชิงผลลัพธ์ การปฏิบัติที่เป็นเลิศหมายถึงกิจกรรมหรือวิธีการที่สามารถนำคุณค่าไปสู่ผู้บริโภคและนำข้อได้เปรียบในการแข่งขันมาสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง นั่นคือความหมายแรกจะเน้นความเหมาะสมของกระบวนการและการปรับปรุงธุรกิจ ในขณะที่ความหมายที่สองเน้นความพึงพอใจของลูกค้าและความยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่าวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือวิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรหรือกลุ่มประสบความสำเร็จ หรือเป็นแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ อาจเป็นทั้งวิธีปฏิบัติที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด กลยุทธ์การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด หรือรวมถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดผลที่เป็นเลิศก็ได้ทั้งสองนัยยะ ซึ่งสิ่งที่กล่าวนี้เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกในตัวบุคคลหรือกลุ่มที่มีการสะสมประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นให้เรียนรู้ต่อไปได้เช่นเดียวกัน

7.2 คุณลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

วิภากรณ์ โทพล (2553) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ มี 4 ประการ ดังนี้ 1) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง 2) เป็นวิธีการใหม่หรือนวัตกรรมในการใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากรหรือเทคโนโลยี 3) ได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจประเมิน รางวัล 4) ได้รับการยอมรับจากลูกค้าหรือผู้ส่งมอบเป็นจำนวนมาก และ อนันต์ นามทองตัน (2554: 104) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มี 5 ประการที่สำคัญ ดังนี้ 1) นำเสนอกรณีที่ประสบความสำเร็จ 2) เป็นการเล่าเรื่องราวที่เป็นกรณีศึกษา 3) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ 4) เป็นต้นแบบแรงบันดาลใจให้กับองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันให้ก้าวสู่ฝันที่เป็นจริง และ 5) สร้างบรรยากาศแห่งการแข่งขันเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศอย่างไร้ขอบเขต

7.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

องค์ประกอบของการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่องค์กรต่าง ๆ นิยมนำมาปรับใช้จะมีความเหมือนและแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และพันธกิจที่ได้กำหนดไว้และเกี่ยวข้อง ดังตัวอย่างของวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545 : 19) มีองค์ประกอบดังนี้ 1) วิธีปฏิบัตินั้น ดำเนินการบรรลุผลได้สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชนหรือผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษา หรือเป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนในสถานศึกษาได้ 2) วิธีปฏิบัตินั้นผ่านกระบวนการนำไปใช้อย่างเป็นวงจร จนเห็นผลอย่างชัดเจนว่าทำให้เกิดคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเห็นแนวโน้มของตัวชี้วัดความสำเร็จที่ดีขึ้น 3) สถานศึกษาสามารถบอกเล่าถึงวิธีปฏิบัตินั้นได้ว่า ทำอะไร (what) ทำอย่างไร (how) และ ทำไมจึงทำ หรือ ทำไมจึงไม่ทำ (why) 4) ผลลัพธ์จากวิธีปฏิบัตินั้นเป็นไปตามองค์ประกอบข้อกำหนดของการพัฒนาคุณภาพเชิงระบบ 5) วิธีปฏิบัตินั้นสามารถระบุได้ว่าเกิดจากปัจจัยสำคัญที่ชัดเจนและปัจจัยนั้นก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและยั่งยืน 6) วิธีปฏิบัตินั้นใช้กระบวนการจัดการความรู้ เช่น การเล่าเรื่องในการถอดบทเรียนจากการดำเนินการ ทั้งนี้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจะมีประโยชน์เมื่อได้รับการเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ของคนในวงกว้างหรือของผู้เกี่ยวข้อง

เห็นได้ว่า วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ประกอบของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับหลายกรณี รวมถึงการสังเคราะห์องค์ความรู้จากผู้ที่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติจริง โดยการใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการค้นหาและสกัดความรู้ที่จะได้รูปแบบวิธีการลักษณะปัจจัยความสำเร็จของการสื่อสารกับชุมชนที่ได้รับความร่วมมือที่ดีได้ ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าในการเรียนรู้และนำไปพัฒนาผู้อื่นต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม

8. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

8.1 ความหมายของรูปแบบ

การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการ กำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ส่วน

กระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนา รูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ มีผู้นักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบ ไว้ดังนี้

รัตน์ บัณฑิต (2552: 23) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบ ในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า "โมเดล" ได้แก่ โมเดลบน โมเดลรถยนต์ โมเดล เสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อ ที่เรียกว่า "Mathematical Model"

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบ ในความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบ การบริหาร รูปแบบการ ประเมิน เป็นต้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2555:7) ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ กรอบแนวคิดทางด้านหลักการ วิธีการ ดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ได้ และทศนา แคมมณี (2555:19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย รวมถึง เพ็ญภา คงภูมิ (2561:28) ได้สรุปว่า รูปแบบ คือ โครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้อง หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยใช้ในการสื่อสารผ่าน ภาพวาด แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่อง ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และนำเสนอเรื่องราวภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ในส่วนของความหมายที่ วิโรจน์ พุ่มศรี (2561:32) ได้อธิบายไว้ ดังนี้ รูปแบบ คือ แบบจำลองโดยย่อของทฤษฎี หรือ แนวปฏิบัติการดำเนินงานหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งมีองค์ประกอบที่มีลักษณะเฉพาะของรูปแบบนั้น ที่แสดงถึงความสัมพันธ์และทำหน้าที่ร่วมกันขององค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น โดยในการนำเสนอและอธิบายทฤษฎี หรือแนวปฏิบัติจะเป็นการนำเสนอต่อองค์ประกอบ

ที่มีความสำคัญ ดังนั้น ผู้สร้างจึงต้องเลือกเฉพาะองค์ประกอบหลัก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีหรือแนวปฏิบัติ ที่สร้างขึ้นมานำเสนอ

จากความหมายและคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการ คำนวณ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผ่านการสื่อสาร จากภาพวาด แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่อง ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และนำเสนอเรื่องราวภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

8.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท นักวิชาการที่ได้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้ Smith et al. (1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการ ก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น (Bertalanffy, 1968) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้น แม้บางครั้ง จะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ ประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ในขณะที่ Keeves (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.1 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

2.2 รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆว่าจะใช้อธิบายในศาสตร์หรือขอบเขตใด สามารถนำไปใช้ในการอธิบายที่สร้างความเข้าใจได้โดยง่ายและมีประสิทธิภาพ

8.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

สมาน อัศวภูมิ (2561) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของรูปแบบ โดยสรุปออกมาเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง ข้อกำหนดที่ระบุว่ารูปแบบนี้สร้างขึ้นเพื่ออะไร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือแนวทาง กระบวนการ ให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

2. หลักการของรูปแบบ หมายถึง หลักการ แนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีเหล่านั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป

3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัย ครั้งนั้นว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญอะไร อย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์พึ่งพาและร่วมกันทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นหนึ่งของรูปแบบนั้น เพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการทำวิจัยนั้น และสาระส่วนนี้ จะเป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลการวิจัยในบทความย่อ

4. แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ หมายถึง ประเด็นวิธีการหรือเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไป ก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในความสำเร็จของการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แต่ไม่ควรมีเงื่อนไข ที่มีจำนวนมากเพราะเราพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหา หากสิ่งที่พัฒนาขึ้นมา มีเงื่อนไขมากจะไม่สะดวกในการนำไปใช้

พัฒนา พรหมณี (2560) กล่าวว่า รูปแบบ ต้องประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีการดำเนินงาน 5) แนวทาง การประเมินผลการดำเนินงาน 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) เงื่อนไขการนำไปใช้และ 8) คู่มือการใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ตามแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2561) คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย/ข้อกำหนด ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ในงานด้านใดด้านหนึ่ง 2) หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดหรือทฤษฎีที่มีความสอดคล้องในการนำมาใช้เป็นหลักหรือฐานในการออกแบบ รูปแบบนั้น 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยในเรื่องที่ท่าที่มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์และหลักการ เช่น กระบวนการ หรือวิธีการ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผล รูปแบบตามวัตถุประสงค์ ของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไข สำคัญ ในความสำเร็จของการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

8.4 การพัฒนารูปแบบ

กระบวนการในการพัฒนารูปแบบนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2553:21) อธิบายว่า กระบวนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ และสอดคล้องกับ วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2553:41) สรุปว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรง ของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ แรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพล หรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่ โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพล หรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สุวิมล ว่องวานิช (2549) ได้สรุปจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แนวทางการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบตัวการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนา โดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การคำนวณของ

Stuffle beam et al. ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมิน การสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมิน ความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการ ประเมิน ความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบโดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่อง ไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือ การดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติ เนื่องจากต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ ตัวเลข ซึ่งสามารถทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะ ในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณ ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์ งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมิน ด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมา ประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้น จริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้งดังนั้น ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ ต้องการ ความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ ความ เชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณา ต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

24 รูปแบบที่ย่อมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

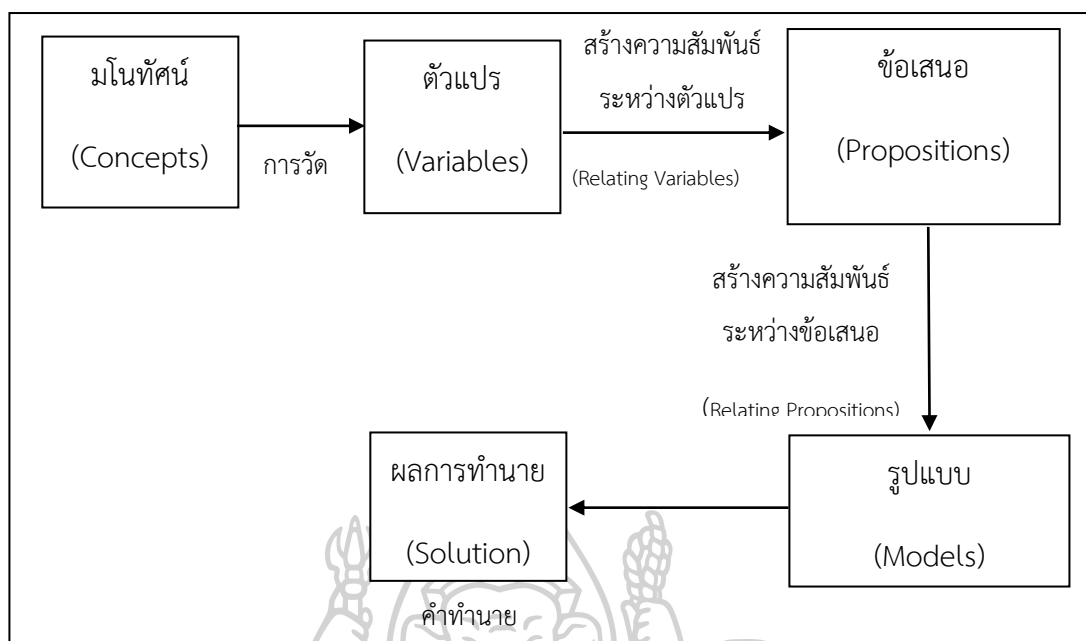
3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้ กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้น เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้ รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการที่ต้อง ปฏิบัติเป็น 2 ขั้นตอนหลัก กล่าวคือ 1. ขั้นตอนการสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ และ 2. การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของรูปแบบโดยสามารถทดสอบมาตรฐาน ของรูปแบบ ซึ่งสามารถทำได้ 4 ลักษณะ คือ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งเมื่อการพัฒนารูปแบบทำได้ครบตาม กระบวนการหลัก สามารถนำรูปแบบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ประโยชน์ในขั้นต่อไป

8.5 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็น ว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และ นำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ สำหรับขั้นตอนการสร้างรูปแบบสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

ที่มา: Keeves (1988: 49)

9. บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริบทของภาคกลางตอนล่าง 1 ที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2553) ได้ระบุไว้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



แผนภาพที่ 10 กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

กลุ่มภาคกลางตอนล่าง กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี หรือกลุ่มทวารวดี 4 จังหวัด มีขนาดพื้นที่ 32,260 ตารางกิโลเมตร หรือ 20 ล้านไร่ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 6 ของประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีสภาพแวดล้อมคล้ายกันในหลายด้านแต่บางด้านมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลของแต่ละจังหวัดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1. จังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดกาญจนบุรีตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกพื้นที่จังหวัดอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 129 กิโลเมตร ตามเส้นทางสายนครปฐม-บ้านโป่ง มีพื้นที่ประมาณ 19,473 ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศรองจากจังหวัดนครราชสีมาและเชียงใหม่ มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาระยะทาง ประมาณ 371 กิโลเมตร ประกอบด้วยช่องทางเข้าออกตามธรรมชาติ ประมาณ 43 ช่องทาง ลักษณะของพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่และจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ จังหวัดตากและอุทัยธานี

ทิศใต้ ติดต่อ จังหวัดราชบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อ จังหวัดสุพรรณบุรีและนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดต่อ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นป่า มีทั้งป่าโปร่งและป่าดงดิบ มีแม่น้ำสำคัญสองสาย คือ แม่น้ำแควใหญ่และแม่น้ำแควน้อย ซึ่งไหลมาบรรจบรวมกันเป็นแม่น้ำแม่กลองที่บริเวณอำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีประกอบไปด้วยทิวเขา หุบเขา และที่ราบลุ่มแม่น้ำ พื้นที่ทางด้านทิศเหนือ และทิศตะวันตกเป็นเทือกเขาแล้วค่อย ๆ ลาดลงมาทางด้านทิศใต้และทิศตะวันออก ทางทิศเหนือและทิศตะวันตกเป็นป่าไม้และภูเขา ทิศตะวันออกเฉียงเหนือและบางส่วนของทางทิศเหนือเป็นที่ราบกว้างใหญ่สลับกับเนินเขาเตี้ย ๆ แต่แห้งแล้ง ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้และตอนกลางของจังหวัดเป็นบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำมีความอุดมสมบูรณ์

2. จังหวัดนครปฐม

เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางด้านตะวันตก ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีน ซึ่งเป็นพื้นที่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลาง โดยมีพื้นที่ 2,168.327 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,355,204 ไร่ คือมีพื้นที่เป็นอันดับที่ 62 ของประเทศ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปตามเส้นทางถนนเพชรเกษม 56 กิโลเมตร หรือตาม

เส้นทางถนนบรมราชชนนี (ถนนปิ่นเกล้า-นครชัยศรี) 51 กิโลเมตร และตามเส้นทางรถไฟ 62 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร และอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอไทรน้อย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และเขตทวีวัฒนา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และอำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดนครปฐมแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 106 ตำบล 904 หมู่บ้าน สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 18 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 93 แห่ง

3. สุพรรณบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในเขตภาคกลางด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย ตั้งอยู่ บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำท่าจีน หรือแม่น้ำสุพรรณบุรีไหลผ่านตามแนวยาวของจังหวัดจากเหนือจรดใต้ จังหวัดสุพรรณบุรี มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 5,358.01 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 3.3 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.2 ของพื้นที่ภาคกลางอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 107 กิโลเมตร (ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 340) โดยทางรถไฟประมาณ 142 กิโลเมตร จังหวัดสุพรรณบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดอุทัยธานีและชัยนาท

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดสิงห์บุรีอ่างทองและพระนครศรีอยุธยา

ทิศใต้ ติดจังหวัดนครปฐมและกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดกาญจนบุรีและอุทัยธานี

จังหวัดสุพรรณบุรีมีการปกครองที่แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ 110 ตำบล และ 1007 หมู่บ้าน ดังนี้

1) อำเภอเมืองสุพรรณบุรี 2) อำเภอดอนเจดีย์ 3) อำเภอด่านช้าง 4) อำเภอเดิมบางนางบวช 5) อำเภอบางปลาม้า 6) อำเภอศรีประจันต์ 7) อำเภอสองพี่น้อง 8) อำเภอสามชุก 9) อำเภอหนองหญ้าไซ 10) อำเภออู่ทอง

ในส่วนราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งการปกครองออกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง 2 แห่ง คือ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรีและเทศบาลเมืองสองพี่น้อง เทศบาลตำบล 43 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 81 แห่งจาก สถิติของสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย ณ เดือนธันวาคม 2559 จังหวัดสุพรรณบุรีมีประชากรทั้งสิ้น 848,567 คน เป็นชาย 410,617 คน และหญิง 437,950 คน

4. จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางภาคตะวันตก โดยเป็นศูนย์กลางในด้านอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร เช่น มะพร้าว ชมพู่ ฝรั่ง มะม่วง และการปศุสัตว์ของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในด้านพลังงานของประเทศในปัจจุบัน โดยมีเมืองราชบุรีเป็นศูนย์กลางด้านการปกครอง เศรษฐกิจ และการคมนาคมในภูมิภาค

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอท่าม่วง และอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกำแพงแสน อำเภอเมืองนครปฐม และอำเภอสามปราน จังหวัดนครปฐม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร; อำเภอบางคนทีและอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเขาย้อยและอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตะนาวศรี ประเทศพม่า

การปกครองส่วนภูมิภาคของราชบุรีแบ่งออกเป็น 10 อำเภอ 104 ตำบล และ 975 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 25 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 77 แห่ง โดยทั้ง 10 อำเภอมีดังต่อไปนี้

1) อำเภอเมืองราชบุรี 2) อำเภอจอมบึง 3) อำเภอสามมิ่ง 4) อำเภอดำเนินสะดวก 5) อำเภอบ้านโป่ง 6) อำเภอบางแพ 7) อำเภอโพธาราม 8) อำเภอปากท่อ 9) อำเภอวัดเพลง 10) อำเภอบ้านคา

โดยสรุปคือกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ทั้งสี่จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นที่ราบถึงค่อนข้างราบเรียบ มีภูเขาและป่าไม้ทางด้านตะวันตก ระดับความแตกต่างของความสูงของพื้นที่อยู่ระหว่าง 2-15 เมตร เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง สภาพพื้นที่โดยทั่วไปจะมีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำไหลผ่านในทั้งสี่จังหวัด ผสมผสานกับการมีพื้นที่ที่เป็นที่ดอนในส่วนของพื้นที่ต่าง ๆ จะมีแหล่งน้ำกระจาย มีคลองธรรมชาติและคลองข่อยที่ขุดขึ้นเพื่อการเกษตรและคมนาคมอยู่จำนวนมาก

ส่วนสภาพภูมิอากาศของกลุ่มจังหวัดก็มีความคล้ายคลึงกันโดยส่วนใหญ่เพราะตั้งอยู่ในเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดีย อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 27 องศาเซลเซียส สูงสุดเดือนเมษายน-พฤษภาคมประมาณ 38 องศาเซลเซียส และต่ำสุดในเดือนธันวาคม-มกราคม ประมาณ 18 องศาเซลเซียส ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-พฤศจิกายน โดยตกหนักที่สุดในเดือนกันยายน ฤดูร้อนได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้จากทะเลจีนใต้พัดผ่านเข้ามาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ทำให้อากาศร้อนอบอ้าวโดยทั่วไป ฤดูฝนมีลมมรสุม

ตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดียพัดผ่านมาในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคมทำให้ อากาศมีความชุ่มชื้นมีฝนตกโดยทั่วไป ฤดูหนาวได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัด ผ่านเข้ามาในช่วงเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้อากาศหนาวเย็นโดยทั่วไป

ประชากรโดยรวมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ทั้งสี่จังหวัด มีประชากรรวม 3,464,584 คนเป็นเพศชาย จำนวน 1,691,327 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 1,773,257 คน ซึ่งจะ พบว่ามีประชากรที่เป็นเพศหญิงมากกว่าชายในสัดส่วน 51.18 % ต่อ 48.82 % ซึ่งโครงสร้าง ประชากรที่มีเพศหญิงมีมากกว่าชายมาในระยะหลายปีมานี้ และยังคงมีแนวโน้มในลักษณะดังกล่าว ต่อไปในอนาคต

ดังนั้น จากการศึกษาสภาพปัญหาและแนวคิดในการพัฒนาบทบาทสตรีผู้นำดังกล่าวใน ข้างต้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่าการพัฒนาสตรีที่เป็นผู้นำหรือตัวแทนกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อการโน้มน้าวใจที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาชุมชนร่วมกับสมาชิกในชุมชน หรือร่วมกับกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนได้ จะสามารถช่วย เสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง พัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็ง ประเทศชาติได้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และเป็นไปตามแนวทางของ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตอบโจทย์ในการพัฒนาที่ตรงต่อเป้าหมายของการ พัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคม เป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ตามนโยบายของภาครัฐต่อไป รวมถึงการศึกษานี้จะเป็น ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคน พัฒนาสตรีต่อไปในอนาคต

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา ทักษะการสื่อสารของผู้นำสตรีทั้งในประเทศและต่างประเทศพอสรุปได้ดังนี้

10.1 งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสังเคราะห์ร่วมกับ แนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาในส่วนต้น เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

10.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

สุมาลี สุวรรณกร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา เมืองขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ค้นหาแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของสื่อมวลชนในพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น 2) ทราบแนวคิดของสื่อมวลชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขอนแก่น และ 3)

เสนอแนวทางการนำการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไปเชื่อมโยงระหว่างการบริหารภาครัฐกับประชาสังคม ในการพัฒนาเมืองขอนแก่น ข้อมูลหลักที่ใช้ได้มาจากการสนทนากลุ่มของสื่อมวลชนทั้งภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 54 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน 11 คน รวม 65 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการคัดกรองข่าวและนำเสนอข่าวอย่างเป็นกลาง สื่อมวลชนจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน 2) สื่อมวลชนทุกท่านยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขอนแก่น และพร้อมที่จะเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนการพัฒนา และ 3) สื่อมวลชนทุกท่านมองว่า การนำแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไปเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างการบริหารภาครัฐกับประชาสังคมในการพัฒนาเมืองขอนแก่น จะสำเร็จได้นั้น ทั้งตัวสื่อมวลชนและสื่อที่ถูกนำเสนอจะต้องมีความน่าเชื่อถือและเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิต

พอสรุปได้ว่า การสื่อสารและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่ดีที่จะส่งผลดีต่อการพัฒนาชุมชนด้วย เพราะการสื่อสารในแต่ละครั้งผู้ส่งสารจะสื่อถึงทัศนคติของตนออกไปด้วย และจะส่งผลต่อผู้รับสารเสมอ การสื่อสารที่ดีต้องออกมาจากทัศนคติที่ดีที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ดังนั้น กระบวนการพัฒนา ยกระดับ ทักษะการสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดทักษะการสื่อสารที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อไป

แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยปัญหาการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในโลกธุรกิจโลจิสติกส์ที่ให้บริการด้านการขนถ่ายและเก็บสินค้าเพื่อนำเข้าสู่ส่งออกที่ลูกค้าให้ความสำคัญและความเชื่อถือโดยรับประกันคุณภาพบริการ ความปลอดภัยและตรงต่อเวลา ทั้งยังมีคลังสินค้ามาตรฐาน และท่าเรือที่อยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศสามารถเชื่อมต่อการคมนาคมขนส่งหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation) จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการสื่อสารในองค์กรส่วนมากพบเรื่องของความไม่เข้าใจกัน การไม่สื่อสารระหว่างกัน ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เพียงพอ และการบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรนั้น เกิดจากปัจจัยที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน เป็นปัญหาเรื้อรังสะสมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านความเหลื่อมล้ำระหว่างกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และยังพบว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรและการถูกปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรอีกด้วย

ปราณี สุรสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคีกันของผู้นำชุมชน ในเขตจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการสื่อสารของผู้นำ

ชุมชนในเขตจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่ชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน 3) สังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการสื่อสารเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) ของการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคี รายงานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้นำชุมชนในจังหวัดนนทบุรี 6 อำเภอ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำความคิดหรือตัวแทนชาวบ้านที่เป็นที่ยอมรับ และสมาชิกจากชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี รวม 942 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการสื่อสารของผู้นำชุมชน มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และใช้สื่อเฉพาะกิจในชุมชน ได้แก่ หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย สื่อบุคคลในท้องถิ่น ใบปลิว จดหมายข่าว การปิดประกาศตามบอร์ดสาธารณะ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมีความถี่ในการเปิดรับอยู่ในระดับปานกลาง ผลของการรับรู้ข่าวสารทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทัศนคติและการแสดงออกทางการเมืองอยู่ในระดับมาก และมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการสื่อสารของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือผู้นำมักใช้สื่อของทางราชการมาชี้แจงกับประชาชน และมีความเห็นว่า ข่าวสารทางการเมืองมีความซับซ้อนอ่อนเงื่อน ยากที่จะทำความเข้าใจ ทั้งผู้นำและสมาชิกในชุมชนต่างติดตามการเสนอสารทางการเมืองของสื่อ/กิจกรรมที่ตนชื่นชอบ ในขณะที่สมาชิกในชุมชนก็มีความเห็นสอดคล้องกับผู้นำชุมชน ผู้นำไม่ควรรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่คนเดียว ต้องกระจายข้อมูลให้สมาชิกในชุมชนรับทราบและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชนด้วยใจเป็นธรรม รวมทั้งมีการหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่ชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน พบว่า กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร ด้านเนื้อหาสาร ด้านสื่อ/ช่องทาง/วิธีการ และด้านผู้รับสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้ส่งสาร(ผู้นำ) และผู้รับสาร ต้องเข้าใจบทบาทตัวเอง เป็นกลาง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมวิเคราะห์ข่าวสารก่อนจะสื่อสาร รู้เท่าทัน เป็นนักฟังที่ดี ส่วนสื่อต้องมีความเป็นกลาง เป็นธรรม เสนอสารที่เป็นจริงและถูกต้อง ส่งเสริมคุณธรรมและจุดแข็งของชุมชนและประเทศการสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการสื่อสารเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) ของการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคี โดยชุมชนต้องมีลักษณะร่วมกัน 6 ประการ คือ 1) ความมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน 2) ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ 3) ความยุติธรรมในสังคม 4) การศึกษาของคนในชุมชน 5) เศรษฐกิจอยู่ในระดับพอเพียง และ 6) การมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ซึ่งนำมาบูรณาการกับรูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคี สามารถสร้างเป็น “นนทบุรี โมเดล” (NONTHABURI Model)

พลอยชมพู ฐิติยา (2553) ได้ศึกษาการสื่อสารชุมชนท่องเที่ยวยั่งยืนของชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษารูปแบบ บทบาทและประสิทธิผลของการสื่อสาร

ของชุมชนและการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชนที่มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน และนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนและการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน โดยงานวิจัยนี้ได้ พิจารณาการสื่อสารของชุมชนและการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชนตามกรอบแนวคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารชุมชนและการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน พร้อมทั้งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจเอกสาร (Documentary Research) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารของชุมชนและการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยมสามารถพัฒนาชุมชนตนเองจากเดิมที่เกือบจะถูกรุกซื้อพื้นที่ทำกินไปหมด กลับมาประสบความสำเร็จกลายเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืนที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง โดยการสื่อสารของชุมชนแบ่งได้เป็นการสื่อสารระหว่างคนในชุมชนกับการสื่อสารระหว่างชุมชนกับนักท่องเที่ยวผู้มาเยือน ทั้งนี้พบว่า การสื่อสารของชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ธรรมชาติและวิถีชุมชนชาวคลอง และบทบาทในการสร้างอัตลักษณ์ชุมชนและตอกย้ำจุดเด่นให้กับสินค้าการท่องเที่ยว ส่วนการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชนต่างมีรูปแบบการสื่อสารที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ สื่อที่ผลิตสำหรับชุมชน เช่น สื่อบุคคลและสื่อกิจกรรม เป็นต้น รวมถึงสื่อที่องค์กรมีอยู่และสื่อมวลชน โดยอาจแบ่งรูปแบบการสื่อสารขององค์กรภายนอกตามวัตถุประสงค์ได้ 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารเพื่อปรึกษาหารือแนวทางในการพัฒนาชุมชน การสื่อสารเพื่อให้ความรู้แก่คนในชุมชน การสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม และการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับชุมชนและตลาดน้ำคลองลัดมะยม ทั้งนี้ พบว่าการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชน มีบทบาทโดยเฉพาะ 3 บทบาท ได้แก่ บทบาทในการระดมทุนเพื่อการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน บทบาทในการสร้างเครือข่ายให้ชุมชนเพื่อขยายและแลกเปลี่ยนความรู้ และบทบาทในการสนับสนุนการจัดการการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน นอกจากนี้พบว่า การสื่อสารของชุมชนและการสื่อสารขององค์กรภายนอกชุมชนมีประสิทธิผลในระดับหนึ่งเป็นผลมาจากการใช้สื่อบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารระดับต่าง ๆ การใช้รูปแบบการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรภายนอกต่าง ๆ

เบญจพร ยิฐธรรม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ 2) ศึกษาความแตกต่าง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาให้มีพฤติกรรมติดต่อสื่อสารในองค์กร 4 รูปแบบที่มากขึ้นกว่าปัจจุบัน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ

ปรารถนาให้มีการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานที่มากขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การแต่ละรูปแบบใน 4 รูปแบบยิ่งมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกนี้ทั้งในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยทุกด้านของขวัญกำลังใจ คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) พบว่า ข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณมาก มีขวัญกำลังใจมากกว่าข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมและทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นด้วย 4) พบว่า ข้าราชการที่ปรารถนาให้มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบมากขึ้นกว่าพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่กระทำอยู่ ยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการน้อยลง โดยพบความสัมพันธ์ทางลบในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยหลายด้าน และ 5) พบว่า ข้าราชการที่ปรารถนาให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ยิ่งมากขึ้นยังมีขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความพึงพอใจในงานยิ่งน้อย นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก มีอายุราชการมากหรือมีระดับเงินเดือนมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกันข้าม

ดวงพร คำณัฐวัฒน์ และคณะ (2550) ศึกษาการสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงานสื่อสารสุขภาพ แนวทางดำเนินงานสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่นใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แพร่ 54 คน และกาญจนบุรี 46 คน) เป็นชายและหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน อายุระหว่าง 35-54 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มาจากสายประชาสังคม ทำงานสื่อสารสุขภาพเป็นงานรอง โดยดำเนินงานวิจัยในจังหวัดแพร่และกาญจนบุรี ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานสื่อสารสุขภาพด้านการเสริมศักยภาพด้านการพูด ซึ่งเป็นการพูดผ่านสื่อเสียงและการพูดในที่สาธารณะ การเรียนรู้ในกิจกรรมทั้งหลายได้มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารในท้องถิ่น ด้วยคนท้องถิ่นอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพราะหัวใจของการสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่น คือ การสื่อสารที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นคนท้องถิ่น เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น และด้วยรูปแบบวิธีการ ที่สอดคล้องกับความถนัด ความต้องการ และรสนิยมของคนท้องถิ่น ด้านการเสริมทักษะการ สื่อสารด้านการพูด

เป็นที่ต้องการสอดคล้องกับลักษณะการรับสารของคนในพื้นที่ที่ชอบฟัง โดย การพูดผ่านสื่อเสียง หมายถึง การพูดผ่านสื่อวิทยุชุมชน สื่อวิทยุกระแสหลัก และสื่อหอกระจายข่าวเสียงตามสาย การพูดในที่สาธารณะ หมายถึง การพูดกับผู้ฟังกลุ่มต่าง ๆ แบบเห็นหน้ากัน (Face to face) ในกาลเทศะแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการสื่อสารของประชาชนในพื้นที่ศึกษามี ลักษณะเป็นการสื่อสารด้วยภาษาพูดเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีการสื่อสารกันด้วยการพูดและฟัง มากกว่าการเขียนและอ่าน หนังสือ ซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมการสื่อสารของสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมในท้องถิ่น ซึ่งมักมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ใกล้ชิดกัน มีโอกาสพบปะ พูดจากันมากกว่าสังคมในเมืองหลวง ดังนั้น การสื่อสารด้วยการพูดและฟังจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับคนในท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของ “สื่อบุคคล” ว่า ยังคงมีพลังในการสื่อสาร โดยเฉพาะคนในท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้น มีความสนิทสนมกันเสมือนเป็นญาติพี่น้อง เคารพนับถือกัน เชื่อถือ และไว้วางใจในตัวบุคคลที่รู้จักและใกล้ชิด และในพื้นที่ศึกษามีเครื่องมือสื่อสารด้วยเสียงชนิดต่าง ๆ อยู่อย่างแพร่หลาย เช่น หอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน วิทยุกระจายเสียงในจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการรับสารของประชาชนในพื้นที่ศึกษา จากโครงการสถานภาพการดำเนินงานสื่อสารสุขภาพของสื่อท้องถิ่น พบว่า สื่อท้องถิ่นที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนท้องถิ่น จำนวน 643 คน นิยมรับข่าวสารมากที่สุด คือ วิทยุกระจายเสียงประจำจังหวัด รองลงมาคือ หอกระจายข่าวเสียงตามสาย และด้านช่องทางการสื่อสารเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เอื้อให้ได้มีโอกาสแสดงตัวตน (identity) ต่อสังคม เป็นโอกาสที่มีการพบปะในกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัด เช่น การประชุม งานเทศกาล งานประเพณี หรืออื่น ๆ เป็นพื้นที่สาธารณะ (Public space) ที่คนจำนวนมากสามารถเข้าร่วมกิจกรรม และช่องทางในการสื่อสารสุขภาพกับประชาชนในพื้นที่ หมายถึง การสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อท้องถิ่นในการเชื่อมโยงงานสื่อสารสุขภาพกับงานในภาคส่วนที่รับผิดชอบงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับช่องทางการสื่อสาร เช่น เจ้าของหรือผู้บริหารสื่อ ทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุชุมชน และอื่น ๆ

ขวัญชีวัน บัวแดง และคณะ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาและพัฒนากิจการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ของกลุ่มแรงงานไทใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำความเข้าใจว่าการเข้าถึงสื่อของแรงงานไทใหญ่ จากการสำรวจแรงงานไทใหญ่จำนวน 1,147 คน พบว่าสื่อโทรทัศน์เป็นสื่อที่แรงงานไทใหญ่เข้าถึงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สื่อวิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ นิตยสารเวารสาร และสุดท้ายคือสื่อประเภทแผ่นพับ โปสเตอร์ เทป ที่แจกจ่ายโดยองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยพบว่าโดยเฉลี่ยแรงงานไทใหญ่คนหนึ่ง ดูรายการโทรทัศน์ 1.57 รายการ ฟังวิทยุ 0.67 รายการ อ่านหนังสือพิมพ์ 0.51 เล่ม และได้รับสื่อ 0.41 รายการ โดยรายการโทรทัศน์ที่ดูส่วนใหญ่ดูข่าว รองลงมาคือละคร สอดคล้องกับช่วงเวลาการ ดูที่คนส่วนใหญ่เลือกตบนั้นคือในช่วงเวลาตอนเย็น 17.00-20.00 น. ซึ่งเป็นช่วงที่มีข่าวและ ละคร ส่วนรายการวิทยุที่ฟังเป็นรายการภาษาไทยใหญ่

จาก สวท.เชียงใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่ตอบว่าฟังกัน มากในตอนเช้า 8.00-17.00 น. ซึ่งเป็นเวลาที่ ออกอากาศ สำหรับสื่อหนังสือพิมพ์ แรงงานส่วน ใหญ่อ่านหนังสือพิมพ์ภาษาไทย นอกนั้นเป็น หนังสือพิมพ์ภาษาไทยรายวันและหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น อื่น ๆ ส่วนใหญ่อ่านนาน ๆ ครั้ง ส่วนสื่อที่ผลิต โดยองค์กรต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่แรงงานจะได้รับในรูปแบบของเทปบันทึกเสียง การที่แรงงานเข้าถึงสื่อ โทรทัศน์มากกว่าสื่ออื่นเป็นเพราะแรงงานส่วนหนึ่งมีโอกาสซื้อโทรทัศน์ไว้เป็นของตนเอง แรงงานที่ ไม่ได้มีโทรทัศน์ของตนเองก็สามารถไปดูโทรทัศน์ของเพื่อนบ้านหรือที่นายจ้างจัดหาไว้ให้ได้ การมี โทรทัศน์นอกจากมีไว้เพื่อรับชมรายการต่าง ๆ แล้วยังเอาไว้ใช้ควบคู่กับเครื่องเล่นซีดี ซึ่งทำให้เปิดชม แผ่นซีดีที่บันทึกรายการภาษาไทยใหญ่ ทั้งรายการที่มีสาระความรู้ การเทศน์ และบันเทิง เช่น มิวสิกวิดีโอ รำไทใหญ่ ฯลฯ แผ่นซีดีเหล่านี้ จำนวนมากผลิตในรัฐฐานของประเทศพม่า ในส่วนของรายการ วิทยุที่คนเข้าถึงน้อยกว่า ด้านหนึ่ง เป็นเพราะวิทยุภาคภาษาไทยใหญ่ มีเพียง สวท.เชียงใหม่เพียงสถานี เดียวที่มีคลื่นส่งกำลังสูงสามารถ รับได้ทุกแห่ง แต่รายการมีเวลาออกอากาศภาษาไทยใหญ่ที่จำกัด วัน ละ 1 ชั่วโมงเท่านั้น แม้จะออกอากาศตอนกลางวัน ส่วนวิทยุภาคภาษาไทยใหญ่ที่ส่งจากวิทยุชุมชน หลายแห่งนั้นก็ยังมีรัศมี การส่งที่จำกัด และรายการก็ยังมีเวลาออกอากาศเพียงบางวันและในช่วงเวลาที่ จำกัด ทำให้มีผู้ที่มีงานรัดตัวในเวลาดังกล่าวไม่สามารถรับฟังได้ สื่อหนังสือพิมพ์และสื่ออื่น ๆ มีผู้อ่าน ไม่มากนักและนาน ๆ อ่านครั้ง ด้วยความจำกัดในเรื่องความสามารถในการอ่านภาษาไทยใหญ่และ ภาษาไทย โดยมีผู้ที่อ่านภาษาไทยใหญ่ไม่ได้ร้อยละ 30 และอ่านภาษาไทยไม่ได้ร้อยละ 80 และการไม่มี โอกาสเข้าถึงหรือการส่งหรือแจกจ่าย หนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์ทำได้ไม่ครอบคลุมทั่วถึง

10.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำสตรี

สุพัตรา ชื่นสุวรรณ และ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2554) ศึกษารูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีด้านธุรกิจในวิทยาการสมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาหลักธรรมในการ พัฒนาภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจในพระพุทธานุศาสนานุถรวาท และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มนักธุรกิจสตรี จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) คุณศุภมาส สุทธิสัมพันธ์ ประธาน กรรมการ บริษัท ยูไนเต็ดฟูดส์ จำกัด (มหาชน) 2) คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช ผู้บริหารธนาคาร กรุงธน 3) ดร.ประณม ถาวรเวช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาพ จอห์นโรเบิร์ต เพาเวอร์ส 4) คุณเมธาวี อ่างทอง ดีไซน์เนอร์ เจ้าของแบรนด์ Black Sugar 5) คุณนงลักษณ์ ลักษณะโกคิน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) SINGER ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ของสตรีทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาจากสภาพทางกายภาพ และจิตใจที่อ่อนแอไม่เข้มแข็งและขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และปัจจัยทางสังคม คือขาดการ

ยอมรับทางสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมที่เน้นผู้ชายเป็นใหญ่ ถึงกระนั้น ปัญหาสำคัญที่มักเกิดกับสตรีในการบริหารจัดการคือขาดภูมิคุ้มกันด้านศีลธรรม ที่มีกะโหลกและฉนวนเฉียวได้ง่าย และหลายครั้งที่สตรีบางคนทุจริตต่อหน้าที่การงาน 2) หลักธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรและนำกลุ่มคนต่าง ๆ ในองค์กรให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างประสมประสาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับภาวะของผู้นำสตรีว่าต้องตั้งอยู่ในธรรม คือ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา 3) ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการนั้น พบว่า แนวทางในการพัฒนาที่เกิดจากการจากแนวทางของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในวิทยาการสมัยใหม่ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้น สามารถบูรณาการได้ 4 มิติการพัฒนา คือ แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม แนวทางในการพัฒนาจิตใจ และแนวทางในการพัฒนาปัญญาเชิงพุทธบูรณาการ

อนงค์วิชญา สาริบุตร (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร ปัจจัยบทบาทนอก สภาผู้แทนราษฎร ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก กับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และ 3) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาดำเนินบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ผลมากยิ่งขึ้น ระเบียบวิธีการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 วิธี คือ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และเอกสารราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิ รายงานการประชุมรัฐสภา และการสัมภาษณ์เจาะลึก การทำกรณีศึกษา (case study) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี จำนวน 44 ราย และการสังเกตการณ์การประชุมรัฐสภา 2) การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด เพื่อใช้สอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,353 ราย ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของส.ส.สตรี ปัจจัยบทบาทในสภา ปัจจัยบทบาทนอกสภา และปัจจัยการสนับสนุนจากภายนอกของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 2) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง การดำเนินบทบาทในสภาสูง การดำเนินบทบาทนอกสภาสูง และได้รับความสนับสนุนจากภายนอกอยู่ใน ระดับสูง ย่อมมีผลทำให้บังเกิดระดับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยใน บทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยู่ใน

ระดับสูงตามไปด้วย 3) ความสัมฤทธิ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ครอบครัว เคยทำงานด้านการเมืองมาก่อน เช่น บิดา มารดา หรือญาติพี่น้องเคยเป็นนักการเมือง มีความพร้อมของ ส.ส.สตรีเอง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาด้านสาธารณะ มีพื้นฐานทางการเมืองที่เป็นที่ยอมรับ มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจดี 4) ข้อจำกัดในการทำงานของส.ส.สตรีในสภา ได้แก่ สัดส่วนส.ส.สตรีมีน้อยทำให้ไม่สามารถเสนอกฎหมายเกี่ยวกับสตรีได้ และข้อจำกัดนอกสภา ได้แก่ ด้านครอบครัว การขาดงบประมาณในการช่วยเหลือประชาชน รวมถึงการขาดการยอมรับ ส.ส.สตรีจาก ส.ส.บุรุษ และคนทั่วไป

พรรณิ จันทะศร (2551) ได้ศึกษาบทบาทกลุ่มผู้นำสตรีอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพของกลุ่มผู้นำสตรี และศึกษาบทบาทของกลุ่มผู้นำสตรี ของอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 52 คน ได้แก่ ผู้รู้ ผู้นำสตรีในชุมชน สมาชิกคณะกรรมการพัฒนาสตรี และประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการกลุ่มผู้นำสตรีหรือ คณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พัฒนาการมาจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ปัจจุบันมีคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอโนนสัง ในปัจจุบัน จำนวน 30 คน สถานภาพของกลุ่มสตรี พบว่า เป็นตำแหน่งที่เป็นทางการได้รับการแต่งตั้งจากจังหวัดหนองบัวลำภู ให้เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในระดับอำเภอ ประจำอำเภอโนนสัง ซึ่งจะประกอบไปด้วย บทบาทด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจมีส่วนส่งเสริมพัฒนาอาชีพและการก่อให้เกิดรายได้หลักและรายได้เสริมต่อคนในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ด้านสังคม มีการรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง โดยมีสมาชิกทั้งหมดในองค์กร 230 คน ด้านวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มผู้นำสตรีอำเภอโนนสัง มีส่วนส่งเสริมทำนุบำรุงวัฒนธรรมทุกด้าน โดยเฉพาะวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น และยังมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองอย่างเด่นชัด

ฉมาลี จุลเพชร (2548) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่น : กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิหลังและปัจจัยในการเข้าสู่การเมืองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรี และรูปแบบการใช้อำนาจบริหารของผู้นำสตรีในท้องถิ่นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยผ่านทัศนะและการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยด้านเพศสภาพส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมาซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้หญิง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอแก้งสนามนาง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกรวด และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเมืองนครราชสีมา การเก็บข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วน

ตำบลแบบเจาะลึก 3 ตำบล การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ประชาชน เครือข่ายสตรี และบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 36 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า การที่สตรีก้าวเข้ามาสู่ผู้นำท้องถิ่นได้ต้องมีบทบาทการต่อสู้ที่เริ่มตั้งแต่ภายในครอบครัว จนถึงสังคมภายนอก และมีปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้นำสตรีสามารถเข้ามาสู่การเมืองท้องถิ่นได้สำเร็จ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มนักการเมือง ค่านิยมในฐานะความเป็นผู้นำสตรี พลังกลุ่มเครือข่ายสตรี และอำนาจการครอบครองปัจจัยการผลิต ซึ่งต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารจัดการท้องถิ่นของผู้นำสตรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองโดยประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในชุมชนมากขึ้น ด้านเศรษฐกิจประชาชนสามารถเลือกอาชีพเสริมตามที่ถนัดและต้องการโดยไม่มีภาระบังคับ และด้านสังคมเน้นการดูแลคุณภาพชีวิตสวัสดิการสมาชิกในชุมชนมากกว่าเน้นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านเพศสภาพทั้งความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสภาพ เศรษฐกิจ และครอบครัว ได้มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาพรวมในการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้หญิงส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่พอใจและยอมรับผลการปฏิบัติงานอย่างมาก ในภาพรวมสามารถกล่าวได้ว่า ความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชาย นับเป็นปัญหาในทุกสังคมและชุมชน ซึ่งแสดงว่าปัญหานี้สมควรอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนควรจะมีมือร่วมกันเพื่อลดช่องว่างของความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชายของสังคมไทย

เพ็ญศรี จุลกาญจน์ (2541) ศึกษาการผลิตซ้ำอุดมการณ์เกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของหญิงและชายพบว่า บทบาทของสถาบันชุมชน ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน วัด ตลอดทั้งกิจกรรมในชีวิตประจำวันและพิธีกรรมทางสังคมในการผลิตซ้ำ ระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับบทบาทและสถานภาพหญิงชาย มีส่วนในการตอกย้ำความเป็นหญิงชายอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่สร้างความแตกต่างระหว่างหญิงชาย โดยการถ่ายทอดระบบความคิดตลอดจนการประพฤติเป็นแบบอย่าง โดยการถ่ายทอดได้กระทำให้เหมาะสมกับวัย เช่น ฝึกให้เด็กผู้หญิงทำงานบ้าน และเด็กผู้ชายทำงานนอกบ้าน และปลูกฝังความละเอียดอ่อนเรื่องเพศแก่ผู้หญิงให้อิสระกับผู้ชายเรื่องเพศ การเห็นการกระทำซ้ำ ๆ เป็นประจำ ทำให้ผู้รับเกิดการยอมรับบทบาทของตนเองโรงเรียนถ่ายทอดระบบคิด ความเชื่อค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายโดยผ่านตำราเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน การที่เด็กเห็นการกระทำแบบซ้ำ ๆ ตามตำราและการพร่ำสอนจากวัดจากบ้านจึงทำให้เด็กเกิดการยอมรับไปโดยไม่รู้ตัวและเกิดการยอมรับบทบาทชายหญิงไปในที่สุด

10.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและชุมชนเข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและความเข้มแข็งชุมชนที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเป็นงานวิจัยที่ได้ดำเนินการแล้วในชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง กลยุทธ์ในการพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ ดังนี้

วุฒิชัย สายบุญจวง (2561) ได้ศึกษาชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชนกรณีศึกษาบ้านปลายคลองบางโพธิ์เหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางโพธิ์เหนือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายของชุมชนเข้มแข็ง ลักษณะสิ่งบ่งชี้ถึงชุมชนเข้มแข็งและการสร้างชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใน 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ ในการวิจัยการเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (key-informants) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำทางศาสนา ผู้อาวุโสในชุมชน ผู้แทนสตรี และผู้ที่มีบทบาทในงานพัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ การที่ชุมชนมีความกินดีอยู่ดี มีอิสรภาพในการจัดการทรัพยากรของชุมชน การไม่เป็นหนี้ การมีสิทธิเหนือชุมชน ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของภายนอกและการมีความสามัคคี มีความไว้วางใจกันระหว่างคนในชุมชน สามารถร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของชุมชน มีจิตสำนึกต่อกัน มีศีลธรรม มีความมั่นใจในศักยภาพของชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พึ่งพาอาศัยกันและกันได้ในยามจำเป็น ลักษณะหรือสิ่งบ่งชี้ถึงชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ 1) สมาชิกในชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดการรับรู้และร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน 2) มีการร่วมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีศักยภาพในการพึ่งตนเองและมีการเรียนรู้ร่วมกันนำมาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในชุมชนมีการเรียนรู้และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรมการสร้างชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ 1) การค้นหาศักยภาพและการพัฒนาภูมิปัญญาของชุมชน 2) การฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน การส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน 3) การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์และการส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มและปรับวิถีคิด วิธีการทำงานของภาครัฐจากผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุน

กิตติชัย อุดมศักดิ์ศรี (2560) ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าว เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการของชาวนาในการพัฒนายุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาท 2) พัฒนายุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาท 3) ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนา ยุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาท ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงนโยบายและเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR มีผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม คือ ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 7 คน ผู้ประกอบการด้านข้าวในพื้นที่เมืองสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน ชาวนาในพื้นที่เมืองสร้างสรรค์จังหวัดชัยนาท จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) จังหวัดชัยนาทมีสภาพภูมิศาสตร์เหมาะสมต่อการปลูกข้าว เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน เป็นแหล่งผลิตข้าวพันธุ์ดีของประเทศ และชาวนาจังหวัดชัยนาทมีความต้องการในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้านควบคู่กัน คือ ด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตชาวนา ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือด้านการตลาด 2) ยุทธศาสตร์เมืองสร้างสรรค์ด้านข้าวเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชาวนาจังหวัดชัยนาทมี 3 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการผลิตข้าวของชาวนาจังหวัดชัยนาท ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการตลาดของชาวนาจังหวัดชัยนาท และยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมวิถีชีวิตชาวนาของชาวนา จังหวัดชัยนาท

ธนัช พิพัฒน์ปรากฏ (2552) ได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยได้ค้นพบว่า คณะกรรมการชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกเป็นรายด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาและด้านการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน ส่วนอีก 2 ด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งได้แก่ ด้านการวางแผนดำเนินงานและด้านการติดตามและประเมินผล รวมการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง พบว่า คณะกรรมการชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยภาพรวมและด้านการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการชุมชนที่มีสถานภาพ สมรส อาชีพ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านกลับพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน คณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาแตกต่างกัน และคณะกรรมการชุมชนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาแตกต่างกัน คณะกรรมการชุมชนมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขปัญหาในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรยุทธ จันสุข (2552) ได้ศึกษาการศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนด้วยวิเคราะห์และค้นหาโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจนได้ข้อค้นพบว่า ตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจำนวน 5 ด้าน มีตัวชี้วัดรวมทั้งหมดจำนวน 60 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดด้านจิตใจและความรู้สึก มีตัวชี้วัดจำนวน 14 ตัวชี้วัด 2) ตัวชี้วัดด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกายภาพ มีตัวชี้วัดจำนวน 10 ตัวชี้วัด 3) ตัวชี้วัดด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดจำนวน 12 ตัวชี้วัด 4) ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดจำนวน 12 ตัวชี้วัด และ 5) ตัวชี้วัดด้านสังคมและวัฒนธรรม มีตัวชี้วัดจำนวน 12 ตัวชี้วัด ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้วทำการหมุนแกนแบบออร์โธกอนอลวิธีแวนแมกซ์ วิเคราะห์เนื้อหาและจัดองค์ประกอบด้วยหลักเหตุและผลพบว่า องค์ประกอบการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการแก้ไขปัญหาชุมชน 2) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมชุมชน 3) องค์ประกอบด้านความสนใจการจัดการชุมชน 4) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจวิชุมชน 5) องค์ประกอบด้านทรัพยากรน้ำและบริการสาธารณะ 6) องค์ประกอบด้านทรัพยากรที่ใช้ดำรงชีวิต 7) องค์ประกอบด้านระบบเศรษฐกิจ 8) องค์ประกอบด้านผลิตผลและรายได้ 9) องค์ประกอบด้านกิจกรรมส่วนรวม 10) องค์ประกอบด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ 11) องค์ประกอบด้านงานอาชีพ และ 12) องค์ประกอบด้านทิศทางอนาคตชุมชน โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพชุมชนเพื่อวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภาคีการพัฒนาควรศึกษาตัวชี้วัดในชุมชนเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาและใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ศักยภาพชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับชุมชนให้พัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวชี้วัดเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยสำรวจชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำองค์ประกอบไปทำการศึกษาด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยกระตุ้นให้ลดการบริโภคสิ่งที่ไม่จำเป็นลง ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาหนี้สินนอกระบบลดลง และชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

ทยากร รุจนวนรานุรักษ์ (2551) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของผู้นำชุมชน พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยการริเริ่มคิดแผนการทำงาน การประชุมวางแผน การเสนอวิธีการหรือความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติในกระบวนการพัฒนาชุมชน โดยการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน การพบปะ พูดคุย สอบถามกับสมาชิกภายในหมู่บ้าน การประสานงานและเข้าร่วมดำเนินการในการทำประชาคม รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ ในกระบวนการพัฒนาชุมชน โดยที่ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ การทำให้ตัวผู้นำชุมชนและชุมชนเกิดการพัฒนาที่เจริญขึ้น ส่วนทางด้านผลประโยชน์ส่วนตัว คือ การได้รับความนิยม ความไว้วางใจจากสมาชิกในหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมคำนวณการประเมินผลในกระบวนการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมโดยการตรวจสอบ การติดตามผลการดำเนินการพัฒนา การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน พบว่า การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร การไม่ได้ประสานงานกันระหว่างผู้นำชุมชน หรือความขัดแย้งระหว่างผู้นำชุมชนเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่มีส่วนร่วม มีการคิดตัดสินใจของกลุ่มผู้นำเพียงบางกลุ่ม ปัญหาการไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ขาดการประสานงานกันระหว่างผู้นำชุมชน การติดภารกิจอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ และผู้นำชุมชนบางกลุ่มยังไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการทำให้ได้ข้อมูลที่ได้ ไม่ชัดเจนและไม่ครบถ้วน ปัญหาการที่ประชาชนไม่สนใจที่จะเข้าร่วมเสนอปัญหาหรือความต้องการ เพราะเห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชน และการที่ประชาชนและผู้นำยังไม่เข้าใจในหลักการและขั้นตอนจึงไม่สนใจที่จะมีส่วนร่วมปัญหาผู้นำชุมชนยังไม่เข้าใจและบางคนยังไม่มีประสบการณ์ ผู้นำชุมชนบางส่วนที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมและการพัฒนาส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยหน่วยงานภาครัฐ จึงมีการติดตามตรวจสอบโดยภาครัฐเช่นกัน สุดท้ายกลยุทธ์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน กลยุทธ์การส่งเสริมให้เกิดการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและชุมชน โดยมีกิจกรรมหรือโครงการย่อยคือ จัดประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบล โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟังปัญหาและความต้องการของชุมชน/จัดตั้งคณะทำงานด้านการประสานงาน โดยให้มีตัวแทนของผู้นำชุมชนและตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง/กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของผู้นำชุมชนในท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมหรือโครงการย่อย คือ จัดตั้งชมรมผู้นำชุมชนในระดับตำบลเพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกัน แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของชมรม โดยมีตัวแทนของแต่ละหมู่บ้านและตัวแทนจากองค์กรการบริหารส่วนตำบล

ยุทธพงศ์ สมร (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านร่องกาศได้ ตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาชุมชนและปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางสังคมหรือชุมชน ทุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมจนได้ข้อค้นพบว่า ชุมชนบ้านร่องกาศได้เป็นชุมชนที่มีประวัติการตั้งถิ่นฐานมานานกว่า 200 ปี มีพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำเหมาะแก่การเกษตร มีอาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติโดยสืบทอดวัฒนธรรม ภูมิปัญญาสู่ลูกหลาน ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรมีระบบการปกครองกันภายในชุมชน ให้สิทธิเท่าเทียมกันตามระบบประชาธิปไตย มีความเคารพในสถาบันพระมหากษัตริย์ จากเหตุการณ์น้ำท่วมในปี พ.ศ. 2549 ทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย ได้รับความเดือดร้อนในชุมชน แต่มีสิ่งหนึ่งที่ชุมชนยึดถือเป็นที่พึ่งทางจิตใจ คือ การน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นหลักในการดำเนินในชีวิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่แน่นแฟ้นขึ้น มีการสร้างความสามัคคีในชุมชน ก่อให้เกิดเป็นภาคประชาสังคม สามารถพึ่งพาตนเองและตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่มั่นคงไปพร้อมกับสังคมยั่งยืน ทั้งนี้การศึกษาปัจจัยในการสร้างทุนทางสังคม ทุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางสังคม พบ 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) สถาบันพระมหากษัตริย์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ราษฎร 2) ภาครัฐ 3) ภาคเอกชน 4) สภาพเศรษฐกิจ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางสังคม มี 6 ปัจจัย หลัก ได้แก่ 1) ครอบครัว 2) ศาสนา 3) วัฒนธรรม 4) กระบวนการเรียนรู้ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) ผู้นำชุมชน 6) ประชาสังคม ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มี 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) แนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ และการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อ การเกษตร 2) การค้าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร 3) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ และปัจจัยภายในที่ ส่งผลต่อการสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มี 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมทาง สังคม 2) วิถีชีวิต ชุมชน 3) ภูมิปัญญา 4) ความมั่นคง และ 5) ความสงบสุข

อารดา พุ่มหิรัญ (2551) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชุมชนอิสลามคลองกุ่มและชุมชนสมหวัง เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนใน 2 ชุมชน คือ ชุมชนอิสลามคลองกุ่มและชุมชนสมหวังพบว่า ประชาชนในชุมชนอิสลามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการรับประโยชน์จากการพัฒนา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานและด้านการดำเนินงาน และประชาชนในชุมชนสมหวังมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านการรับประโยชน์จากการพัฒนา และด้านการตัดสินใจ

สรุปได้ว่าการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนสามารถทำได้หลายด้าน ทั้ง การวางแผนด้านกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วม การนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น ปรัชญาหลักในการพัฒนาชุมชนสิ่งแวดล้อมและศึกษาเพื่อสร้างตัวชี้วัดในการพัฒนาชุมชน การให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้มากขึ้นในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะการให้โอกาสกับสตรีให้ มากขึ้น รวมถึงจะสามารถยกระดับ ความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากกว่าที่ เป็นอยู่ให้มีส่วนช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาจะสามารถทำให้ การพัฒนาชุมชนและการเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนเป็นไปได้และทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นตาม สภาพบริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

10.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

นพวรรณ นาสมตรอง (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมี ส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัด มหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วน ตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ทางการเมืองของผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือกลุ่มผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 153 คน ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำสตรีใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกคือ ด้านการไปใช้ สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง และด้านการรวมกลุ่มผลประโยชน์ ส่วน ด้านที่น้อยที่สุดคือ การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ปัจจัยด้านอายุ และด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อการมี ส่วนร่วมทางการเมือง และมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ด้านการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งควรไป ใช้สิทธิทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งเพื่อให้คนอื่นเห็นเป็นตัวอย่าง ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งควรติด ป้ายประกาศเกี่ยวกับการเลือกตั้งให้ครอบคลุมทุกที่เพื่อดึงดูด ความสนใจให้ไปเลือกตั้ง ด้านการแสดง ความคิดเห็นต่อสาธารณะ ให้รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การแสดงความคิดเห็นอยู่ในขอบเขตและ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ทุกคน ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมืองให้มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นประจำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึง ด้านการรวมกลุ่มผลประโยชน์มี การบริหารกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง รัฐต้องให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่ม

ธนิศร ยืนยง (2561) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมืองอำเภอบ้านนาอำเภอองครักษ์ และอำเภอปากพลี จำนวน 264,162 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชน 399 คนโดยวิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง การดำเนินการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดนครนายกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอยู่ในระดับสูงการเพิ่มศักยภาพชุมชนและส่งเสริมความรู้และทักษะการทำงานในสังคมที่มีความสุขอยู่ในระดับสูง ด้านการส่งเสริมการแพทย์ศูนย์สุขภาพแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากและการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวสิ่งอำนวยความสะดวกผลิตภัณฑ์และบริการอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นในระดับสูงโดยมีนัยสำคัญ 0.01 ระดับ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นระดับแรกๆที่ 84.40%

สาวิตร จิตรประวัตติ (2542) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง พบว่า ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบังที่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่นนั้นส่วนใหญ่คาดหวังที่จะได้รับเกียรติจากการดำรงตำแหน่งผู้นำชุมชน และเหตุจูงใจที่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่นคือ การอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและอยากพัฒนาชุมชนให้เจริญ

ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกรณีมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการจัดทำแผนการพัฒนาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อบต. ในเขตอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีผลให้ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนตำบลแตกต่างกัน โดยสมาชิกที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอื่น

สรุปได้ว่าการสร้างและพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมสามารถนำหลักการ แนวคิดและทฤษฎีไปสู่การประยุกต์ใช้ โดยสามารถพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งการวางแผนพัฒนาการมีส่วนร่วม โดยหลักการแบบร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับประโยชน์ ก็จะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งได้

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในขณะเดียวกันมีการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษามาเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ดังนี้

Beth Humberd (2014) ศึกษาการมองตนเองในฐานะผู้นำเพื่อการตรวจสอบกรอบความเป็นผู้นำทางเพศในการพัฒนาเอกลักษณ์ของผู้นำสตรี โดยสร้างจากทฤษฎีที่มีอยู่และการวิจัยเกี่ยวกับเพศ การทำงาน และภาวะผู้นำ โดยทำการศึกษาในเชิงคุณภาพและการสังเกต ทำการศึกษาจากผู้นำกลุ่มตัวอย่าง 55 คน ในธนาคารระดับโลกที่มีขนาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่าผู้หญิงมีโครงสร้างของเพศสภาพและความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน (กรอบความเป็นผู้นำทางเพศสภาพ) และมีหลายองค์ประกอบจากบริบทขององค์กรที่ทำให้ผู้หญิงพัฒนากรอบความเป็นผู้นำทางเพศสภาพ เกิดความรู้สึกขัดแย้งกรอบความเป็นผู้นำทางเพศสภาพ หรือยังคงอยู่ภายในกรอบความเป็นผู้นำทางเพศสภาพใด ๆ ที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งตัวตนทางเพศสภาพที่ไม่มีบทบาท กำลังแสดงบทบาทด้วยความเข้าใจตัวตนและภาวะผู้นำ เพศสภาพไม่เพียงมีบทบาทในมุมมองของผู้หญิงในฐานะผู้นำ แต่นักวิชาการและองค์กรต้องชื่นชมประสบการณ์และมุมมองความแตกต่างของผู้หญิงที่ส่งผลกระทบอย่างเป็นรูปธรรมต่อการสร้างแรงจูงใจในฐานะการเป็นผู้นำและการเติบโตภายในองค์กร

Brian G. Smith (2012) ศึกษาการบูรณาการการสื่อสาร : การวิเคราะห์บริบทและเงื่อนไขการสื่อสารจากการโต้แย้งกันระหว่างการใช้ภาษาสองคำในการบูรณาการคือ กระบวนการกับความคิดรวบยอด ในด้านหนึ่งเป็นเรื่องกลไกผ่านการจับคู่ข้อความและรูปภาพ ช่องทางการจัดการและการวัดผล ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นปรัชญาการบริหารเฉพาะตัวที่เน้นกลศาสตร์การสื่อสาร ภายหลังเรียกว่า จิตวิญญาณแห่งการบูรณาการ ซึ่งการใช้ภาษานั้นได้รับความสนใจน้อยแม้จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร บทความนี้นำเสนอตัวแปรบริบทที่มุ่งเน้นและจัดกระบวนการบูรณาการ รวมถึงความยืดหยุ่น การปรับตัว และการเปิดกว้างทางสังคม อีกด้านหนึ่งผู้ก่อตั้งกลับมีภาวะการขึ้นนำ โดยจะแสดงออกถึงการใช้กลยุทธ์ที่เจาะจงเกินจริงกับการบริหารสื่อ และเมื่อเส้นทางที่ต้องค้นหาน้อยลงก็จะมุ่งไปที่วัฒนธรรมและโครงสร้างที่นำมาบูรณาการกัน ถึงแม้ว่าทั้งสองตัวแปรจะมีความสำคัญ แต่กลศาสตร์ที่ได้รับการบันทึกไว้เป็นถ้อยคำอย่างดีผ่านการโต้แย้งตามคำนิยาม ทางออกที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก็ทำให้กลุ่มมีจิตใจที่คล้อยตามกัน ไม่ได้ค้นหากันอย่างแท้จริง การศึกษาการรวมกลุ่มตามวัฒนธรรมและโครงสร้างที่เน้นการบูรณาการ ระบบสังคมเปิด บทความสรุปโดยแสดงให้เห็นถึงตัวแปรบริบทเหล่านี้ในการพยายามบูรณาการการสื่อสารของโรงพยาบาลระดับประเทศและอื่น ๆ ที่ไม่เป็นทางการ กระบวนการเป็นแนวคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาการจัดการที่เป็นเอกลักษณ์ที่เน้นย้ำกลไกการสื่อสารกรอบแนวคิดวรรณกรรมสองชิ้น คือ "ธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยผู้ชมกระบวนการ"

Kliatchko (2008: 140) ศึกษาแนวคิดการสื่อสารขององค์กรที่ประกอบด้วย “สัญลักษณ์ ข้อความ ขั้นตอน และพฤติกรรม” ที่ทำให้องค์กรสามารถสื่อสารได้อย่างต่อเนื่อง และ Christensen et all (2008: 424) สรุปการสื่อสารแบบบูรณาการเกี่ยวข้องกับการประสานงานแบบองค์รวมของการสื่อสารที่หลากหลาย กิจกรรมตามความต้องการสาธารณะ ขณะที่ Debreceeny & Cochrane (2004) รวมถึง Schultz (2007) สรุปถึงการศึกษากการสื่อสารว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน พื้นฐานของการสื่อสารแบบบูรณาการคือ การจัดการคำตอบของการเปลี่ยนแปลงของตลาด เพราะมันเพิ่มประสิทธิภาพของการส่งข้อความผ่านวิธีการ "one-one, one-voice" เพื่อการสื่อสาร ขณะที่ Gurau (2008) มีข้อสรุปสอดคล้องกับ Hallahan (2007) ที่สรุปเรื่องการสื่อสารว่า บางทีด้วยเหตุผลนี้การฝึกฝนมากกว่าทฤษฎีได้ครอบงำการวิจัยนำนักวิชาการตั้งคำถามว่ามันเป็นแพชชั่นการจัดการ

Khampa (2009) ศึกษาการสื่อสารเพื่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับความสุขของประชาชนในชุมชนภูฏาน เพราะการสื่อสารเพื่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Development Communication : PDC) ได้กลายเป็นรูปแบบการพัฒนาที่นิยมสำหรับหลาย ๆ ประเทศ การศึกษาค้นคว้านี้เสนอมุมมองการสื่อสารเพื่อส่งเสริมนโยบายของมวลรวมความสุขประชาชาติ (GNH) ของภูฏาน ความสุขของผู้คนได้รับการปฏิบัติในรูปแบบของการสื่อสารเพื่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมตามทฤษฎีของ Paulo Freire การสื่อสารเชิงโต้ตอบและการปฏิบัติ นอกจากนี้ PDC ยังได้รับการปรับปรุงโดย Jurgen ทฤษฎีของ Habermas เกี่ยวกับการกระทำเชิงการสื่อสาร ((Theory of Communicative Action : CA) ในขณะที่สมมติฐานก็ทำขึ้นมาที่ระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนอาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของการสื่อสารและความสุข การวิจัยดำเนินการในชุมชนชาวภูฏานแห่งคาลิง ผู้ตอบแบบสอบถาม 334 คน เข้าร่วมในการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งชั้นการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการสื่อสาร (PDC และ CA) มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความสุขของผู้คน แม้ว่าระดับของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจะสัมพันธ์กับความสุขของผู้คนอย่างมาก แต่ก็ไม่ได้เกี่ยวข้องตัวแปรการสื่อสาร สิ่งซึ่งบ่งบอกถึงความสุขของประชาชนบนพื้นฐานของการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยไม่คำนึงถึงระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม

Izhar Oplatka (2006) ได้สำรวจภาวะผู้นำของสตรีในระบบการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยการทบทวนงานวิจัยในปัจจุบันเกี่ยวกับผู้หญิงในการบริหารการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งหมายถึงประเทศที่นอกเหนือจากยุโรปและอเมริกาเหนือและยกเว้น ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และอิสราเอล สำหรับวิธีการที่ใช้คือใช้การศึกษาทบทวนบทความภาษาอังกฤษ จำนวน 14 เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่มีการทบทวนโดยผู้รู้เสมอ (Peer Review) ทั้งในสาขาการบริหารการศึกษา เพศภาวะศึกษาในวงการศึกษาและ

การศึกษาเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงในประเทศกำลังพัฒนาใน 3 ประเทศคือ ตุรกี ทรินิแดดและโทบาโก และสิงคโปร์ พบว่ามีการใช้ภาวะผู้นำแบบหญิงอย่างเด่นชัด โดยมีคุณลักษณะด้านการดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเกี่ยวกับความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของผู้ร่วมงาน อดทน เข้าใจ และยกระดับขวัญกำลังใจครูสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมากกว่า โดยการใช้เวลามากกว่าในการฟังปัญหาส่วนตัวของครูและตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Melda Gaskins (2006) ศึกษาเส้นทางอาชีพของครูใหญ่สตรีโรงเรียนมัธยมปลายชาวแอฟริกัน-อเมริกัน อุปสรรคตามการรับรู้ที่ต้องเผชิญและกลยุทธ์ที่ใช้ในการบรรลุผลสำเร็จในการเป็นครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในแคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ที่ถูกระบุว่ามีส่วนสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จคือ 1) ความสามารถในการบริหารเวลา 2) การศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) การฝึกอบรมล่วงหน้า 4) การสนับสนุนจากครอบครัว 5) การเป็นตัวแบบสำหรับนักเรียน 6) การเลี้ยง 7) พี่เลี้ยง 8) การสนับสนุนและการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากเขตพื้นที่และ 9) การสร้างเครือข่าย

P. Rani Thana Coody (2005) ศึกษาความก้าวหน้าทางอาชีพในกลุ่มนักวิชาการสตรีโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย Banksia และ Cure Pipe กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสตรีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น คณบดี หัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน สตรีในตำแหน่งวิชาการระดับสูง เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน และสตรีในตำแหน่งวิชาการระดับต้น เช่น ผู้สอน จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่าบทบาทของพี่เลี้ยงถูกมองว่ามีความสำคัญสำหรับการก้าวหน้าทางอาชีพและการพัฒนาทั้งในด้านส่วนบุคคลและด้านวิชาชีพ

Li - Yu Chen (2005) ศึกษาเพดานของความก้าวหน้าของผู้หญิงที่ไม่ถึงและกลยุทธ์สำหรับความก้าวหน้าทางอาชีพของสตรี โดยใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ผู้ให้ข้อมูลเป็นสตรีในตำแหน่งผู้นำจากตำแหน่งบริหารระดับกลางถึงระดับสูงซึ่งเป็นสมาชิกของสถาบันสำหรับผู้นำสตรี (Institute for Women's Leadership) จำนวน 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ระบบพี่เลี้ยงแบบเป็นทางการเป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

Alice H. Eagly (2003) ศึกษาวิเคราะห์อภิมานงานวิจัย 45 เรื่องที่เปรียบเทียบผู้บริหารชายและสตรีในองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษาพบว่าผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นชัดของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และ Marianne Coleman (2003) ศึกษา Gender in Educational Leadership ในหนังสือ Leadership in Education โดยสรุปว่าจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสตรีและเอกสารต่าง ๆ พบคุณลักษณะที่ปรากฏเด่นชัดในการบริหารจัดการและรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำแบบร่วมมือควบคู่กับการเพิ่มอำนาจและการทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งเน้นการสื่อสาร 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

Sherry Aaker (2003) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยชุมชนเทนเนสซี กลุ่มตัวอย่างคือ คณบดีหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการผู้ประสานงาน และรองอธิการบดีจากสภาวิทยาลัยชุมชน (Tennessee Board of Regents (TBR) Community Colleges) 13 แห่ง จำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบเป็นทางการ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของทักษะภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งและผู้นำสตรีมีการปฏิบัติภาวะผู้นำในองค์ประกอบของการกระตุ้นจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะที่ได้คือการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบเป็นทางการมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสตรี

Terri Moore Brown (2000) ศึกษาอธิการบดีสตรีในวิทยาลัยอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพ แพ้ประวัติบุคคลและประสบการณ์ ผู้ให้ข้อมูลเป็นอธิการบดีวิทยาลัยสตรีซึ่งคัดเลือกจากวิทยาลัยอิสระที่จัดการศึกษาหลักสูตร 4 ปี จากฐานข้อมูล The American Council on Education (ACE) Office of Women in Higher Education จำนวน 91 คน พบว่า โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพระดับชาติมีประโยชน์มากในการพัฒนาทางอาชีพสำหรับสตรีที่ปรารถนาเป็นอธิการบดี

Beverly Alimo Metcalfe (1995) ศึกษาการสร้างภาวะผู้นำและการเพิ่มอำนาจของชายและสตรี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูง สตรี 12 คน ชาย 12 คน ในศูนย์บริการสุขภาพแห่งชาติของอังกฤษ (British National Health Service) พบว่า ผู้บริหารสตรีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนระดับที่เท่าเทียมกันทำตัวให้เข้ากันได้โดยง่าย ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวและตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจเป็นคนรู้สึกไวต่อความรู้สึก มีเวลาที่จะสังเกตความวิตกกังวลของผู้อื่น มีสติกับผลกระทบของกิจกรรมต่อผู้อื่นซึ่งเกิดจากการกระทำของตน สื่อสารเพื่อสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น ในขณะที่ผู้บริหารชายให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีความมั่นใจในฐานะนักพูด มีความเป็นกันเอง มีการสื่อสารสองทางและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ฟังในวงกว้าง สำหรับรูปแบบการทำงานพบว่าผู้บริหารสตรีพูดถึงรูปแบบการทำงานในทางบวกโดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การเพิ่มอำนาจ การสร้างทีม การใช้ทักษะของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์การ การเป็นคนเข้มแข็งและสนับสนุน เน้นเรื่องการจัดการให้เกิด “ความรัก” ในองค์การ ในขณะที่ผู้บริหารชายให้ความสำคัญกับการแรงผลักดันทางอาชีพ การให้ทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับการจัดองค์การ

Bernard M. Bass และ Bruce J. Avolio (1994) ศึกษาความแตกต่างของสไตล์ภาวะผู้นำตามเพศและการมีแบบภาวะผู้นำตามเพศของชายกับสตรี โดยศึกษาผู้บริหารชาย จำนวน 150 คน และผู้บริหารสตรี จำนวน 79 คน ที่มีตำแหน่งระหว่างตำแหน่งบริหารจัดการระดับสูงและระดับที่สาม

ใน 6 บริษัทจาก 500 บริษัทชั้นนำที่จัดอันดับโดยนิตยสารฟอร์จูนแห่งอเมริกา ผู้บริหารแต่ละคนจะถูกประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่าง 3-5 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยชาย 582 คนและผู้หญิง 219 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบวัดภาวะผู้นำแบบพหุองค์ประกอบ (MLQ) ผลการศึกษาพบว่า ไม่ว่าผู้ประเมินผู้บริหารจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ข้อสรุปที่เหมือนกัน คือ ผู้บริหารสตรีโดยเฉลี่ยถูกประเมินว่ามีประสิทธิผลสูงกว่าและน่าพึงพอใจที่จะทำงานให้มากกว่า ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้บริหารชาย ผู้บริหารสตรียังได้รับการประเมินว่ามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารชายใน 3 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลหรือความเสนาหา การตั้งใจ และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สำหรับในองค์ประกอบของการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารสตรีจะได้รับการประเมินว่ามีคุณลักษณะของการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงกว่าผู้บริหารชายแต่ความแตกต่างดังกล่าวไม่มากพอที่จะเชื่อถือได้

Jacquelyn P. Robinson (1993) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการกำหนดตำแหน่งบริหารของสตรีในการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยที่จัดการศึกษาหลักสูตร 4 ปีทางภาคใต้ตอนกลางของอเมริกา เช่น รัฐอลาบามา เทนเนสซี มิซซิสซิปปี หลุยเซียนา เคนทักกีและอาร์คันซอ จำนวน 370 คน ประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา จำนวน 137 คน คณบดี จำนวน 65 คน รองอธิการบดี จำนวน 37 คน อธิการบดี จำนวน 11 คน ผลการค้นพบสะท้อนว่าสตรีส่วนใหญ่ในการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษาใช้การสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งตำแหน่งบริหารและยังมีการใช้กลุ่มวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพและภาคีหรือเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันสตรีแสวงหาโอกาสเพื่อสร้างเครือข่ายในการบริหารมากกว่าชาย โดยโอกาสสำคัญของการสร้างเครือข่ายสำคัญคือ องค์กรหรือชมรมทางสังคม กลุ่มการสร้างเครือข่ายแบบเป็นทางการ องค์กรหรือกลุ่มทางวิชาชีพ

Rosenstone and Hanson (1993) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง พบว่าในอดีตผู้หญิงมักไม่มีส่วนในเรื่องของการเมืองและไม่ได้รับการพัฒนาให้เพิ่มทักษะ ไม่มีประสบการณ์และมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชาย ผู้หญิงยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของการเมืองน้อยกว่าชาย ดังนั้น เมื่อผู้หญิงลงสมัครรับเลือกตั้งจะมีประชาชนเพียงส่วนน้อยที่คิดว่าผู้หญิงคนนั้นมีความสามารถสูง ในอดีตอาชีพของผู้หญิงมักไม่ส่งผลหรือมีส่วนช่วยผลักดันให้ผู้หญิงมีความสัมพันธ์กับสังคมเท่าที่ควร ตลอดจนการจะมีผู้ใหญ่ที่จะช่วยหาทุนสนับสนุนให้ค่อนข้างน้อยกว่าชาย ในอดีตผู้หญิงค่อนข้างพบกับความยากลำบากในเรื่องการทำงานทางการเมือง เช่น ในเรื่องการหาความสนับสนุนของการเงินจำนวนมาก ๆ ผู้หญิงจะพบความยากลำบากมากกว่าชายที่จะให้ได้รับชัยชนะใน

กรณีการเลือกตั้งที่โอกาสของการได้รับเลือกมีน้อย และจะพบว่าในกรณีเช่นนี้มีผู้หญิงสมัครน้อย กล่าวโดยสรุป จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ผู้ชายมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าสตรี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองส่วนลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจทางการเมือง 2) การติดตามข่าวสารการเมือง 3) การเป็นสมาชิกองค์กรการเมือง 4) การเข้าร่วมประชาคมโครงการ และ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

Kahn (1991) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่ได้พิจารณาผู้สมัครชายและหญิงไปในลักษณะเดียวกัน ขณะที่สิ่งดึงดูดทางกายภาพของผู้สมัครชายถือเป็นทรัพย์สิน ขณะที่ผู้สมัครหญิงอาจถูกมองเป็นด้านลบ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจสร้างภาพปัจจัยของผู้สมัครชายและหญิงต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกโดยการใช้อคติทั้งในเรื่องเพศโดยทั่วไปกับเรื่องเพศที่ไปสัมพันธ์กับปัจจัยนั้น ๆ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจเชื่อว่าผู้ชายและผู้หญิงมีคุณสมบัติที่จะจัดการกับเรื่องหรือปัญหาต่างกัน ความคิดแบบนี้ทำให้ผู้สมัครหญิงเสียเปรียบได้ ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จได้มากหากพวกเธอไม่แสดงความเป็นผู้หญิงมากจนเกินไปเพราะอาจจะถูกมองว่าอ่อนแอเรื่องหรือปัญหาต่างกัน ความคิดแบบนี้ทำให้ผู้สมัครหญิงเสียเปรียบได้ ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จได้มากหากพวกเธอ ไม่แสดงความเป็นผู้หญิงมากจนเกินไปเพราะอาจจะถูกมองว่าอ่อนแอ

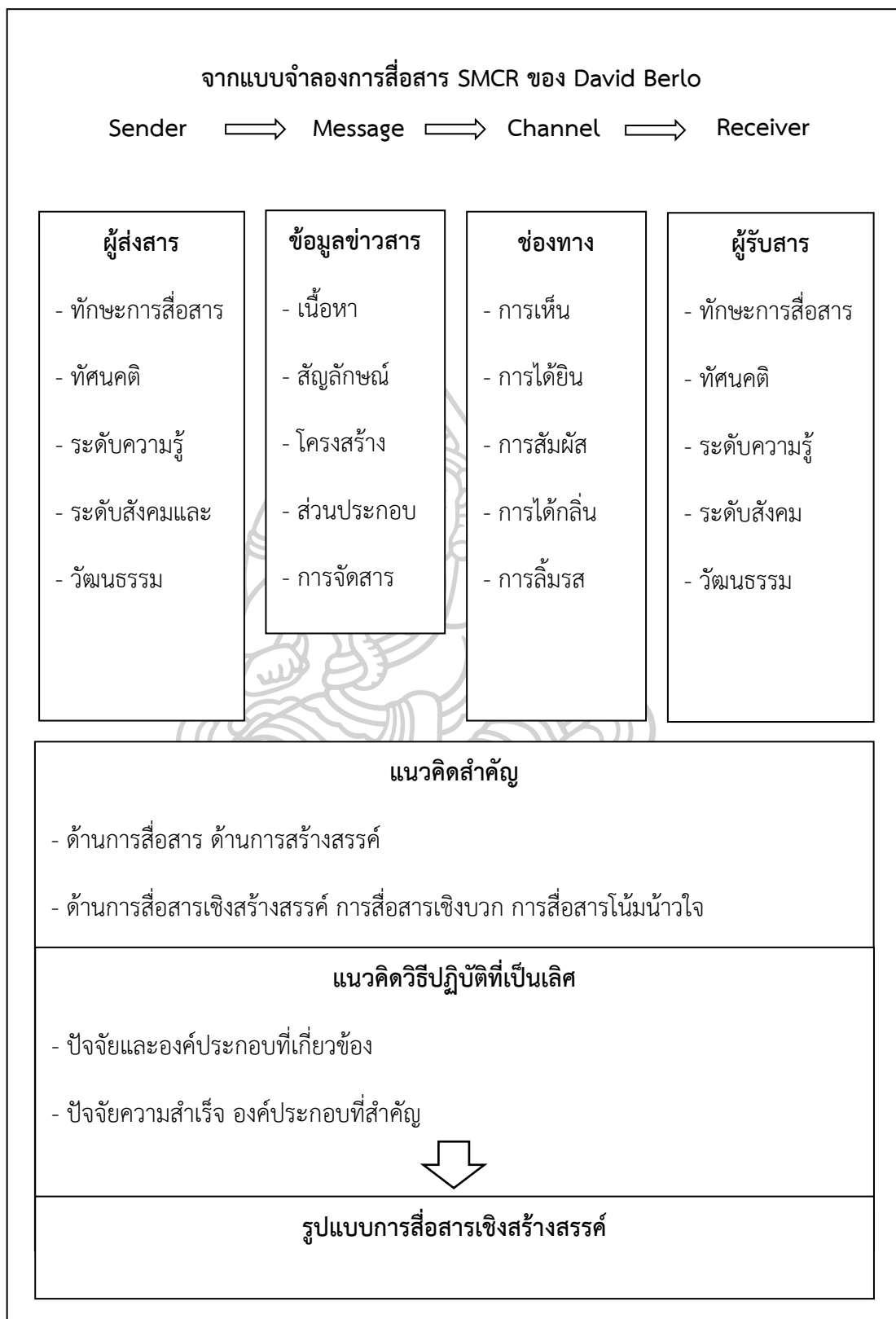
การศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์นั้นสามารถกำหนดรูปแบบได้ แต่อาจเป็นรูปแบบที่ไม่ตายตัวได้ ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้หลักการการสื่อสารและการโน้มน้าวใจ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ผสมกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ รวมถึงการใช้ทฤษฎีระบบ เพราะผู้นำจะต้องสื่อสารกับกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งถือเป็นระบบสังคมหนึ่ง ทั้งแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวสรุปนี้ จะเป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ในครั้งนี้

11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำแนวคิดทฤษฎี 1) ด้านทฤษฎีการสื่อสาร 2) ด้านการสร้างสรรค์ 3) ด้านทฤษฎีผู้นำและผู้นำสตรี 4) ด้านการพัฒนาชุมชนและชุมชน

เข้มแข็ง 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ทฤษฎีระบบ 7) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาผนวกกับการศึกษากรณีผู้นำที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านการสื่อสารที่สร้างการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านปัจจัยและองค์ประกอบของความสำเร็จในการสื่อสารให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 5





แผนภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้มีความครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. หน่วยการวิเคราะห์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนาารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนสตรี และผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างความร่วมมือในชุมชนหรือกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง และเป็นที่ยอมรับ

2. พื้นที่ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบไปด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี

เหตุผลในการเลือกเขตพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 เป็นพื้นที่ในการศึกษา คือ

1. ทั้งสี่จังหวัดเป็นจังหวัดที่มีความคล้ายคลึงกันทั้งในด้านประชากร ชุมชน และสภาพการจัดการของชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนที่คล้ายคลึงและใกล้เคียงกันโดยส่วนใหญ่
2. เป็นกลุ่มจังหวัดที่มีสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ที่ใกล้เคียงกัน
3. เป็นกลุ่มจังหวัดที่มีบริบทด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการประกอบอาชีพที่คล้ายกันมากรวมถึงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน
4. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 และจังหวัดในภาคตะวันตกของประเทศไทยเป็นพื้นที่ในการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร

3. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ สตรีที่เป็นผู้นำชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความเต็มใจให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการวิจัย คือ ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งในและนอกพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในระดับประเทศหรือได้รับรางวัลผู้นำชุมชนดีเด่นด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวงหรือระดับกรม จำนวน 8 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเต็มใจที่จะให้สัมภาษณ์

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรีที่สมัครใจหรือเต็มใจเข้าร่วมในการทดลองรูปแบบหรือร่วมสนทนากลุ่มเพื่อการรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จำนวน 20 คน

4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 Research (R₁)

การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและลงพื้นที่ศึกษาสภาพทั่วไปของการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยการลงพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ทั้ง 4 จังหวัด มีการศึกษาเอกสาร พร้อมกับแบบสำรวจข้อมูลและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการสื่อสารกับสมาชิกในชุมชนและปัจจัยอุปสรรคมีอะไรบ้าง ลักษณะการสื่อสารเป็นอย่างไร ทั้งรูปแบบและวิธีการสื่อสารกับชุมชน รวมถึงการสื่อสารแล้วเกิดผลลัพธ์หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นอย่างไร โดยศึกษาจากผู้นำชุมชนสตรีจำนวน 15 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และผู้ให้ข้อมูลเต็มใจให้สัมภาษณ์

1.2 การศึกษาถึงคุณสมบัติ ลักษณะ วิธีการ และปัจจัยความสำเร็จของการสื่อสารของผู้นำกับชุมชนที่สื่อสารแล้วสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน ร่วมกิจกรรมการพัฒนากลุ่มหรือชุมชนได้ดี โดย

การลงพื้นที่ศึกษาจากผู้นำชุมชนที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 8 คน ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยขั้นตอนนี้เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และและผู้ให้ข้อมูลเต็มใจให้สัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 Development (D₁)

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 รวบรวมและจัดระบบข้อมูลจากการสำรวจในขั้นตอนที่ 1 (R₁) และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนา ชุมชน รวมถึงนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วสร้างรูปแบบการ สื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีแล้วตรวจสอบความเรียบร้อย ของรูปแบบที่สร้างขึ้น

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งข้อมูลรายละเอียดของรูปแบบที่สร้างขึ้น พร้อมแบบสอบถามที่ อาจารย์ปรึกษาให้คำแนะนำและผ่านการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เรียบร้อยแล้ว ส่งข้อมูลรายละเอียดให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่สร้างขึ้นและ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินการปรับปรุง รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีให้สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเตรียมดำเนินการในขั้นการทดลองหรือการรับรองรูปแบบต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 Research (R₂)

การประเมินรูปแบบโดยผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้เชิญผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรี ในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 20 คนมาร่วมสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิ แล้ว มานำเสนอในเวทีสนทนากลุ่มของผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรี แล้วรับฟังความคิดเห็น บันทึก ความคิดเห็นต่าง ๆ จากเวทีการสนทนากลุ่ม

3.2 ให้ผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรีร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 20 คน แล้วตอบแบบสอบถาม ที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ เรียบร้อยแล้ว เพื่อประเมินความพึงพอใจและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา ทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 Development (D₂)

เป็นขั้นตอนการประเมินและรับรองรูปแบบครั้งสุดท้าย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ และได้รับการตอบรับ จำนวน 11 คนเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และได้ส่งข้อมูลรายละเอียดของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่พัฒนาขึ้นให้กับผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้า

4.2 ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ 11 ท่านผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom Meeting) เพื่อประเมินความเหมาะสมและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี พร้อมกับการให้ข้อเสนอแนะ

4.3 ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่สำคัญและเกี่ยวข้องมาปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีครั้งสุดท้าย แล้วนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์



โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังแสดงแผนภาพที่ 12 ดังนี้



แผนภาพที่ 12 ขั้นตอนการวิจัย

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเกต และสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1

2. แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

3. แบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น

4. แบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นผู้นำชุมชนที่ร่วมสนทนากลุ่มและประเมินความพึงพอใจในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

5. ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดประเด็นที่จะถามในเครื่องมือวิจัย

2. สร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษา ดังต่อไปนี้

3. การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 2 ชุด คือ

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่ที่ศึกษา จำนวน 15 คน

3.2 แบบสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 8 คน

4. ผู้วิจัยได้จัดทำร่างประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษาแล้วขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

4.1 ประสานงานความร่วมมือในการขอสัมภาษณ์ไปยังผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจำนวน 8 คน โดยประสานงานและนัดหมายวันเวลาที่สะดวกก่อนขอพบและสัมภาษณ์

4.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก การบันทึกเสียงและบันทึกภาพนิ่งโดยขออนุญาตและได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนบันทึกข้อมูลทุกครั้ง

5. การสร้างแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด คือ

5.1 แบบสอบถามใช้สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

5.2 แบบสอบถามใช้สอบถามผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรี จำนวน 20 คน

โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นที่จะถามแล้วปรับปรุง จัดระบบแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Specialists) จำนวน 5 ท่าน ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่วัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไประหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

$$\text{สูตรการคำนวณ } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่คำถามข้อใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป ตามแนวทางการตรวจสอบเครื่องมือมีผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องด้านความถูกต้องและเหมาะสมของคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานันท์, 2550) สามารถนำไปใช้ได้ ค่าเหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.00 ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ .60, .80 และ 1.0 เป็นไปตามเกณฑ์

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. จัดพิมพ์แบบสอบถาม หลังจากการปรับปรุงแก้ไขแล้วเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

7.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ไปมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และผู้นำชุมชนสตรี 20 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ

7.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการส่งมอบแบบสอบถามที่ติดต่อด้วยตนเอง ส่งมอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และส่งข้อมูลและแบบสอบถามเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

7.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้เครื่องมือจากแบบสอบถามโดยพิจารณาคัดแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาที่มีข้อมูลสมบูรณ์เท่านั้น

7.4 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาความครบถ้วนของข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

8. ประเด็นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้จัดทำร่างประเด็นการสนทนากลุ่มและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการปรับปรุง เรียบเรียงประเด็นเรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารในภาคผนวก) ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแนะนำครั้งสุดท้ายแล้วเตรียมดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มต่อไป

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม และวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดนครปฐม โดยการลงพื้นที่ควบคู่กับการใช้แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ ได้ดำเนินการประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อขอเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุม และสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จำนวน 15 คนด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลเต็มใจให้สัมภาษณ์ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พร้อมกับการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียง โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลก่อนสัมภาษณ์ทุกคน

2. ผู้วิจัยลงพื้นที่ใน 7 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดชุมพร โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 8 คน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วประสานงานและทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และเป็นสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ พร้อมกับการจดบันทึกข้อมูล บันทึกเสียง และบันทึกภาพนิ่ง โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนสัมภาษณ์ทุกคน

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ 1 ที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้นำ จำนวน 1 คน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร จำนวน 2 คน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการชุมชน จำนวน 1 คน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 1 คน

โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์และ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 5 ชุด นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาความครบถ้วนของข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูลและเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ 2 ที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจในรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้นำชุมชน จำนวน 20 คน เป็นผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนสตรี จาก 8 ชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนสตรี 16 คน และผู้นำชุมชนชาย 4 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก) เป็นตัวแทนจาก 8 ชุมชนดังนี้ คือ

- 1) ชุมชนตลาดโอเดียน จำนวน 4 คน
- 2) ชุมชนตลาดสเน่หา จำนวน 4 คน
- 3) ชุมชนชุมสายโทรศัพท์ จำนวน 4 คน
- 4) ชุมชนตรอกโรงรูป จำนวน 3 คน
- 5) ชุมชนจักรคามพิทักษ์ จำนวน 2 คน
- 6) ชุมชนหลังโรงเรียนเทศบาล 3 จำนวน 1 คน
- 7) ชุมชนพญาพาน จำนวน 1 คน
- 8) ชุมชนหมู่ 5 ตำบลบ้านแพ้ว จำนวน 1 คน

หลังจากการสนทนากลุ่มรับฟังความคิดเห็นแล้ว ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลหลังการสนทนากลุ่ม ได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 20 ชุด นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาความครบถ้วนของข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูลและเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ที่ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้นำ จำนวน 2 คน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสื่อสาร จำนวน 2 คน
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 1 คน
- 4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการชุมชน จำนวน 2 คน
- 5) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 2 คน
- 6) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 2 คน

โดยผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom Meeting) โดยรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่เตรียมไว้ แล้วจัดบันทึกข้อมูลพร้อมการบันทึกการประชุมทางไกลในระบบบันทึก โดยขออนุญาตผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนล่วงหน้า ได้ข้อมูลครบถ้วนและเตรียมนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบบันทึกการสังเกตและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว โดยข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นรายประเด็น

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามและประเมินรูปแบบ ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามแล้ว โดยข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นรายประเด็น ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงนำเสนอในลักษณะตารางและความเรียง โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1981 : 178) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียงพร้อมนำเสนอเป็นรายประเด็น

โดยขั้นตอนการวิจัยสามารถแสดงขั้นตอนโดยรวมดังตารางต่อไปนี้
 ตารางที่ 1 สรุปขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์ การวิจัย	วิธีการและ เครื่องมือ	กลุ่มเป้าหมาย	การ วิเคราะห์	ผลที่ได้รับ
R1	1. ศึกษาสภาพการ สื่อสารของผู้นำ ชุมชนสตรีในกลุ่ม จังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1	-แบบสำรวจ และแบบ สัมภาษณ์ -ศึกษา เอกสาร	1. ผู้นำชุมชนสตรี ในพื้นที่กลุ่ม จังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 จำนวน 15 คน 2. ผู้นำชุมชนที่มี แนวปฏิบัติที่เป็น เลิศจำนวน 8 คน	- วิเคราะห์ ด้วยสถิติ - การ วิเคราะห์ เนื้อหา - การ วิเคราะห์ เนื้อหา	-ข้อมูลสภาพ การสื่อสารของ ผู้นำชุมชนสตรี ในกลุ่มจังหวัด ภาคกลาง ตอนล่าง 1 -ข้อมูลวิธีการ ลักษณะการ สื่อสารเชิง สร้างสรรค์
D1	2. การพัฒนา รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะการ สื่อสารของผู้นำ ชุมชนสตรีในกลุ่ม จังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1	-ศึกษา เอกสาร งานวิจัย ทฤษฎี -วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- วิเคราะห์ ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	รูปแบบการ สื่อสารเชิง สร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะ การสื่อสารของ ผู้นำชุมชนสตรี ที่ผ่านการ ประเมิน
R2	3. การรับรอง รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะการ สื่อสารของผู้นำ ชุมชนสตรี	การสนทนา กลุ่มและ แบบสอบถาม	ผู้นำชุมชนในพื้นที่ จำนวน 20 คน	- วิเคราะห์ ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	รูปแบบการ สื่อสารเชิง สร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะ การสื่อสารของ ผู้นำชุมชนสตรี ที่รับรองแล้ว

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์ การวิจัย	วิธีการและ เครื่องมือ	กลุ่มเป้าหมาย	การ วิเคราะห์	ผลที่ได้รับ
D2	3. การรับรอง รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะการ สื่อสารของผู้นำ ชุมชนสตรี	การสนทนา กลุ่ม	ผู้ทรงคุณวุฒิใน สาขาต่างๆ จำนวน 11 คน	- การ วิเคราะห์ เนื้อหา	รูปแบบการ สื่อสารเชิง สร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะ การสื่อสารของ ผู้นำชุมชนสตรี ที่ผ่านการ รับรองครั้ง สุดท้าย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 และพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นผู้นำ รวมถึง มีความสามารถในการสื่อสารที่สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มหรือชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์ หรือที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลจากการสำรวจ (Research: R1) เป็นผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ว่ามีวิธีการ องค์ประกอบการสื่อสารอย่างไร มีปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคอะไรบ้างในการสื่อสารกับชุมชนหรือกลุ่ม และเพื่อศึกษาองค์ประกอบ หลักการในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ได้รับเกียรติบัตร วุฒิบัตร หรือรางวัลผู้นำชุมชนดีเด่นด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐระดับกรมและระดับกระทรวงเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบ (Development: D1) เป็นผลการสร้างและพัฒนารูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย กับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และองค์ประกอบเชิงทฤษฎี แล้วสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ (Model) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการสนทนาเพื่อประเมินรูปแบบ (Research: R2) เป็นการสนทนากลุ่มและสัมมนา (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้กับตัวแทนผู้นำชุมชนจำนวน 20 คน ซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่เสนอและรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น รวมถึงรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบที่นำเสนอ

ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่มรับรองรูปแบบ (Development: D2) เป็นการนำเสนอรูปแบบที่ผ่านการประเมินจากผู้นำชุมชนแล้ว ให้กับนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ในรูปแบบการ

สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับรองและยืนยันรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พร้อมรับข้อเสนอแนะแล้วนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบครั้งสุดท้าย แล้วนำเสนอรูปแบบ

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ หลักการเกี่ยวกับผู้นำ การสื่อสารและการพัฒนาชุมชนตามหลักการทางทฤษฎีและงานวิจัย

1. ผลการศึกษาจากเอกสาร

1.1 ผลการศึกษาด้านคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ที่นักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายในมิติต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในยุคต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคต่าง ๆ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การจำแนกภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lussier and Achua (2001) จำแนกเป็น 4 แนวทางหลัก โดยมีข้อมูลแต่ละทฤษฎีโดยสังเขป ดังนี้

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำโดยสนใจคุณลักษณะที่คิดและเชื่อกันว่าจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในบทบาทการนำกลุ่ม ทฤษฎีนี้มีลักษณะสำคัญสองเรื่องคือ ประการแรก ลักษณะของผู้นำ (Leadership Traits) ศึกษาหาคุณลักษณะของผู้นำรวมถึงบทบาทที่สำคัญในการนำกลุ่มโดยเชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำกลุ่ม เช่น ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดก้าวหน้า เป็นลักษณะของความสามารถที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ ประการที่สอง การคาดการณ์ความสำเร็จของผู้นำ ศึกษาเกี่ยวกับการคาดการณ์ของผู้นำว่าลักษณะของผู้นำที่สามารถทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การนำกลุ่มได้มากน้อยขนาดไหนซึ่งเชื่อว่าหากมีลักษณะการคาดการณ์ความสำเร็จได้ดี โอกาสที่จะนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จก็มากขึ้นในบทบาทหน้าที่ผู้นำนั่นเอง ในการนำแนวทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะไปสู่การใช้จริงมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การคัดเลือกผู้นำโดยเลือกบุคคลที่มีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือองค์กร 2) การพัฒนาผู้นำพัฒนาคุณลักษณะความสามารถของผู้นำให้สอดคล้องกับกลุ่มหรือองค์กรหรือชุมชน 3) การประเมินลักษณะของผู้นำที่แสดงออกว่าสอดคล้องกับความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรหรือไม่ นักวิชาการที่มีชื่อเสียงที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้ เช่น Stogdill R.M. (1974) และ McCall and Lombardo (1983) เป็นต้น

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มุ่งเน้นศึกษาที่พฤติกรรมของผู้นำโดยศึกษาความประพฤติการแสดงออกของผู้นำที่มีผลต่อการนำและสร้างผลของการทำงาน โดยกำหนด

ลักษณะของการนำที่สามารถสังเกตได้คือลักษณะการกระทำ การปฏิบัติที่รวมกันเป็นบุคลิกภาพของตัวผู้นำนั้นๆ จุดมุ่งเน้นของทฤษฎีนี้ คือประการแรก การมุ่งศึกษาด้านลักษณะการกระทำที่จะทำให้เกิดผลการทำงาน (Task Oriented Behavior) โดยเน้นการตั้งเป้าหมายการวางแผน การจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย มักเรียกว่าการนำแบบสั่งการ ประการที่สอง เน้นด้านลักษณะการปฏิบัติ (Relationship Oriented Behavior) เน้นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องการสนับสนุน การกระตุ้นใจให้กลุ่มมีการทำงานร่วมกัน ลักษณะการนำแบบนี้เป็นแบบสนับสนุนซึ่งกันและกันลักษณะการนำไปใช้ คือ 1) การเลือกรูปแบบหรือสไตล์การนำโดยพิจารณาจากบริบทของความต้องการตัวผู้นำและกลุ่มไปควบคู่กัน 2) การพัฒนาทักษะการสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่นและ 3) การบริหารความต้องการของกลุ่มให้เกิดการรับรู้ความต้องการของทุกคนในกลุ่มร่วมกัน นักวิชาการที่มีชื่อเสียงที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้ เช่น Kurt Lewin (1930) และ Blake and Mouton (1964) และ Douglas McGregor (1960) เป็นต้น

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีลักษณะสำคัญที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์และอธิบายสไตล์การนำของผู้นำว่าควรเป็นแบบไหนในสถานการณ์ใดว่าจะใช้ภาวะผู้นำอย่างไรที่เหมาะสม โดยมีลักษณะสำคัญสามประการ คือ ประการที่หนึ่ง การสังเกตสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึงผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตการณ์ ที่จะช่วยให้การปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงว่าจะนำกลุ่มหรือทีมงานไปทางใด โดยนำกลุ่มให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ด้วย ประการที่สอง การปรับตัวตามสถานการณ์ (Adaptability) คือตัวผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับตัวความต้องการของกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ประการที่สาม คือ การเลือกสไตล์หรือรูปแบบการนำ (Leadership Style Selection) ที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่พิจารณาเลือกรูปแบบการนำตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมไม่ใช่รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แนวทางในการนำไปใช้มีแนวทางคือ การที่ผู้นำต้องเริ่มที่วิเคราะห์สถานการณ์ หมายถึงทำความเข้าใจสถานการณ์ว่ามีลักษณะอย่างไรและต้องใช้รูปแบบการนำแบบใดจึงเหมาะสม ขั้นตอนต่อมาคือการพัฒนาทักษะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยเน้นการปรับตัวทั้งการทำงานและการตัดสินใจเพื่อนำทางได้ดีในทุกสถานการณ์ขั้นตอนสุดท้ายคือการสร้างกลุ่มหรือทีมให้มีความหลากหลายในบริบทที่หลากหลายปรับตัวได้และร่วมมือไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้ นักวิชาการที่มีชื่อเสียงที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้ เช่น Fred E. Feidler (1967) และ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard (1969) เป็นต้น

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ บางครั้งไม่ได้เรียกเป็นทฤษฎีแต่เป็นลักษณะการบูรณาการทฤษฎีหลายๆ ทฤษฎี โดยส่วนใหญ่มีการใช้เพื่ออธิบายภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มซึ่งอาจเป็นการ

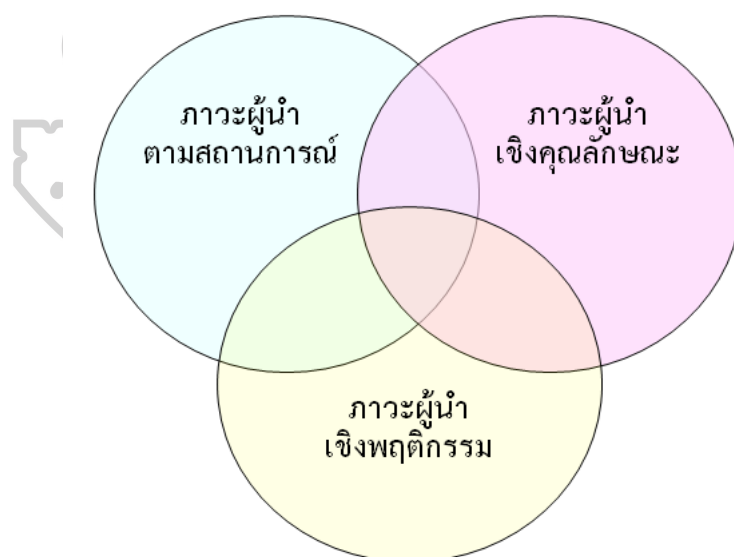
นำให้เห็นความสำคัญของความหลากหลาย สร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมความร่วมมือ นักวิจัยมักใช้อธิบายการรวมกันของทฤษฎีต่างๆ ในการนำกลุ่มหรือองค์กรที่อธิบายได้หลากหลายทิศทาง แต่จุดเน้นคือ การมุ่งสร้างความเข้าใจร่วมกันการสร้างสรรคแบบบูรณาการ แนวทางการนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไปใช้ อาจทำได้หลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามบริบทสังคม กลุ่มและตัวผู้นำเอง ไม่มีภาพที่ชัดเจนแต่สามารถปรับได้ในทั้งทางธุรกิจ ในองค์กร ในกลุ่มหรือในชุมชนแล้วแต่วัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน

ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำแบบต่างๆ ให้ศึกษาทั้งสี่แนวทาง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ประเด็น	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี	ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำที่เชื่อว่าจะทำให้การนำกลุ่มได้สำเร็จ	ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ความประพฤติการ แสดงออก การปฏิบัติที่รวมกันเป็นบุคลิกภาพ	ศึกษารูปแบบการนำของผู้นำว่าควรเป็นแบบไหนในสถานการณ์ใด ใช้อย่างไรที่เหมาะสม	ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มซึ่งอาจเป็นการนำบนความหลากหลาย
จุดสนใจหรือจุดมุ่งเน้น	ลักษณะของผู้นำและการคิดคาดการณ์สู่ความสำเร็จ	ลักษณะการกระทำที่มุ่งผลงาน กับการปฏิบัติที่มุ่งความสัมพันธ์	การสังเกตสถานการณ์ปรับตัวอย่างยืดหยุ่น และเลือกรูปแบบการนำที่เหมาะสม	การสร้างสรรคแบบบูรณาการ ผู้นำอาจทำได้หลายรูปแบบ
แนวทางการนำไปใช้	การคัดเลือกผู้นำ การพัฒนาลักษณะผู้นำ และการประเมินคุณลักษณะผู้นำ	การเลือกรูปแบบการกระทำที่เหมาะสม การสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ และการจัดการตามความต้องการร่วมของกลุ่ม	การวิเคราะห์สถานการณ์ แล้วเลือกรูปแบบหรือสไตล์การนำที่จะทำให้กลุ่มไปสู่ความสำเร็จ	ทำได้หลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามบริบทสังคม กลุ่มและตัวผู้นำเอง ไม่มีภาพที่ชัดเจน
ความสอดคล้องกับบริบทของชุมชน	สอดคล้องในระดับมากที่สุด	สอดคล้องในระดับมาก	สอดคล้องในระดับมากที่สุด	สอดคล้องในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยพบว่ามีสองแนวคิด ทฤษฎีของผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสอดคล้องกับบริบทของผู้นำชุมชนในสังคมไทย ในระดับมากที่สุด 2 กลุ่มทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) และสอดคล้องระดับมาก 1 กลุ่มทฤษฎี คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) และเมื่อหน้าที่ของผู้นำที่ต้องนำสมาชิกและกลุ่มไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการแสดงออกทางภาวะผู้นำอย่างมีคุณลักษณะที่ชัดเจนในการนำกลุ่ม และสามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้สมาชิกร่วมมือในการปฏิบัติ และนำไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียกคุณลักษณะนี้ได้ว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ (Leadership Effectiveness) สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ต้องมีคุณลักษณะที่นำเชื่อถืออย่างเหมาะสม บริหารนำได้ตามสถานการณ์และ พร้อมแสดงออกทางพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ (Communication for Interaction) กับบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม และเพื่อให้เกิดการเป็นที่ยอมรับด้วยการสื่อสารในเป้าหมายและสร้างการมีส่วนร่วมที่ดี เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำกลุ่ม ผู้นำองค์กร ก็จะสามารถสร้างความเข้มแข็งและความสำเร็จไปร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและสรุปเป็นองค์ประกอบดังแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 13 ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1.2 ผลการศึกษา แนวคิดและงานวิจัยด้านการสื่อสาร และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

จากทฤษฎีการสื่อสารหลายทฤษฎี ที่มีความสำคัญในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางต่างๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้วิจัย นำเสนอโดยสังเขปดังนี้

1. แบบจำลองการสื่อสารของอริสโตเติล (The Aristotelian Model) ที่เสนอโดยปราชญ์ชาวกรีกคือ อริสโตเติล (Aristotle, 300 BC.) ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของแบบจำลองการสื่อสารอื่น ๆ อีกหลายรูปแบบ และสามารถสรุปสาระสำคัญของแบบจำลองของ อริสโตเติล ได้ดังนี้คือ องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการสื่อสารมี 3 องค์ประกอบ คือ ผู้พูดหรือข่าวสาร (speaker) คำพูดหรือสาร (speech) และผู้ฟังหรือผู้รับสาร (audience) สิ่งที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ โอกาสที่สื่อสาร (occasion) และผลจากการรับสารจะเกิดเป็นปฏิกิริยา (effect) ที่ผู้รับสารได้แสดงออก

2. แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล (The Berlo Model or SMCR Model) เสนอโดย David Berlo (1960) หรือ S-M-C-R Model โดยสาระสำคัญได้รวมเอา ส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ source, message, channel และ receiver และให้คำอธิบายไว้ว่าองค์ประกอบในการสื่อสาร มีส่วนประกอบสำคัญ 6 ประการด้วยกันคือ ผู้ส่งสาร (communication source) ตัวแปรสารของผู้ส่งสาร (encoder) ข่าวสาร (message) ช่องทางในการสื่อสาร (channel) ตัวแปรสารของผู้รับสาร (decoder) ผู้รับสาร (communication receiver) การเสนอแบบจำลองที่มีรายละเอียด ครบถ้วน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านผู้ส่งสาร (S = Sender) และ ผู้รับสาร (R = Receiver) มีการระบุองค์ประกอบย่อยไว้อย่างชัดเจน คือ 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทศนคติ 3) ความรู้ 4) ระบบสังคม 5) วัฒนธรรม ส่วนองค์ประกอบด้าน สาร (M = Message) มีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ส่วนประกอบ 2) โครงสร้าง 3) การจัดการ 4) เนื้อหา 5) รหัส และองค์ประกอบด้าน ช่องทาง (C = Channel) มีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) การเห็น 2) การได้ยิน 3) การสัมผัสได้ 4) การได้กลิ่น และ 5) การลิ้มรส สามารถกล่าวได้ว่าแนวคิดตามแบบจำลองของเบอร์โลนี้ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพราะสามารถอธิบายองค์ประกอบของการสื่อสารได้ค่อนข้างครบถ้วนและทำความเข้าใจเพื่อจดจำไปประยุกต์ใช้ได้ง่าย

3. แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์ เสนอโดยนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ ฮาโรลด์ ลาสเวลล์ (Harold Laswell, 1948) ได้นำเสนอแบบจำลองในบทความปี ค.ศ.1948 ถือว่ามีคนรู้จักกว้างขวางมากที่สุดคนหนึ่ง โดยเสนอวิธีที่สะดวกในการอธิบายวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือการตอบคำถามให้ครบตามลำดับดังนี้ คือ ใคร (Who) กล่าวอะไร (Says what) ในช่องทางใด (In what channel) ถึงใคร (To whom) พร้อมด้วยผลอะไร (With what effect) ข้อความดังกล่าวนี้เป็นที่รู้จักและอ้างถึง ในฐานะที่เป็นสูตรของ ลาสเวลล์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นประโยคที่เป็นระบบจดจำง่าย นำไปใช้ได้สะดวก

4. แบบจำลองการสื่อสารของแชนนอน (Shannon and Weaver's Model) เสนอโดย คล็อด แชนนอน และวอร์เรน วีเวอร์ (Claude E. Shannon and Warren Weaver, 1969) นักวิทยาศาสตร์ที่เชี่ยวชาญทางฟิสิกส์และคณิตศาสตร์ โดยได้อธิบายแบบจำลองการสื่อสารในเชิงที่เป็นระบบเครื่องมือในการสื่อสาร โดยมีพื้นฐานความคิดมาจากการสื่อสารทางโทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ รวมถึงอธิบายในระบบการสื่อสารที่มนุษย์เป็นผู้ใช้ระบบเครื่องมือในการสื่อสาร ที่เน้นการสื่อสารที่ประสิทธิภาพของการส่งและรับข้อมูลผ่านระบบของอุปกรณ์และเครื่องมือเป็นหลัก แบบจำลองนี้ยังคงมีรูปแบบการสื่อสารแบบเป็นเส้นตรงที่เริ่มด้วยการที่ผู้ส่งซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลทำหน้าที่ส่งข่าวสารไปยังผู้รับโดยผ่านเครื่องส่งหรือตัวถ่ายทอดสัญญาณ ที่ถูกส่งไปในช่องทางแบบต่างๆ แล้วแต่ลักษณะของสัญญาณแต่ละแบบ เมื่อสัญญาณไปถึงผู้รับแล้ว สัญญาณที่รับมาจะถูกปรับให้เหมาะสมกับเครื่องรับหรือการรับเพื่อแปลสัญญาณให้เป็นข่าวสารนั้นอีกครั้งให้ตรงกับที่ผู้ส่งต้องการส่งมา ในแบบจำลองอธิบายอีกว่า ในบางครั้งสัญญาณที่ส่งไปอาจถูกรบกวน หรือมีสิ่งรบกวนหรืออาจมีบางสิ่งบางอย่างมาขัดขวางสัญญาณนั้น ทำให้สัญญาณที่ส่งไปกับสัญญาณที่ได้รับมีความไม่ตรงกันหรือแตกต่างกันเป็นเหตุทำให้ข่าวสารที่ส่งจากแหล่งข้อมูลไปยังจุดหมายปลายทางอาจคลาดเคลื่อนได้

5. แบบจำลองการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือวงกลมการสื่อสาร ที่เสนอโดยวิลเบอร์ แชมมัม และ ซี อี ออสกู๊ด (Wilber Schramm and C. E. Osgood, 1954) ร่วมกันพัฒนาจากแบบจำลองการสื่อสารแนวเส้นตรงที่ส่วนใหญ่เป็นทางเดียว ได้พัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น Model รูปแบบจำลองเชิงวงกลมการสื่อสาร เป็นรูปแบบของการสื่อสารสองทางอย่างชัดเจนมากขึ้น ออสกู๊ดเริ่มต้นคิดขึ้น และวิลเบอร์ แชมมัมนำมาขยายความเพิ่มเติมและเป็นผู้เสนอไว้ในปี ค.ศ. 1954 โดยมีลักษณะเป็นวงกลมที่เน้นว่าทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างกระทำหน้าที่อย่างเดียวกันในกระบวนการสื่อสารและสลับกันไปมา โดยทำหน้าที่การเข้ารหัส (encoding) การถอดรหัส (decoding) และการตีความหมาย (interpreting) ซึ่งแผนภาพได้แสดงชัดเจน สามารถอธิบายได้ว่าในกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลถือว่าทั้งสองฝ่ายมีลักษณะการสื่อสารที่เท่าเทียมกัน คือ จะเป็นทั้งผู้เข้ารหัส (Encoder) และผู้ถอดรหัส (Decoder) นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้ตีความหมาย (Interpreter) ด้วยคือ จะมีการถอดรหัสแล้วก็ตีความรหัสนั้นๆ จากนั้นจึงเข้ารหัสเมื่อผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ผู้รับสารก็จะสื่อสารกลับ โดยเริ่มจากการถอดรหัส ตีความและเข้ารหัส ที่เป็นการแสดงถึงการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเรื่องปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) ของผู้รับสารด้วย

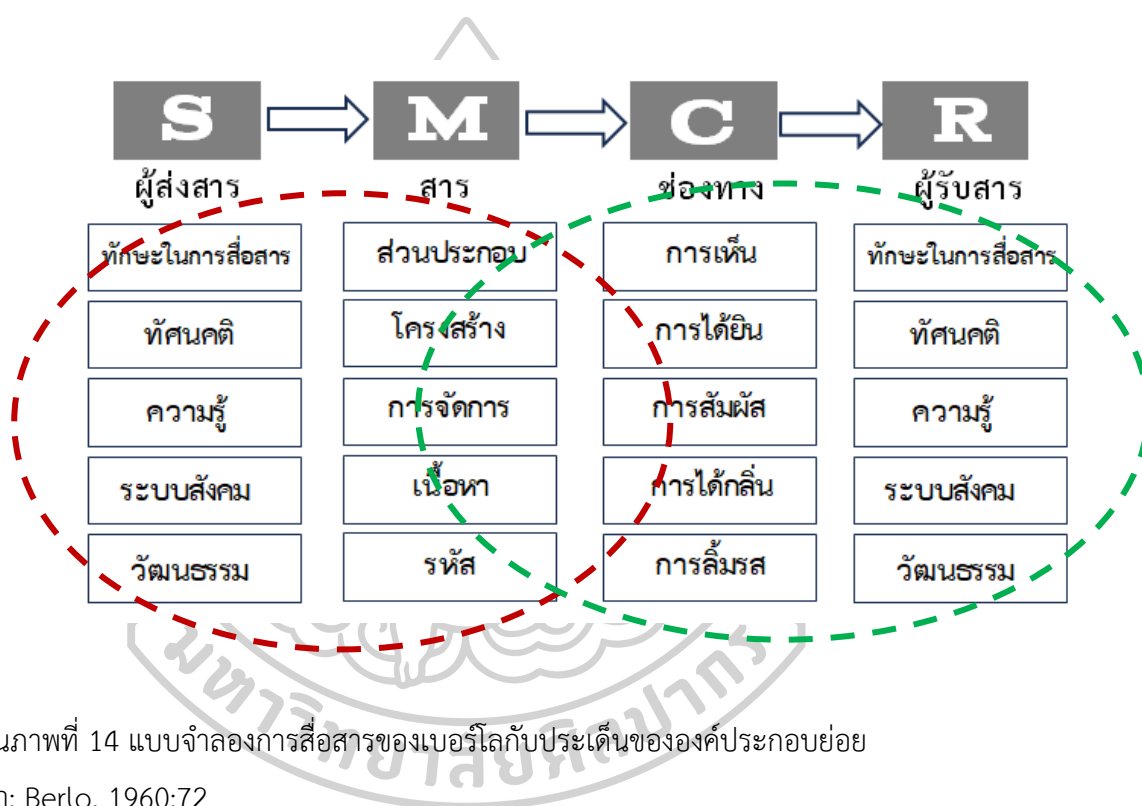
จากแนวคิด ทฤษฎีหลักด้านการสื่อสารทั้ง 5 ทฤษฎีที่แพร่หลายอย่างกว้างขวางดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ทฤษฎีการสื่อสารดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ทฤษฎีการสื่อสาร

ปัจจัย/องค์ประกอบ	แบบจำลอง ของ อริสโตเติล	แบบจำลอง ของลาสเวลล์	แบบจำลอง ของแชนนัม	แบบจำลอง ของแชนนัน	แบบจำลอง ของเบอร์โล
1. ผู้ส่ง (Sender)	✓	✓	✓	✓	✓
2. สาร (Message)	✓	✓	✓	✓	✓
3. ช่องทาง (Channel)		✓		✓	✓
4. ผู้รับ (Receiver)	✓	✓	✓	✓	✓
5. การเข้ารหัส (Encoding)			✓	✓	✓
6. การถอดรหัส/ตีความ (Decoding)			✓	✓	✓
7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)			✓		✓
8. สิ่งรบกวน (Noise)				✓	✓
9. ผลลัพธ์/ปฏิกิริยา (Result or Effect)	✓	✓	✓	✓	✓
10. โอกาส/สภาพแวดล้อม (Occasion/Context)	✓	✓	✓		✓
11. องค์ประกอบย่อย (Elements)			✓		✓
รวม 11 (100)	5 (45.45)	6 (54.5.4)	9 (81.81)	8 (72.72)	11 (100.00)

จากตารางที่ 3 พบว่าแบบจำลองการสื่อสารที่เหมาะสมในการนำมาเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาคือแบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล คือ S-M-C-R Model พร้อมแนวคิดและคำอธิบายในองค์ประกอบต่างๆ

เนื่องจากความครอบคลุมทั้งปัจจัยและองค์ประกอบในการสื่อสารที่สามารถนำไปศึกษาและพัฒนาต่อยอดต่อไปได้ แนวคิดทฤษฎีที่สังเคราะห์ได้ ดังภาพ



แผนภาพที่ 14 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โลกับประเด็นขององค์ประกอบย่อย

ที่มา: Berlo, 1960:72

นอกจากนี้ยังมีผลจากการศึกษาเชิงทฤษฎี ที่ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี หลักการแนวคิดด้านการสื่อสาร และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์จากเอกสาร งานวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวทาง ข้อมูลการสื่อสาร และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุป
<p>องค์ประกอบของการสื่อสาร (Claude Shannon and Warren Weaver,1949; David K. Berlo, 1960; Lasswell,1976; เสนาะ ตีเขารวี, 2545; สมยศ นาวิการ, 2545; กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2543)</p>	<p>การสื่อสารมี 4 องค์ประกอบสำคัญ และ 4 องค์ประกอบเสริมดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ส่งสาร (Sender) 2. ผู้รับสาร (Receiver) 3. ข่าวสาร (Message) 4. ช่องทางการสื่อสาร (Sender) <p>การสื่อสารยังมีปัจจัยเกี่ยวข้องอีก 4 องค์ประกอบเสริม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวแปรของผู้ส่งสาร (Encoder) 2. ตัวแปรของผู้รับสาร (Decoder) 3. ตัวแปรด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 4. ตัวแปรด้านสิ่งรบกวนการสื่อสาร (Noise)
<p>วิธีการสื่อสารและขั้นตอนการสื่อสาร (David K. Berlo, 1960; Lasswell, 1976; Walaski, 2011; เสนาะ ตีเขารวี, 2545; สมยศ นาวิการ, 2545; คะนิงนิจ สีลรักษ์ และคณะ, 2555: กาญจนา แก้วเทพและคณะ, 2543)</p>	<p>ขั้นตอนหลักของการสื่อสารมี 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมการ 2. การสื่อสาร 3. การประเมินผลลัพธ์ <p>วิธีการสื่อสารมีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้ารหัส (Encoding) ที่ต้องมีการคิดเลือกคำพูด ภาษาที่จะใช้สื่อสารออกไปให้ผู้รับสารเข้าใจ 2. การส่งสาร (Message and Channel) คือการส่งข้อความออกไปผ่านช่องทางต่างๆ เป็นได้ทั้งด้วยวิธีการพูด การใช้ภาษากาย สัญลักษณ์ หรือแบบผสมผสานกัน 3. การรับสารและถอดรหัส (Decoding) คือการที่ผู้รับสารได้รับข้อมูลข่าวสารแล้วแปลความหมายตามความรู้ ความเข้าใจของผู้รับสาร 4. การตอบสนอง (Response and Feedback) คือการที่ผู้รับสารแปลความของสารแล้วตอบสนองหรือ

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุป
	สื่อสารตอบกลับไปยังผู้ส่งสาร
<p>วิธีการ และเทคนิคการสื่อสาร</p> <p>เชิงสร้างสรรค์</p> <p>(Virginia Satir, 1969; Carl R. Rogers, 1975; Lasswell,1976; Albert Bandura. 1990; Irvin D. Yalom, 1990; Health & O' Hair,2010; เสนาะติเยาว์, 2545; สมยศ นาวิการ, 2545; คณิงนิจ ศีลรักษ์ และคณะ, 2555; กาญจนา แก้วเทพและคณะ, 2543)</p>	<p>เทคนิคการสื่อสารที่เกิดผลเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การออกแบบสารด้วยหลักการเสริมระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตน (แนวทางของ Bandura,1990) 2. สร้างความไว้วางใจในการสื่อสารกับกลุ่มที่ต่างวัฒนธรรมได้อย่างไม่มีอคติ โดยผู้ส่งสารต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความน่าไว้วางใจ จริงใจในการสื่อสาร (Health & O' Hair,2010) 3. สื่อสารสร้างสัมพันธภาพและตรงความคาดหวังของกลุ่ม ได้แก่ การมีความเข้าใจการรับรู้ของกลุ่ม เข้าใจปัจจัยเอื้อในชุมชน (Airhihenbuwa and Obregon, 2002) 4. การกระตุ้นความสนใจในการสื่อสาร (Robert J. Griffin, 2004) 5. การสื่อสารอย่างเข้าใจ โดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน คือ ความรู้ของผู้รับสาร วิธีการสื่อสาร และวัฒนธรรมของผู้รับสาร (Garcia Retamero & Galesic, 2013) 6. การประเมินผลที่ได้จากการสื่อสาร โดยพิจารณาจากความเข้าใจและความพึงพอใจ รวมถึงความร่วมมือปฏิบัติ เป็นต้น (Lundgren & McMakin, 2013) <p>สรุปการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะการเสริมสร้างให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความเข้าใจ 2. สร้างความพึงพอใจ 3. สร้างผลประโยชน์ 4. กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สรุป
	5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 6. การเปิดโอกาสให้คิดและแก้ไขปัญหา 7. สร้างการมีส่วนร่วมได้ในวงกว้าง 8. สร้างความไว้วางใจ
วิธีการ และเทคนิคการสื่อสาร แบบมีชุมชนเป็นฐาน (Albert Bandura, 1990; Garcia Retamero, 2013; Yoon, 1996; Bessette, 2004; สมยศ นาวิการ, 2545; คณิงนิจ ศิลรักษ์ และคณะ, 2555; กาญจนา แก้วเทพและคณะ, 2543)	แนวทางการสื่อสารแบบชุมชนเป็นฐานเน้นความสัมพันธ์ระหว่างนักสื่อสารหรือตัวผู้นำกับชุมชนบนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อประโยชน์และความร่วมมือกันในระยะยาวมีข้อดีคือชุมชนจะมีความเข้าใจต่อเนื้อหาที่นำเสนอและมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนใกล้เคียงกับความต้องการของชุมชนนั้น การสื่อสารโดยใช้ชุมชนเป็นฐานต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยและมีมิติดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลควรใช้ผู้รับสารเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆและเสริมศักยภาพของผู้รับสารในการดำเนินการสื่อสาร 2. ศาลควรใช้เหตุผลในการนำเสนอข้อมูลเสริมโดยใช้เนื้อหาแบบเอื้ออาทรให้ความรักความเข้าใจและการให้โอกาส 3. สื่อควรนำเสนอที่มีอยู่ในชุมชนอย่างง่ายง่ายมาใช้เป็นหลักปัจจัยที่สำคัญคือความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนความศรัทธาต่อบุคคลที่เป็นที่รักถือความเกรงใจความรู้สึกกังวลชุมชนสามารถนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้เพื่อให้เกิดการพูดคุยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสารด้วยกัน 4. ผลจากการสื่อสารควรเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ทัศนคติพฤติกรรมการรับรู้ที่สอดคล้องกับผู้ส่งสารหรือเกิดขึ้นต้องการให้เกิดขึ้นในทางสังคม

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวทางและข้อมูลด้านการสื่อสาร การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่สำรวจจากเอกสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า

กรอบแนวคิดหลักของการสื่อสารของผู้นำ ต้องมีกระบวนการหลัก 3 ขั้นตอน 4 องค์ประกอบ คือ

1. การเตรียมการ (Preparation: Input) สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีช่วงเวลาหนึ่งก่อนการสื่อสารที่ต้องเตรียมการด้านสารหรือข้อมูลที่จะสื่อสาร รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์ด้านบริบทของกลุ่มสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วย เพื่อมุ่งหวังให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ ซึ่งช่วงนี้สามารถเป็นช่วงเวลาของการเตรียมปัจจัยการสื่อสารต่างๆ ให้ครบถ้วนรอบคอบ ครบคลุมมากที่สุด

2. การสื่อสาร (Communication: Process) สรุปว่าผู้นำต้องสร้างการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน มีความกระชับ ตรงประเด็น มีเหตุมีผล รวมถึงสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย น้ำเสียงที่จริงใจ ตั้งใจ มีภาษาที่ช่วยเสริมให้การสื่อสารชัดเจน เบื้องต้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วงนี้สามารถเป็นช่วงเวลาของการสื่อสารด้วยหลักการและทักษะต่างๆ ของผู้นำที่พยายามทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ผลลัพธ์ของการสื่อสาร (Result: Output) สรุปได้ว่า ผู้นำเมื่อสื่อสารข้อมูลออกไปแล้ว จะได้ผลอย่างน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาวิเคราะห์จากการแสดงออกของกลุ่มผู้ฟังว่าผลตอบรับเกิดอะไรขึ้น มีความคิดเห็นเป็นอย่างไร ถ้ามีองค์ประกอบของผลลัพธ์เป็นความเข้าใจ ความพึงพอใจ และความร่วมมือถือว่าผู้นำสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ ตามที่มีการเตรียมการสื่อสารไว้ตั้งแต่ช่วงแรก

4. ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) สรุปได้ว่า ผู้นำเมื่อสื่อสารข้อมูลออกไปแล้ว นอกจากการรับรู้ว่าได้ผลอย่างน้อยเพียงใดแล้ว ยังสามารถพิจารณาวิเคราะห์จากข้อมูลย้อนกลับมาจากผู้นำ อาจจะเป็นความคิดเห็น ข้อคำถาม ข้อเสนอแนะ หรือการแสดงออกทางความรู้สึก หมายรวมถึงคำติชมต่างๆ เหล่านี้ที่เกิดขึ้นถือเป็นสิ่งที่จะตรวจสอบในองค์ประกอบที่เป็นความเข้าใจ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารกับกลุ่มของผู้นำนั้นๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสื่อสารครั้งต่อไปได้เป็นอย่างดี

จากตารางการสังเคราะห์ทฤษฎีการสื่อสาร การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ดังที่แสดงแล้ว ผู้วิจัยศึกษาพบแนวคิด ทฤษฎีของการสื่อสาร มีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทั้งทฤษฎีการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล (S-M-C-R Model) ที่มีปัจจัยและองค์ประกอบทั้งในส่วนของผู้ส่งสาร ผู้รับสาร ตัวสาร และช่องทางด้วย ล้วนมีองค์ประกอบคำอธิบายที่น่าสนใจศึกษาและพัฒนาในส่วนต่อไป รวมถึงทฤษฎีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ที่ใช้ในการสื่อสารกับชุมชน ตามหน้าที่ของผู้นำที่ต้องนำสมาชิกและกลุ่มไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการแสดงออกทางภาวะผู้นำและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าว สร้างความร่วมมือในการพัฒนาสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มหรือชุมชนร่วมกันไปสู่ความสำเร็จได้

1.3 ผลการศึกษาทฤษฎีระบบ และการพัฒนาชุมชน

จากทฤษฎีระบบหลายๆ ช่วงที่มีนักวิชาการเสนอไว้มีความสำคัญในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางต่างๆ ในการพัฒนากลุ่มหรือชุมชนในฐานะที่เป็นระบบ และแนวคิดทฤษฎีระบบนี้สามารถนำไปปรับใช้ให้ผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชนให้ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้วิจัย นำเสนอโดยสังเขป ดังนี้

แนวคิดของการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

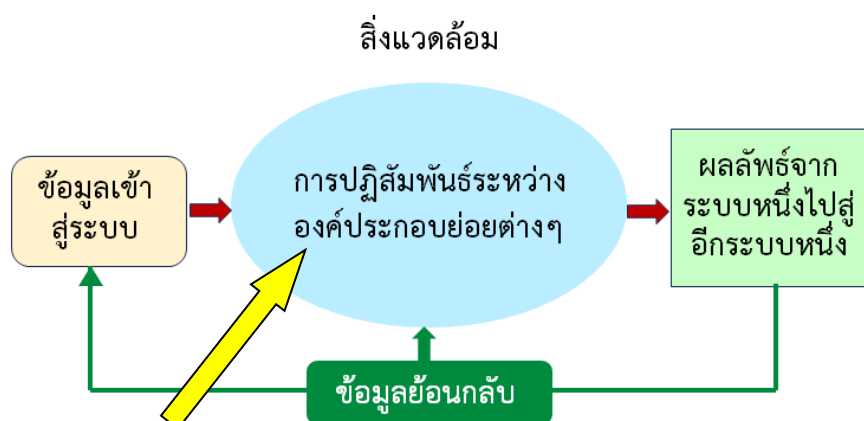
จากข้อเสนอของ ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2541 : 161-162) ได้อธิบายว่า ชุมชน หมายถึงกลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกันและมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นปกติต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการอยู่ในพื้นที่ร่วมกันหรือมีอาชีพร่วมกันหรือการประกอบกิจการซึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือการมีวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือความสนใจร่วมกัน ประเวศ วะสี (2545 : 26) ได้กล่าวถึงความเป็นชุมชนว่าเป็นประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์มีอุดมคติหรือความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันหรือมีการรวมกลุ่มกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีเรื่องของจิตใจ ที่มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งนอกจากนี้ กรมการปกครอง (2541 : 63) อธิบายโดยสรุป ชุมชนเข้มแข็ง (Community Empowerment) ว่า หมายถึง ชุมชนที่มีความสามัคคี มีอาชีพและเศรษฐกิจมั่นคง สุขภาพปลอดภัยจากยาเสพติดและโรคเอดส์ สิ่งแวดล้อมดี มีกฎและปฏิบัติตามกฎ มีผู้นำผู้ตามที่ดี มีความใฝ่เรียนรู้ร่วมกัน รู้จักการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่นมีความเสียสละและพึ่งพาอาศัยกัน มีศีลธรรม ประสานงานกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความอดออมและอดทน มีการสื่อสารและสามารถจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายได้

รวมถึงการอธิบายของ David Matthew (2548) ที่อธิบายว่าความเข้มแข็งของชุมชนมีองค์ประกอบ ต่าง ๆ โดยสรุป ดังนี้ คือ ต้องมี 1) โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะและช่องทางการสื่อสารประกอบขึ้นด้วยเครือข่ายองค์กรทางสังคมและพื้นที่สาธารณะทางกายภาพที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์หรือเป็นช่องทางในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นชุมชนหรือสาธารณะ ใช้เวทีสาธารณะในการพูดคุยเรื่องสาธารณะสร้างสรรค์ แบ่งเวทีออกเป็น 3 ระดับ คือเป็นระดับการพบปะแบบชั่วคราวหรือเป็นการพบปะกันในระดับปกติที่ชุมชนมีโอกาสพบกันตามงานประเพณี งานบุญหรืองานเทศกาลต่าง ๆ การพบกันในระดับสโมสรทางสังคมและองค์กรกระตุ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการพบปะในระดับการเชื่อมโยงสมาชิกเครือข่ายสร้างพื้นฐานสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมกัน 2) ภาวะการผู้นำและผู้นำชุมชน 3) กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการเรียนรู้ของสาธารณะ ซึ่งเป็นประเด็นการวัดความเข้มแข็งของชุมชนด้วย 4) การก่อตัวของชุดความคิดในการกระทำของสาธารณะชนในปัญหาสาธารณะด้วยความตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นพลเมืองต่อสถาบันต่าง ๆ ชุมชนที่เข้มแข็งพลเมืองในชุมชนจะไม่ค่อยพึ่งพากรัฐ แต่จะสัมพันธ์ระหว่างกันในทางระนาบเดียวกันหรือแนวราบจึงทำให้เกิดความเข้าใจไว้วางใจกัน 6) ความสำนึกของ

ความเป็นชุมชนและขนบนิยมแห่งความร่วมมือ ใ่ว่างใจ แบ่งปันและเอื้ออาทร มีสำนึกความเป็นชุมชน รวมถึงการอธิบายชุมชนเข้มแข็งของ อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอำ (2541 : 16-18) สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้สังคมเข้มแข็งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มองค์กรที่เป็นสำนึกต่อสาธารณะนั้น 2) การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง 3) มีความเป็นธรรมชาติ ที่มีใช้การแต่งตั้ง 4) มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ 5) มีองค์ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้ การดำรงอยู่ในสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีศักดิ์ศรีของมนุษย์ 6) มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน 7) มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เป็นเครือข่ายความร่วมมือ การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบการสื่อสารเป็นในแนวราบไม่ใช่แนวตั้ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนหรือสร้างชุมชนเข้มแข็ง ในมิติของชุมชนเอง คือการเสริมสร้าง สนับสนุนช่วยเหลือกันในชุมชนให้สามารถร่วมมือกัน พึ่งพากันอย่างเอื้ออาทร เช่น ข้อมูลความรู้ในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ ให้ชุมชนได้ร่วมปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ซึ่งถือเป็นระบบของชุมชนร่วมกันสร้างความรักความสามัคคี ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ความสามัคคี สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อให้ได้ผลผลิตของชุมชนที่สร้างสรรค์และเสริมสร้างให้สังคม เศรษฐกิจมั่นคงแข็งแรงได้

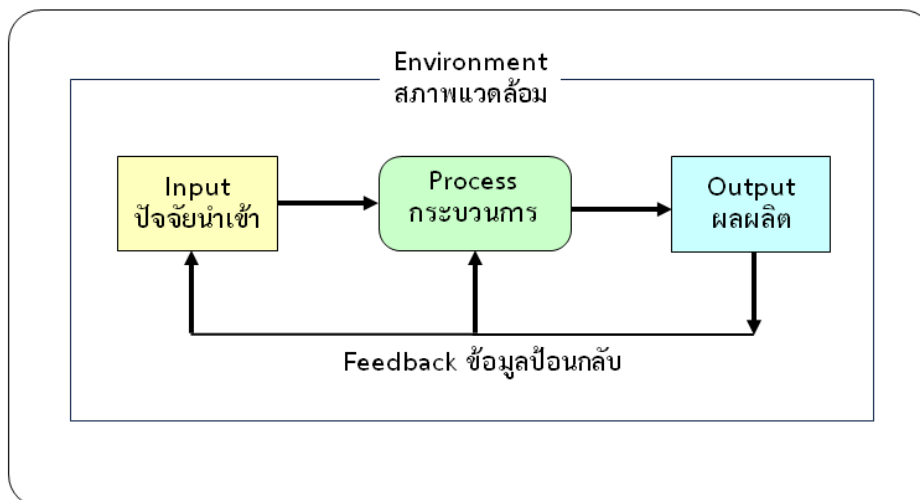
เมื่อชุมชนต้องดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมและชุมชนที่อยู่ร่วมกันด้วยองค์ประกอบหลายส่วนเป็นกลุ่มซึ่งเรียกว่า “ระบบชุมชน” ดังนั้นทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ที่ผู้นำและสมาชิกชุมชนสามารถเรียนรู้ร่วมกัน แบบร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับประโยชน์ ภายใต้ระบบของชุมชนที่เข้มแข็งร่วมกัน โดยทฤษฎีระบบที่น่าสนใจและสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือทฤษฎีระบบของ Boulding & Bertalanffy ซึ่งเป็นทฤษฎีเริ่มแรกของทฤษฎีระบบ โดยจุดมุ่งเน้นของทฤษฎีนี้ก็คือการอธิบายถึงคนที่อยู่ในกลุ่มถือเป็นองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ภายในระบบ และมุ่งเน้นที่การได้ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แบบร่วมมือกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ของระบบออกมาตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดร่วมกันไว้ และนอกจากนี้ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะสามารถไปเข้าสู่อีกระบบหนึ่งได้ด้วย แสดงถึงระบบของชุมชนหนึ่ง ยังเกี่ยวเนื่องกับระบบของชุมชนอื่นๆ ได้อีกระดับหนึ่งเป็นเครือข่ายสังคม หรือชุมชนในภาพที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้แสดงได้ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 15 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Boulding & Bertalanffy)

ที่มา: ปรับจาก Siripong (2005)

อีกหนึ่งทฤษฎีระบบ คือทฤษฎีระบบแบบเปิด ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญที่สอดคล้องกับงานด้านการพัฒนาชุมชน เนื่องจากชุมชนสามารถรวมตัวกันเป็นองค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ และชุมชนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ หากองค์ประกอบทั้งจากภายในชุมชนที่เชื่อมโยงกัน และภายนอกองค์กรชุมชนเชื่อมโยงเข้ามาสนับสนุน หรือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2005) ที่สรุปว่า ระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวกันเข้าเป็นภาพรวม มีการจัดระบบระเบียบไว้ ระบบนี้ถือว่าเป็นระบบสังคม ซึ่งประกอบด้วยคนที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ กันมารวมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบถ้อยทีถ้อยอาศัย และตรงกับข้อสรุปของ Cristina, Jacqueline & Francesco (2010) ที่อธิบายว่า ระบบต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน องค์ประกอบย่อยในระบบของชุมชนเปรียบได้กับบุคคล กลุ่มหรือหน่วยย่อยในระบบ ซึ่งแต่ละคนมีปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถที่แตกต่างหลากหลายมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ชุมชนให้เข้มแข็งด้วยระบบชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ดังแสดงตามแผนภาพที่ 16 ดังนี้

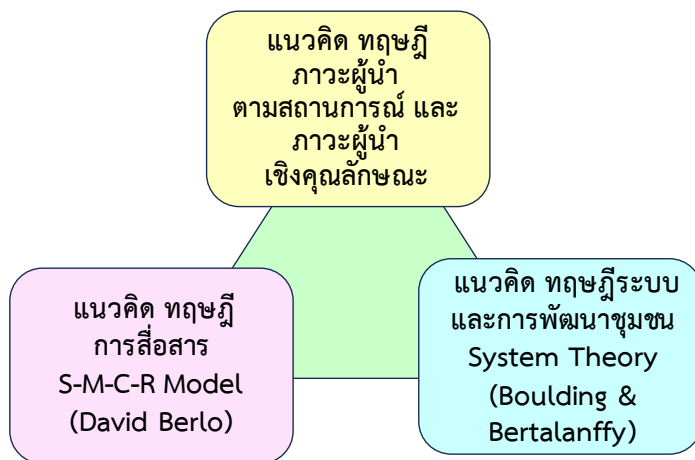


แผนภาพที่ 16 แบบจำลองทฤษฎีระบบ (System Theory: Katz & Kahn, 1978)

ที่มา: Katz & Kahn (1978: 19)

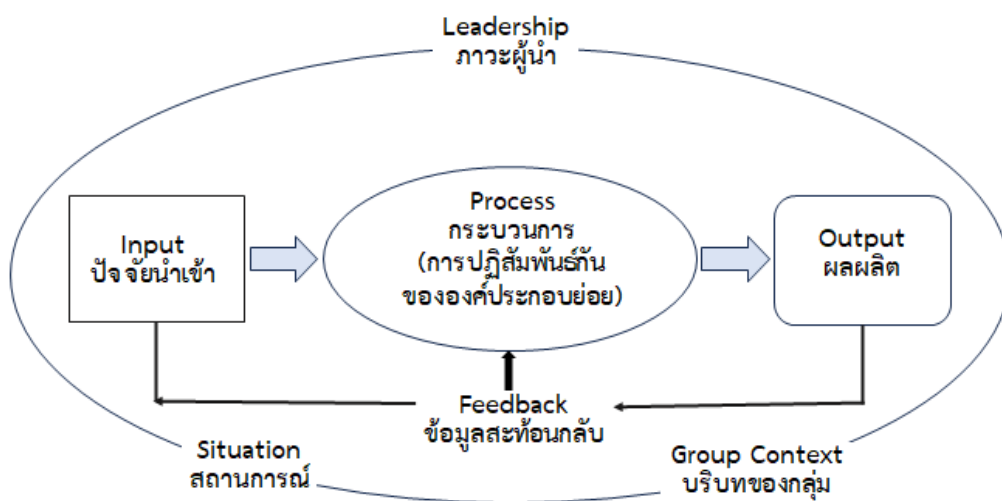
สรุปแนวคิดสำคัญแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งในบริบทของสังคมไทย สามารถพิจารณาได้ด้วยกรอบแนวคิดแบบทฤษฎีระบบ และทฤษฎีระบบแบบเปิด ทั้งสองแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทางในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งด้วยปัจจัยภายในชุมชนเอง แล้วอาศัยการเชื่อมโยงกันสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน มีการนำทุนของชุมชนที่มีออกมาสร้างคุณค่าทั้งทางจิตใจและทางเศรษฐกิจควบคู่ไปด้วย การที่ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้นต้องมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถ มีภาวะผู้นำที่คนในชุมชนให้การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง รวมถึงชุมชนซึ่งถือเป็นระบบที่มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต จะต้องพัฒนาร่วมกันแบบองค์รวมแยกส่วนจากกันไม่ได้ การรวมกันในเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นแนวทางที่สามารถสร้างกลุ่มและชุมชนให้เข้มแข็งได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรีตามแนวคิด ทฤษฎีกระบวนการระบบ (System Theory) ของ Boulding & Bertalanffy (1952) กับแนวคิดของ Katz & Kahn (1978) ผนวกทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และทฤษฎีการสื่อสารของ เดวิด เบอร์โล (S-M-C-R Model) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และสังเคราะห์ทฤษฎีดังกล่าว ได้แนวคิดการเชื่อมโยงทฤษฎีในการศึกษาวิจัย ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 17 การเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาและพัฒนารูปแบบ

เมื่อนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบดังแผนภาพที่ 18 ดังนี้



แผนภาพที่ 18 กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบกัน อธิบายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำชุมชนผู้นำชุมชนสตรีจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำซึ่งอาจจะยึดแนวทางของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นแนวปฏิบัติในการนำพา

ชุมชน หรือกลุ่มมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ชุมชนไปสู่ความเจริญ ความเข้มแข็งร่วมกัน

2. สถานการณ์ (Situation) คือ ผู้นำชุมชนสตรีที่จะสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มหรือชุมชน จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ว่าในโอกาสนั้นๆ ว่า ทำไมชุมชนต้องมาประชุมสื่อสารกัน มีความสำคัญอย่างไร เพื่อให้ผู้นำเข้าใจสถานการณ์และสามารถจะทำให้การสื่อสารการปฏิสัมพันธ์เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

3. บริบทของกลุ่ม (Group Context) คือผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสตรี ควรตระหนักว่ากลุ่มหรือชุมชนมีบริบทที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ผู้นำจึงต้องตระหนักถึงบริบทของกลุ่มก่อนที่จะสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งได้ในทุก ๆ สถานการณ์

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ชุมชน (วงรอบนอก) ที่ประกอบไปด้วยการมีภาวะผู้นำ การมีสถานการณ์มาเกี่ยวข้อง และการมีบริบทของกลุ่มเป็นสิ่งที่ผู้นำจะพิจารณา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยตัวผู้นำจะต้องมีความชัดเจนในสภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยปัจจัยสามด้านนี้ แล้วนำไปเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมที่เกี่ยวข้อง ให้พร้อมสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

4. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นปัจจัยภายในชุมชน ที่เป็นข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นขั้นตอนการเตรียมการของผู้นำในการที่จะเตรียมสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยภายในที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญก่อนที่ผู้นำจะเข้าสู่กระบวนการสื่อสารจริง

5. กระบวนการ (Process) เป็นปัจจัยภายในในกลุ่มหรือชุมชนที่หมายถึงผู้นำและสมาชิกมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งแต่ละบุคคลเสมือนองค์ประกอบย่อยในกลุ่มหรือชุมชน ที่มีความเป็นปัจเจกแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นกลุ่มในชุมชน การมาที่มาร่วมประชุมพูดคุยสื่อสารต่อกันเพื่อสร้างข้อตกลงบางอย่างหรือการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนร่วมกัน

6. ผลผลิต (Output) คือ ผลลัพธ์ของการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ต่อกันขององค์ประกอบย่อยในชุมชน ซึ่งหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนมาสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นเรื่องของความเข้าใจ ความพึงพอใจร่วมกัน หรือเป็นแนวปฏิบัติหรือเป็นข้อตกลงแผนงานที่ชุมชนรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นไปตามที่คาดหวังร่วมกันว่าผู้นำและสมาชิกจะนำพากลุ่มหรือชุมชนไปสู่การพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้ลุล่วงร่วมกัน

สรุปในภาพรวมของกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ คือในเส้นของสภาพแวดล้อมที่จะต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำที่จะนำพากลุ่มอย่างเหมาะสม มีความตระหนักในบริบทของกลุ่ม รวมถึงการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ของกลุ่มนั้นๆ ที่ประกอบกันเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้นำได้ตระหนักถึงการที่จะนำพากลุ่มอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน

ส่วนของปัจจัยภายในในกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าหมายถึงการเตรียมการสื่อสาร ที่เป็นข้อมูล วัสดุอุปกรณ์และ นำเข้าสู่กระบวนการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มในชุมชน นำกลุ่มให้ได้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์ เกิดเป็นเป้าหมาย ความเข้าใจ ความร่วมมือกันในกิจกรรมสร้างสรรค์ชุมชนด้านต่าง ๆ

2. ผลการศึกษาจากการสังเกตและการสัมภาษณ์

2.1 ผลการสังเกต และสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่ศึกษา

จากการลงพื้นที่ศึกษาด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่จังหวัด สุพรรณบุรีจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ครั้ง โดยสังเกตการประชุม และสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรี จังหวัดละ 3 - 4 คน โดยข้อมูลจากการสังเกตและสัมภาษณ์พบ ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

2.1.1 สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่สังเกตพบคือมีลักษณะการสื่อสารในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือ สื่อสารเพื่อสอบถาม เมื่อมีข้อสงสัย มีจำนวนน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจนทั้ง 4 จังหวัด ที่ลงพื้นที่ศึกษา มีความ สอดคล้องกันทุกพื้นที่ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่ มีผู้ให้ข้อมูลถึง 9 คน ระบุ ประเด็นของสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจน โดยผู้วิจัยได้ถาม ว่า การสื่อสารของผู้นำชุมชนหญิงกับผู้นำชุมชนชาย มีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า

“ปกติพวกฉันเป็นผู้หญิงก็ไม่ค่อยพูด พวกผู้ชายเขาพูดเยอะกว่า เก่งกว่าก็ให้เขาพูดกันไป”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวว่า

“บางทีนาน ๆ จะมีผู้หญิงพูดบ้าง แต่ก็น้อยเวลาประชุมก็ไม่ค่อยได้พูดอะไร อะไรก็ผู้ชายเค้าพูด เพราะพวกเขากล้าพูดและพูดเสียงดัง ผู้หญิงส่วนใหญ่ก็นั่งฟังแล้วก็แค่ยกมือเวลาเค้าลงคะแนนกันใน ที่ประชุม”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า

“ของบ้านเราผู้ชายก็พูดกันเยอะ บางคนก็พูดเยอะมาก แต่นาน ๆ จะเห็นผู้หญิงพูดสักครั้ง เพราะดูเหมือนจะอายกันนะ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า

“เป็นปกติมานานแล้วผู้ชายก็พูดกันหลายคน ผู้หญิงก็จะพูดบ้างแต่ก็น้อยคนไม่เหมือนผู้ชายพูดเยอะทุกครั้งพูดบ่อยเลย”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวว่า

“ผู้หญิงก็จะพูดเบาเบาเสียงก็ไม่ชัดพูดกันน้อย โอ้ยแต่พวกผู้ชายนั้นพูดเก่ง พูดดัง คำก็จะพูดเป็นประจำอยู่แล้วพูดเยอะ เยอะกว่าผู้หญิงมานานแล้ว”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6, 17 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวว่า

“ปกติพวกฉันเป็นผู้หญิงก็ไม่ค่อยพูด พวกผู้ชายเขาพูดเยอะกว่า เก่งกว่าก็ให้เขาพูดกันไป”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 กล่าวว่า

“ก็มีนะผู้หญิงที่พูดเก่ง แต่ก็มีแค่คนสองคนมันไม่เยอะเท่าผู้ชายหรอก ผู้ชายที่พูดกันเก่ง ๆ นะ มีถึงเจ็ดแปดคน เวลาประชุมก็พูดประจำเลย”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 กล่าวว่า

“เราเองก็เคยพูดครั้งสองครั้ง ที่พูดสั้นสั้นเวลาคำถามแต่ปกติที่พูดเยอะกว่าจะเป็นลุง ๆ อา ๆ เป็นครูเป็นปราชญ์เกษตรบ้าง พวกนี้คำก็จะพูดอธิบายได้เยอะ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14, 20 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 กล่าวว่า

“ผู้หญิงก็จะฟังเยอะ ผู้หญิงก็ขี้อายเวลาพูด ก็พูดคนเดียว คนสองคนเป็นปกติ แต่ผู้ชายบางครั้งก็พูดยาวพูดนาน พูดหลายคน เป็นประจำอย่างนี้อยู่มานานแล้ว”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15, 20 พฤษภาคม 2564)

ข้อมูลจากการสังเกต และการสัมภาษณ์ สรุปลงและยืนยันได้ว่าสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือการสอบถามในที่ประชุม มีน้อยกว่าผู้นำชายอย่างชัดเจน ตามผลที่ได้พบจากการลงพื้นที่ศึกษาในกลุ่มจังหวัดดังกล่าว

2.1.2 จากผลการสังเกตสภาพการสื่อสารที่พบว่าผู้นำชุมชนสตรีมีการสื่อสารแสดงความคิดเห็น หรือการสอบถามในที่ประชุมน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจนนั้น ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนสตรี 15 คน ที่ใช้การสุ่มแบบบังเอิญและผู้ให้ข้อมูลเต็มใจ พบปัจจัยอุปสรรคที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ผู้นำชุมชนสตรีมีความไม่มั่นใจในการพูดสื่อสารในที่ประชุมเป็นส่วนใหญ่ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน ระบุถึงความไม่มั่นใจในการพูดสื่อสารในที่ประชุม โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ด้วยข้อคำถาม คือ ท่านคิดว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการสื่อสารของผู้นำชุมชนหญิงมีอะไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า

“ก็ความไม่ชอบพูด ไม่กล้าพูดไม่กล้าถาม ฉะนั้นจะไม่มั่นใจเวลาพูด เวลาที่มีคนมารวมกันเยอะๆ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 กล่าวว่า

“คนมาประชุมรวมๆ กันเยอะ มันก็ตื่นเต้นเวลาพูด ยังไม่ทันพูดก็ตื่นเต้นไม่มั่นใจ คนไม่เคยพูดก็แบบนี้”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า

“เวลาพูดคุยกับเพื่อนบ้านก็พูดกันธรรมดา แต่เวลามารวมกันมากๆ เข้า มันไม่มั่นใจพูดไม่ได้จริง ๆ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า

“เคยพูดครั้งเดียวมานานมาแล้ว จำได้ว่าพูดแล้วมันสั่นตื่นเต้นมาก เลยไม่อยากพูด ทุกวันนี้ก็ไม่พูด”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวว่า

“โอยไม่กล้าหกรอกปากสั้นเลย ไปเจอกับคน 10 คน ยังไม่มั่นใจเลยจะ เลียงได้เลียงเลย”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6, 17 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า

“ปัญหามันอยู่ที่ว่าไม่รู้จะพูดยังไง คนเยอะ มันไม่กล้า ฟังเขาไปดีกว่า สงสัยก็ถามเพื่อนข้างๆ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, 17 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวว่า

“ให้ประธานเขาพูด เราเป็นแค่กรรมการตัวเล็กเล็ก ไม่มั่นใจเหมือนกับพวกใหญ่ ๆ เขาพูดเก่ง ผู้หญิงส่วนใหญ่ก็จะตื่นเต้น ไม่มั่นใจเลยไม่อยากพูด เป็นกันหลายคนเลย”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวว่า

“บอกตรง ๆ เลยนะตื่นเต้นมาก ไม่รู้จะเริ่มพูดยังไง พูดให้มันเป็นเหมือนคนพูดเก่ง ไม่รู้ขั้นตอน หรอก”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 กล่าวว่า

“อุปสรรคคือ ตัวเองไม่มั่นใจเองแหละ แล้วตื่นเต้นด้วยไปกันใหญ่เลยทำให้ไม่อยากพูด”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13 กล่าวว่า

“กรรมการเขาจะให้ทำอะไรก็บอกมา ฉันทำได้ แต่อย่าให้พูด อย่างเดียวที่ไม่ถนัดเลยจริง ๆ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13, 20 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 กล่าวว่า

“ปัญหาอยู่ที่คนเยอะแล้วไม่มั่นใจ ตื่นเต้นมาก อย่างเวลานั่งคุยกันมันก็พูดได้เป็นปกตินะ พอคนเยอะ ๆ มาประชุมกัน เราไม่ได้รู้จักทุกคนเลยไม่ค่อยกล้าพูด”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14, 20 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 กล่าวว่า

“ผู้หญิงอย่างเราๆ จริงๆ ก็อยากจะทำบ้าง แต่พอมันตื่นตื่นมันสั้น ไม่มั่นใจ ใจเต้นเหมือนกลอง เลยไม่รู้ว่าจะทำยังไง เลยเงียบไว้ดีกว่า อยากพูดอะไรค่อยพูดกับประธาน รองประธานที่หลังก็ได้”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15, 20 พฤษภาคม 2564)

สรุปได้ว่าผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่กล้าสื่อสารในที่ประชุม เนื่องจากความไม่มั่นใจมากที่สุด โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลถึง 12 คน ได้ระบุในประเด็นอุปสรรคของความไม่มั่นใจดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่าสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือการสอบถามในที่ประชุม มีน้อยกว่าผู้นำชายอย่างชัดเจน เป็นเพราะอุปสรรคเกี่ยวกับความไม่มั่นใจในการสื่อสารมากที่สุด

2) ผู้นำชุมชนสตรีมีความเกรงใจที่ประชุม เป็นปัจจัยอุปสรรคที่พบ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน ระบุถึงความเกรงใจในการพูดสื่อสารในที่ประชุม กังวลว่าจะเสียเวลาที่ประชุม โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ด้วยข้อคำถามเดียวกัน คือ ท่านคิดว่าการสื่อสารของผู้นำชุมชนหญิงมีอะไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวว่า

“เวลาที่มีคนมารวมกันเยอะ ๆ จะเสียเวลาเปล่า ๆ เลยนั่งฟังก็เข้าใจ จะได้ไม่เสียเวลาคนอื่นด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า

“แต่เวลามารวมกันมาก ๆ เข้า มันไม่มั่นใจพูดไม่ได้จริง ๆ พูดไปไม่รู้เรื่องก็เสียเวลาคนอื่นเป็นสิบ ๆ คน รีบ ๆ ประชุมให้จบไปไม่เสียเวลาทำมาหากิน”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวว่า

“คิดว่าถ้าพูดแล้วไม่สลักสำคัญมากนัก เดี่ยวจะเสียเวลาส่วนรวมเปล่า ๆ ค่ะ เกรงใจคนบ้านไกล”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, 14 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวว่า

“สงสัยก็ถามเพื่อนข้าง ๆ คุยกันเบา ๆ ได้ ถ้าถามกันมาก ๆ เสียเวลาคนตั้งเยอะ เขาเสียเวลา มาประชุม แต่นี้ก็เกรงใจเขาอยู่แล้ว”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, 17 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 กล่าวว่า

“อุปสรรคปัญหาอีกอย่างคือ ไม่อยากพูดให้เสียเวลาคนอื่นต้องมาทบทวนเรา ผู้ชายบางคนพูดชะ ยาวเลย เสียเวลาแบบไม่เกรงใจคนมาประชุมเลย ก็พูดกันไปเรื่อยไม่ยอมจบ เสียเวลามากไม่เกรงใจ กัน”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11, 19 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 กล่าวว่า

“มันก็ไม่ใช่ว่าปัญหาจะ แค่รู้สึก เกรงใจคนหลายคน ไม่อยากพูดให้เสียเวลาพวกเขาต้องมาฟัง เรื่องจะได้จบเร็ว ๆ บางทีเรื่องบางเรื่องพูดกันเยอะมากเกินไป”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14, 20 พฤษภาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 กล่าวว่า

“อยากพูดอะไรค่อยพูดกับประธาน รองประธานที่หลังก็ได้ จะได้ไม่เสียเวลาที่ประชุมด้วย คน หลายคนจะได้ไม่เสียเวลานาน คนอื่น ๆ กันหลายคนเลย เกรงใจกันก็ถูกส่วนนี่นะ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15, 20 พฤษภาคม 2564)

สรุปในภาพรวมของอุปสรรคในการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่กล้าสื่อสารในที่ประชุม คือ ความเกรงใจที่ประชุม โดยข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล 7 คนได้ระบุในประเด็นอุปสรรคของความเกรงใจดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่า สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในการสื่อสารแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือการสอบถามใน ที่ประชุม มีน้อยกว่าผู้นำชายอย่างชัดเจน เป็นเพราะอุปสรรคเกี่ยวกับความไม่มั่นใจในการสื่อสารมาก ที่สุด รองลงมาคือเรื่องของความเกรงใจที่ประชุมว่าจะเสียเวลา เลยเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ดังกล่าว

2.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

จากการลงพื้นที่ศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 8 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ผู้ให้ข้อมูลหลักจาก 7 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ (2 คน) จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชุมพร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ได้ข้อมูลสำคัญที่สามารถนำเสนอแบบเรียงประเด็น ดังนี้

2.2.1 จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบและปัจจัยในการสื่อสารของผู้นำที่ทำให้ชุมชนหรือกลุ่มให้ความร่วมมือที่ดี ได้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ คือ

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า

“ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการเตรียมการ การที่เราจะพูดคุยสื่อสารกับสมาชิก ประเด็นนี้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำทุกครั้งเพราะถ้าเตรียมการดีก็จะทำให้เราพูดคุยได้สื่อสารได้อย่างชัดเจนและทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นสำคัญคือ เราต้องการให้มาร่วมมือกัน ผลงานที่อยากได้ไปในตอนสุดท้าย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, 20 ธันวาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า

“สิ่งที่เราต้องการก็คือความร่วมมือจากชาวบ้าน ฉะนั้นเวลาที่เราจะไปสื่อสารพูดคุยเพื่อให้ชาวบ้านร่วมมือก็ต้องพูดสิ่งที่เขาเข้าใจง่ายๆ ให้เข้าใจกันชัดเจน ซึ่งก่อนไปคุยก่อนไปสื่อสารก็ต้องเตรียมตัวมาก่อนก็แล้วแต่แต่ต้องเตรียมทุกครั้ง อยาคิดว่าเก่งแล้วจะพูดอะไรก็ได้ ไม่ใช่เลยจ้ะ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2, 29 ธันวาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า

“สิ่งที่เราพูดก็ส่วนใหญ่ก็จะเป็นสิ่งที่เรามีประสบการณ์มากกับตัวเอง ถามว่าเตรียมตัวไหมก็ต้องเตรียมตัวเพราะเราต้องรู้ว่าคนมากน้อยแค่ไหน ต้องรู้ก่อนแต่ละกลุ่มก็ไม่เหมือนกัน เตรียมตัวมากน้อยต้องมีแน่นอน ก็แล้วแต่สถานการณ์และการสื่อสารพูดคุยส่วนใหญ่ก็เป็นไปด้วยดี เพราะเราพูดจากประสบการณ์ที่ทำอยู่ผลที่ได้ก็คือ เขาเข้าใจ เขาเห็นประโยชน์และที่สำคัญเค้าอยากเอากลับไปทำให้สำเร็จ นี่คือนี่สิ่งที่อยากให้เกิดมากที่สุด”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, 5 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า

“เดิมก็ไม่เคยเตรียมตัวที่จะพูดสื่อสารอะไร ทำให้มันเสียเวลาคนหลายคน พอสมาชิกเค้าเสียเวลาก็ไม่อยากมา เราอยากให้เข้ามาฟังแล้วเข้าใจได้ง่าย ๆ อยากให้รู้สึกพอใจที่จะร่วมมือกันทำ แล้วก็อยากให้ร่วมมือกับเรา ก็ต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวทุกครั้ง ทำให้ไม่เสียเวลาพูดคุย ชาวบ้านเขาจะต้องดูไคร่ดูสวน เดียวนี้เวลาเราจะสื่อสารหรือให้ข้อมูลต่าง ๆ ต้องมีการเรียนรู้ ต้องศึกษาข้อมูลและรู้ข้อมูลผู้มาฟังเราด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4, 10 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า

“ปกติก็ทำงานแต่ถ้าจะต้องพูดคุยสื่อสารกับสมาชิก ก็จะจดจดใส่กระดาษไว้นิดหน่อยแล้วก็เอาไปนั่งคุยในที่ประชุมก็จะคุยไปที่ละเรื่อง ก็เตรียมตัวนิดหน่อยแต่ก็ได้ผลดีทุกครั้ง เพราะชาวบ้านเนียเข้าใจได้ง่าย และที่สำคัญคือเค้าเข้าใจแล้วเค้าจะร่วมมือกับเราได้ดี สำคัญที่เขาคงจะเชื่อใจไว้ใจในสิ่งที่เราพูด เขาก็ทำไปกับเราด้วย กลุ่มเราโตขึ้นเพราะเข้าใจกัน และรับงานมาก็แบ่งปันกันเสมอหน้ากัน ไม่มีการลำเอียงกับใครทั้งสิ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5, 11 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 กล่าวว่า

“เวลาจะพูดสื่อสารในสิ่งที่เราทำก็ไม่ต้องเตรียมตัวอะไรมาก แต่ถามว่าเตรียมไหมก็เตรียมนิดหน่อยแล้วเราก็พูดสื่อสารกับสมาชิกให้เห็นจริงเป็นสิ่งที่ทำได้จริง แล้วเค้าก็จะเชื่อเรา ถ้าเขาพอใจ มันใจ ผลก็คือเค้าก็อยากจะทำร่วมกับเรา ร่วมกลุ่มกับเราทำให้กลุ่มโตทำให้กลุ่มมีความพึงพอใจร่วมกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6, 11 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 กล่าวว่า

“กลุ่มที่มารวมกันได้เนี่ยก็เพราะพวกเราร่วมมือกันมีความพึงพอใจที่จะมาทำกลุ่มร่วมกัน สิ่งที่มีมันเกิดตรงนี้ก็เพราะว่ามีคนเริ่มต้นสองสามคนที่เห็นกันว่า ถ้าชาวบ้านมารวมตัวกันมาพูดคุยกันปรึกษากันก็จะทำให้เข้มแข็งได้แต่ก่อนจะเกิดตรงนี้ได้มันก็ต้องเตรียมการจัดตั้ง เตรียมการสื่อสารข้อมูลที่เตรียมกันมา และเขาเข้าใจตรงกับเรา ก็สมัครแล้วก็ร่วมมือกันมาจนถึงวันนี้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7, 17 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวว่า

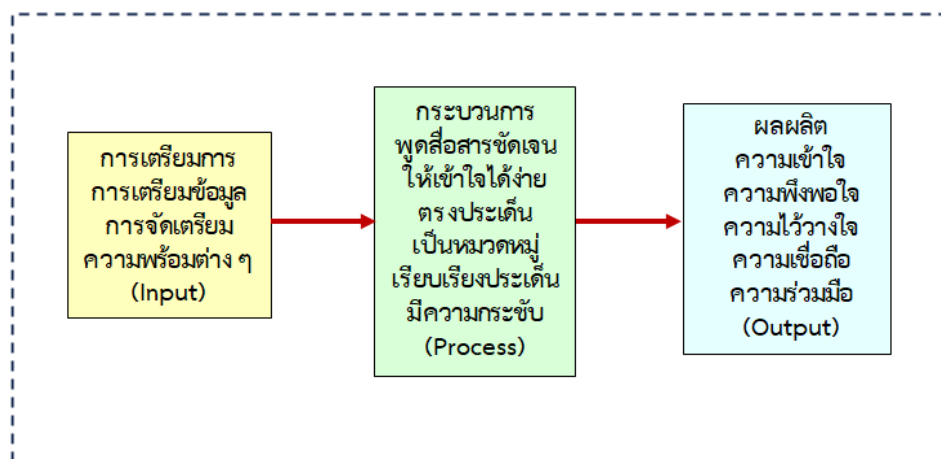
“เวลาจะสื่อสารกับกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลาย บางครั้งก็คิดกันคนละทางจำเป็นที่จะต้องเตรียมตัวเพื่อไม่ให้เสียเวลาการพูดคุย เพราะถ้าเราสื่อสารไม่เข้าใจความร่วมมือไม่เกิดแน่นอน คิดว่ามีปัจจัยเรื่องข้อมูล การเตรียมตัวที่ผมให้ความสำคัญทุกครั้ง เพื่อไม่ทำให้กลุ่มเข้าใจผิดพลาดได้ เขาพอใจสิ่งที่คุยกัน ความร่วมมือก็เกิดขึ้น ทำไปด้วยกันรับผิดชอบกันทั้งกลุ่ม สู้ไปด้วยกันมาจนสำเร็จครับ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8, 21 มกราคม 2565)

จากข้อมูลที่ได้พบจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทุกคนมีการระบุว่าในการสื่อสารกับกลุ่มหรือชุมชน จะมีรูปแบบและปัจจัยสำคัญที่สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบหลักในการสื่อสารจะประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการเตรียมการ การเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ก่อนที่จะสื่อสารกับกลุ่มหรือชุมชน ปัจจัยด้านการสื่อสารที่เข้าใจง่าย มีความกระชับ ตรงประเด็น เป็นหมวดหมู่เรียงประเด็น และปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่ต้องการ จะเป็นเรื่องความเข้าใจ ความพึงพอใจ เชื่อใจไว้ใจ รวมถึง อยากที่จะร่วมมือกับผู้นำและกลุ่ม
2. ปัจจัยหลักด้านการเตรียมการ หมายถึงการเป็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือการเตรียมการที่ประกอบด้วย
 - 1) เตรียมข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ
 - 2) เตรียมความรู้ ความเข้าใจในสาร
 - 3) เตรียมช่องทาง อุปกรณ์
 - 4) เตรียมความพร้อมด้านสถานที่
3. ปัจจัยหลักด้านการสื่อสาร หมายถึงการเป็นด้านกระบวนการ (Process) หรือการสื่อสารของผู้นำที่ประกอบด้วย
 - 1) สื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจได้ง่าย
 - 2) สื่อสารตรงประเด็น มีความกระชับ
 - 3) สื่อสารให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน
4. ปัจจัยหลักด้านผลลัพธ์ หมายถึงการเป็นด้านปัจจัยผลผลิต (Output) หรือผลของการสื่อสารของผู้นำ ควรได้ผลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1) ความเข้าใจที่ตรงกัน
 - 2) ความพึงพอใจ เต็มใจ
 - 3) ความไวใจ ความเชื่อถือ
 - 4) ความร่วมมือ

ซึ่งข้อสรุปจากรูปแบบหลักและปัจจัยหลักในการสื่อสารของผู้นำกับกลุ่มและชุมชน ที่วิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้ จะประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการเตรียมการ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้าน ผลลัพธ์ โดยผู้วิจัยได้แสดงตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและการสังเคราะห์ข้อมูล

2.2.2 จากประเด็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบ และวิธีการสื่อสารกับชุมชนให้ได้ความร่วมมือ รวมถึงอุปสรรคของการสื่อสารกับชุมชน ได้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 กล่าวว่า

“เวลาจะพูดสื่อสารที่ยืดมากในเรื่องของการมีเหตุมีผล ความจำเป็นเพราะอะไร ทำไมต้องมาทำร่วมกันนี่คือจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ที่รู้สึกว่าเป็นประโยชน์จึงคิดว่าเมื่อเราสื่อสารสิ่งเป็นประโยชน์ เสียงดังพอที่ทุกคนได้ยินเขารับรู้แล้วก็จะได้รับความร่วมมือความเข้าใจเวลาพูดก็จะพูดเป็นเรื่อง ๆ ทีละตอนไปทีละชั้น ไม่พูดสลับไปสลับมา และเวลาที่ผู้ฟังเค้าสงสัยเค้าถามที่ก็ต้องให้เขาได้แสดงความคิดเห็น บอกมาได้ เราเป็นกลาง ใจกว้างพอ เราต้องพร้อมเปิดใจรับฟังเขาด้วย บางทีก็จะได้ข้อมูลที่มาช่วยเสริมงานของกลุ่ม แล้วถ้าถามว่ามีทักษะการพูดที่ดีไหม ก็ไม่ได้เก่งแต่ก็ฝึกฝนมา ทักษะพวกนี้ต้องฝึกฝน ไม่ใช่แค่พูดอย่างเดียว ทำทางการพูดก็ต้องดีด้วย ไม่ใช่ทำเคอะเขิน เขาจะไม่มั่นใจในตัวเรา ถ้าตั้งใจทำได้ทุกคน ไม่ใช่ผู้นำกับกรรมการเก่งอยู่สองสามคน ฝึกฝนทำดีเดียวผลดีก็ได้เอง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, 20 ธันวาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 กล่าวว่า

“สิ่งสำคัญก็คือ ต้องบอกเหตุผลความจำเป็นว่าทำไม ทำไมต้องให้ความร่วมมือ หลักการพวกนี้ ถ้ายึดไว้ว่าประโยชน์สำคัญของชุมชน ด้วยความเป็นห่วงสังคมชุมชนเขาก็จะร่วมมือกับเรา เวลาเค้าคิดเห็นอะไรเค้าก็จะบอกเรา เราก็รับฟังเขาด้วยดี เวลาสื่อสารพูดคุยก็จะมีความเป็นพี่น้องคนชุมชนเดียวกัน ขั้นตอนก็พูดไปตามเรื่องสำคัญที่พูดก่อน เรื่องไม่ค่อยสำคัญก็เอาไว้ท้าย ๆ อย่าเอามาปนกัน คิดว่าการเลือกใช้คำพูดที่ดีก็เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้กลุ่มชุมชนเขารับรู้ได้ เข้าใจสิ่งที่เราสื่อสารกับพวกเขาว่ามาจากหวังดีต่อกันนะ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2, 29 ธันวาคม 2564)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 กล่าวว่า

“ผมว่าการเลือกใช้คำพูดที่ฟังแล้วรู้สึกดี พูดเป็นขั้นเป็นตอนแบบเป็นลำดับก็ถือว่าเป็นพื้นฐาน เรียกว่าเหมือนปลูกบ้านก็ต้องมีพื้นฐาน มีพื้นมีเสาไม้คานครบก่อน เพราะฉะนั้นเวลาที่เรารู้สึกสื่อสารอะไรออกไปจากพื้นฐานที่เราจริงจัง ก็จะแม่นยำแต่สิ่งสำคัญก็คือ การที่เราารู้สึกอยากให้เขาได้ประโยชน์เหมือนกับที่เราได้ คิดหวังดีต่อพวกเขา เพราะฉะนั้นก็ต้องบอกเขาอย่างมีหลักการว่า เหตุต้องเป็นอะไรและผลจะเกิดอะไรต่อสิ่งเหล่านี้เป็นหลักสำคัญในการที่เราจะพูดสื่อสารกับกลุ่มให้สำเร็จ แต่เราก็ไม่ได้พูดอย่างเดียวเค้าคิดยังไงเค้าสงสัยอะไรต้องฟังเขาตลอด เราก็เต็มใจที่จะตอบเต็มใจที่จะฟังไม่พูดคนเดียวเหมือนการพูดคุยกันแบบพี่น้องที่แบบน้อง ที่จะไปสู่ สิ่งมีประโยชน์ร่วมกัน แม้บางทีเขาจะพูดประสบการณ์ของเขาที่ไม่เหมือนที่เราพูด เรายังต้องฟังเขาจะได้ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมด้วย เข้าใจดีว่าเขากับเราต่างกันแต่แบ่งปันความรู้กันเอาไปปรับใช้บ้านใครบ้านมัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, 5 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 กล่าวว่า

“สิ่งแรกเลยที่คิดว่าเรื่องความหวังดีความคิดดีกับคนในชุมชนด้วยความหวังดีเป็นเรื่องสำคัญ ถ้ามีสิ่งนี้เป็นพื้นฐานเราก็จะพร้อมจะบอกพร้อมจะพูดคุยกับเขา เหนื่อยก็ไม่ท้อเวลาที่เราจะบอกเขา เราก็ต้องมีเหตุผลมีหลักการที่ชัดเจน พูดอย่างมั่นใจในหลักการว่ามันดีจริง สีหน้าท่าทางจริงใจแบบที่ทำให้เค้ามั่นใจเชื่อใจได้นั่นก็จะทำให้เขาฟังและเข้าใจสิ่งที่เราพูด แล้วก็เวลาพูดก็ต้องเสียงดังชัดเจน ต้องเรียบเรียงจัดลำดับ ให้มีการจัดหัวข้อเป็นหมวดหมู่ มันจะได้ชัดเจนในตัวของมันเองแล้ว ผลก็คือเขาเข้าใจและรู้สึกอยากร่วมมือกับเรา เราพูดด้วยหลักการ เป็นกลาง ไม่อคติกับใคร ไม่แบ่งพวก แบบนี้ก็มาร่วมกลุ่มทำไปด้วยกันได้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4, 10 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 กล่าวว่า

“จริง ๆ ก็ไม่ได้มีทักษะความเก่งในการพูดมากนัก แต่พูดบ่อย ๆ ก็ทำให้เรามีการใช้คำพูดได้คล่องขึ้น รู้ลำดับขั้นตอนว่าทำยังไงที่จะพูดสื่อสารแล้วมันเข้าใจกัน แล้วก็ยังมีโครงที่เป็นหมวด ๆ ไป พูดมีหลักมี เริ่มมีจบ สิ่งเหล่านี้ก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เรารุ้กับชุมชนได้ดี แต่สำคัญก็คือเราสื่อสารกันด้วยความปรารถนาดี มีความรัก ความห่วงใยกัน พร้อมจะรับฟังซึ่งกันและกัน ความคิดเห็นของเค้าบางทีก็เป็นประโยชน์มากทำให้เราได้ ปรับการทำงานร่วมกันให้ดีขึ้น ได้แต่หลักการสำคัญที่จะบอกเหตุและบอกผลเราต้องเข้าใจกันในเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องหลักที่ขาดไม่ได้เลย คนหมู่มากมารวมกันจะพูดจาอะไรต้องใช้เหตุผล ส่วนความเป็นพี่น้องญาติมิตรช่วยให้เรารุ้กันง่ายมากขึ้น สิ่งสำคัญคือต้องบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มให้เข้าใจกันชัด ๆ จะได้ร่วมมือกันดี”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5, 11 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 กล่าวว่า

“คิดว่าเหตุผลเป็นเรื่องใหญ่คนเราถ้าพูดกันสื่อสารกันด้วยเหตุผลก็จะเข้าใจกันสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เรากับผู้ฟังมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เข้าใจกันได้ ด้วยในกลุ่มเราเป็นพี่เป็นน้องพร้อมจะรับฟังกัน เพราะการมีสงสัยแล้วไม่ถามไถ่กันจะเป็นปัญหาได้ เพราะฉะนั้นเวลาที่เราจะพูดสื่อสารก็ต้องจัดโครงว่าเราจะพูดเรื่องอะไรแล้วเราจะฟังอะไร ไม่ใช่พูดอยู่คนเดียว ก็เรียงขั้นตอนไว้ เรียงลำดับตามที่คิดว่าสำคัญมาพูดกันก่อน แล้วช่วงท้ายก็จะถามบ้างพูดคุยบ้าง เสียงดังฟังชัด ต้องชัดเจน และเป็นคนกลางที่ทำให้การพูดคุยไม่ขัดกันด้วย ส่วนการเลือกใช้คำพูดเราก็พูดภาษาตัวเองอยู่แล้วแต่ใช้คำพูดสุภาพเป็นหลัก ซึ่งพวกนี้บางทีก็ต้องฟังบ้าง ฟีกบ้างก็ทำกันไปทำให้เข้าใจกันดีในกลุ่มของเรา”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6, 11 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7 กล่าวว่า

“กลุ่มของเราที่เข้มแข็งมาได้ องค์ประกอบก็ คือ คน แต่เวลาที่คนเราจะสื่อสารกันในกลุ่มนั้นมันก็ต้องมีส่วนสำคัญที่พี่คิดว่าเรื่องหลักการที่เรายึดร่วมกัน พูดสื่อสารก็ต้องมีหลักการ เวลาพูดกันก็ด้วยความรักพูดกันด้วยความเข้าใจอันดี ก็เป็นความรู้สึกที่ดีแล้วเวลาคนหมู่มากก็ต้องพูดแล้วมีลำดับมีขั้นตอนจัดเรื่องที่เราจะคิดจะสื่อสารออกไป ไม่ใช่ใครจะพูดอะไรก็ได้มันเสียเวลา แล้วเลือกใช้คำพูดที่ดี ฟังแล้วไม่งงเป็นสิ่งจำเป็น ในเวลาที่เขาถามมา มีความเห็นพี่และคนในกลุ่มทุกคนก็ต้องพร้อมฟังร่วมกัน จะได้รับรู้ความรู้สึกของสมาชิก รู้ความคิดเห็นของเขา แล้วจะได้อธิบายตอบคำถามด้วยคำพูดที่ชัดเจน เสียงชัด ท่าทางที่มั่นใจ พี่เปิดเผย เป็นคนกลางที่ไม่ทำสิ่งกลุ่มจะสงสัย ทำอย่างเปิดเผยต้องมีการทำให้ให้เข้าใจกัน เชื่อใจกันได้ กลุ่มก็จะเข้มแข็งได้”

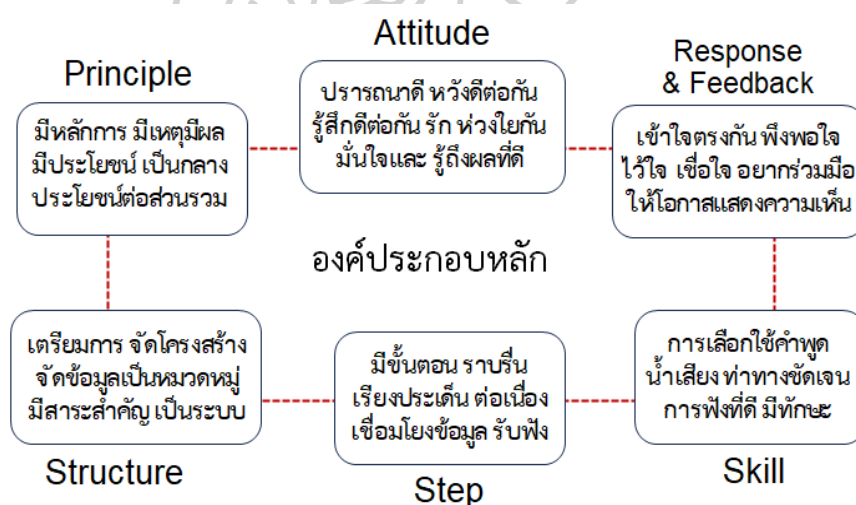
(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 7, 17 มกราคม 2565)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8 กล่าวว่า

“สำหรับผมเองคิดว่าองค์ประกอบสำคัญก็คือเรื่องของการสื่อสารอย่างมีหลักการมีเหตุผล ไม่พูดไร้สาระพร้อมทั้งการที่เราจะสื่อออกไปอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผลมี ปัจจัยเรื่องราวอะไรที่เกี่ยวข้อง จัดลำดับให้ชัดเจนเป็นเรื่อง ๆ ไม่ปนไปปนมา การใช้คำพูดก็ต้องเป็นคำพูดไม่ต้องสวยหรูแต่ฟังเข้าใจ ง่ายเลือกใช้คำพูดเป็น รับฟังเขาโต้ตอบกันคุยกันท่าทาง ลักษณะท่าทางเหมือนสนทนาแบบพี่น้องให้เกิดบรรยากาศที่จะทำงานด้วยกันได้ ทั้งหมดนี้ก็คือความรักกัน ปรารถนาดีต่อกัน ไม่ได้มาเพื่อทะเลาะกัน เราก็แบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันกลุ่มมันก็จะเข้มแข็งได้เหมือนที่ผมและกลุ่มทำกันมา ยึดหลักการส่วนรวม สื่อสารกันให้เข้าใจก็ดีเองครับ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 8, 21 มกราคม 2565)

จากข้อมูลที่ได้พบจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่ามีการระบุคำสำคัญต่าง ๆ ที่สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบหลักของการสื่อสารของผู้นำชุมชนที่สามารถสร้างความร่วมมือที่ดีกับชุมชน โดย แสดงหมวดหมู่และความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน

นอกจากข้อมูลที่น่าเสนอ ยังพบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่ามีการระบุคำสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นอีกส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหลักในกระบวนการสื่อสารของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยสรุปความหมายเป็นองค์ประกอบย่อยที่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และจัดหมวดหมู่ในการอธิบาย จากข้อมูลสัมภาษณ์และแนวคิด ทฤษฎีที่รองรับและใช้

อ้างอิง คือ David K. Berlo (1960), Wilber Schramm and C. E. Osgood (1954), Bandura (1990) สมยศ นาวิการ (2545) กาญจนา แก้วเทพและคณะ (2543) และ คณิงนิจ ศีลรักษ์และคณะ (2555) ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีหลักการ (Principle) หมายถึง กระบวนการสื่อสารอย่างมีหลักการของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) การสื่อสารอย่างมีเหตุ มีผล คือ มีทักษะในการอธิบายตามหลักเหตุและผลที่ชัดเจน
- 2) การสื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง คือ ทักษะการอธิบายให้เห็นประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับ
- 3) การสื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ ทักษะการอธิบายให้เข้าใจถึงประโยชน์ของส่วนรวม
- 4) การสื่อสารอย่างมีคุณธรรม คือ ทักษะการอธิบายที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมของสังคม
- 5) การสื่อสารด้วยความเป็นกลาง คือ ทักษะการอธิบายที่ไม่มีอคติ เปิดเผย ไม่เข้าข้างฝ่ายใด

2. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีทัศนคติ (Attitude) หมายถึง กระบวนการสื่อสารด้วยทัศนคติที่ดีของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) การสื่อสารด้วยความปรารถนาดี คือ ใช้ทักษะในการอธิบายอย่างตั้งใจ และด้วยความหวังดี
- 2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะในการอธิบายที่คล่องแคล่ว
- 3) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างมั่นใจ ที่เชื่อถือได้
- 4) เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายให้เข้าใจและโน้มน้าวใจได้
- 5) ตระหนักในผลกระทบของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายที่ไม่ส่งผลเสียต่อการสื่อสารหรือมีทักษะการอธิบายด้วยคำพูดเชิงบวก

3. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีการรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับจากผู้ฟัง (Response and Feedback) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่รับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วยภาษาและคำพูดที่ไม่สับสน
- 2) การสื่อสารให้เกิดความพึงพอใจ คือ มีทักษะในการอธิบายให้รับรู้และตรงใจผู้ฟัง
- 3) การสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างชัดเจน มั่นใจและจริงใจ
- 4) การสื่อสารที่ผู้ฟังอยากร่วมมือ คือ มีทักษะในการพูดที่กระตุ้นหรือโน้มน้าวใจ

- 5) การสื่อสารที่ให้ผู้ฟังได้แสดงความเห็น คือ มีทักษะในการฟังอย่างตั้งใจ และเปิดใจฟัง
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีโครงสร้าง (Structure) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่มีโครงสร้างของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
- 1) การสื่อสารอย่างเป็นระบบ คือ มีทักษะในคิดและอธิบายให้เข้าใจในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน
 - 2) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง คือ มีทักษะในการกำหนดเค้าโครงใหญ่ที่จะอธิบายได้
 - 3) การสื่อสารอย่างเป็นหมวดหมู่ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วย
 - 4) การสื่อสารแบบสรุปใจความสำคัญ คือ มีทักษะในการอธิบายสาระสำคัญอย่างกระชับ
5. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีขั้นตอน (Step) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่มีขั้นตอนของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
- 1) การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน คือ มีทักษะการพูดที่เป็นลำดับ มีการเริ่มต้น มีข้อมูลและมีการจบ
 - 2) การสื่อสารแบบเรียบเรียงประเด็น คือ มีทักษะการอธิบายได้ตามประเด็น ไม่สับสน
 - 3) การสื่อสารต่อเนื่อง ราบรื่น คือ มีทักษะการพูดที่ต่อเนื่อง เป็นไปอย่างราบรื่น
 - 4) การสื่อสารแบบเชื่อมโยงข้อมูล คือ มีทักษะการอธิบายให้เข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล
 - 5) การสื่อสารแบบสองทางพร้อมให้ถาม และให้คำตอบ คือ มีทักษะมีทักษะในการรับฟังคำถาม และทักษะการตอบคำถาม
6. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนต้องมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (Skill) หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่มีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด ของผู้นำชุมชนที่ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้
- 1) มีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะการพูดที่คล่องแคล่ว อธิบายอย่างเป็นธรรมชาติ
 - 2) มีการใช้คำพูด คือ มีทักษะการใช้คำพูดที่เข้าใจได้ง่าย คำพูดสุภาพ คำพูดที่ชวนฟัง
 - 3) การสื่อสารด้วยน้ำเสียง คือ มีทักษะการพูดที่ใช้น้ำเสียงที่ชัดเจน เสียงที่มีความมั่นใจ
 - 4) การสื่อสารด้วยภาษากาย คือ มีทักษะการใช้ท่าทาง หรือใช้ภาษากายอย่างพอเหมาะสม
 - 5) มีทักษะการฟังและปฏิสัมพันธ์ คือ มีทักษะฟังอย่างตั้งใจ และปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังได้เหมาะสม
- กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบสำคัญที่สังเคราะห์ได้ปัจจัยหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ การสื่อสารอย่างมีหลักการ (Principle) การมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (Attitude) การรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (Response and Feedback) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (Structure)

การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (Step) และ การมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (Skill) และ องค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ผนวกกับแนวคิดทฤษฎี ต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับแล้ว ผู้วิจัยได้เตรียมการร่างรูปแบบ แล้วพัฒนารูปแบบขึ้นในตอนต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบ (Development: D1)

เป็นผลการสร้างและพัฒนารูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย กับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และองค์ประกอบเชิงทฤษฎี แล้วสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ (Model) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน โดยผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การยกร่างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน

จากที่ได้แสดงผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีในตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการยกร่างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน ได้ปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญที่สังเคราะห์ได้คือ

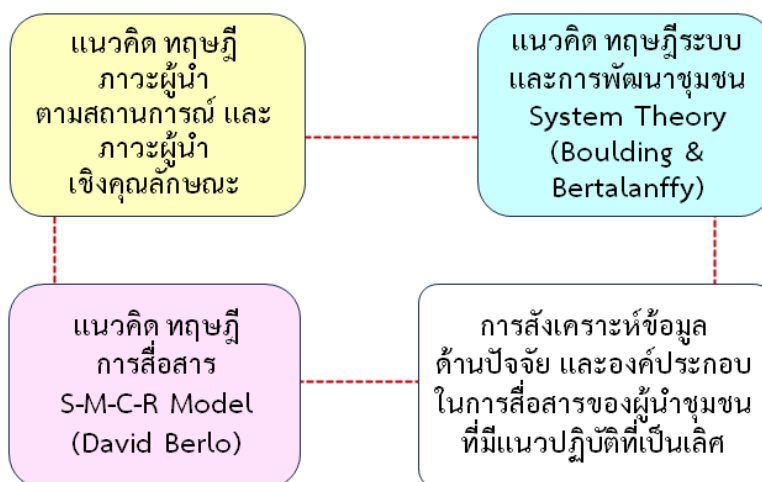
1.1 ปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Input = การเตรียมการ)
- 2) ปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสาร (Process = การสื่อสาร)
- 3) ปัจจัยด้านผลผลิต (Output = ผลลัพธ์ของการสื่อสาร)

1.2 องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ

- 1) การสื่อสารอย่างมีหลักการ (Principle)
- 2) การมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (Attitude)
- 3) การรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (Response and Feedback)
- 4) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (Structure)
- 5) การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (Step)
- 6) การมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (Skill)

ผนวกกับแนวคิด ทฤษฎีการสื่อสารของ David Berlo (S-M-C-R Model) กับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Contingency and Traits Leadership Theory) รวมทั้ง ทฤษฎีระบบ (System Theory) ในการพัฒนาชุมชนที่ได้นำเสนอแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการยกร่างรูปแบบ ดังแผนภาพต่อไปนี้

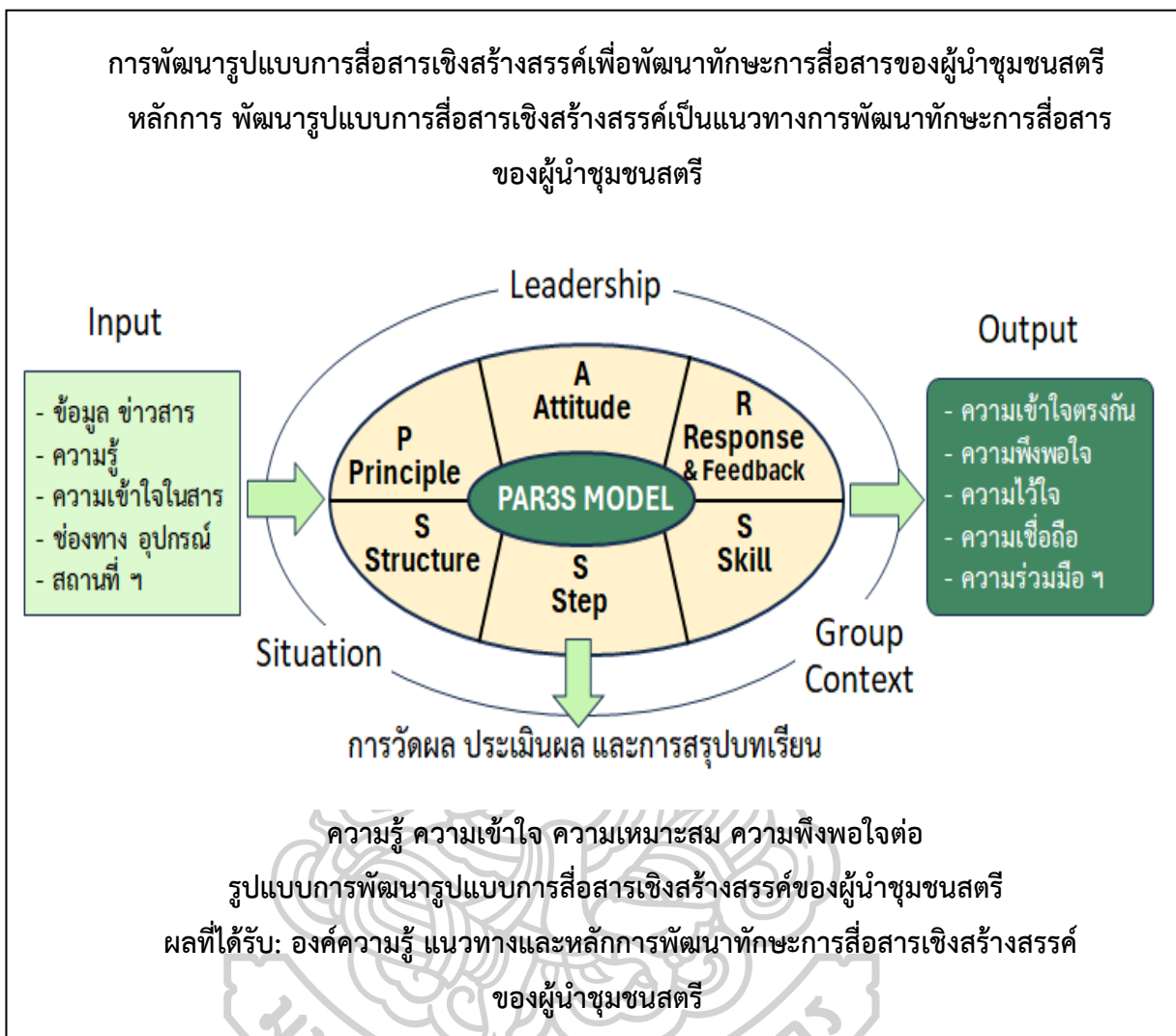


แผนภาพที่ 21 กรอบแนวคิดการยกร่างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน

จากแผนภาพ กล่าวคือ องค์ประกอบสำคัญที่สังเคราะห์ได้ปัจจัยหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎี และข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวสรุปแล้วทั้งหมด ใน 4 กลุ่มข้อมูล แล้วนำไปสู่การสร้างรูปแบบต่อไป

2. การสร้างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

จากข้อมูลที่สรุปแล้วในส่วนที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้บูรณาการกลุ่มข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีแล้วสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 22 รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

จากรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อมุ่งตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่จะพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จึงสร้างรูปแบบขึ้น คือ รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ชื่อว่า PAR3S Model (พา-ทริปเปิ้ล-เอส-โมเดล) โดยมีปัจจัยหลัก 3 ด้าน องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน 29 องค์ประกอบย่อย คือโดยผู้วิจัยนำเสนอคำอธิบายข้อมูลของปัจจัยหลัก และองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบที่สร้างขึ้นดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยหลักของรูปแบบมี 3 ปัจจัย คือ

2.1.1 ปัจจัยด้านการเตรียมการ หรือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ประกอบด้วย การเตรียมการดังนี้

- 1) ข้อมูล ข่าวสาร
- 2) ความรู้ ความเข้าใจในสาร
- 3) ช่องทาง อุปกรณ์ในการสื่อสาร
- 4) สถานที่ที่จะสื่อสาร ฯ

2.1.2 ปัจจัยด้านการสื่อสาร หรือ กระบวนการ (Process) ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักของกระบวนการสื่อสาร ดังนี้

- 1) การสื่อสารอย่างมีหลักการ (P = Principle)
- 2) การมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A = Attitude)
- 3) การรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (R = Response and Feedback)
- 4) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (S = Structure)
- 3) การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (S = Step)
- 4) การมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (S = Skill)

ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบหลักจะอธิบายองค์ประกอบย่อในข้อต่อไป

2.1.3 ปัจจัยด้านผลลัพธ์ของการสื่อสาร หรือ ผลผลิต (Output) ที่มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความเข้าใจที่ตรงกัน
- 2) ความพึงพอใจในการสื่อสาร
- 3) ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ
- 4) ความร่วมมือ ฯ

2.2 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของกระบวนการสื่อสาร อธิบายได้ดังนี้

2.2.1 P = Principle คือองค์ประกอบหลักด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ ซึ่งมี องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การสื่อสารอย่างมีเหตุ มีผล คือ มีทักษะในการอธิบายตามหลักเหตุและผลที่ชัดเจน
- 2) การสื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง คือ ทักษะการอธิบายให้เห็นประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับ
- 3) การสื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ ทักษะการอธิบายให้เข้าใจถึงประโยชน์ของส่วนรวม
- 4) การสื่อสารอย่างมีคุณธรรม คือ ทักษะการอธิบายที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมของสังคม
- 5) การสื่อสารอย่างเป็นกลาง คือ ทักษะการอธิบายที่ไม่มีอคติ เปิดเผย ไม่เข้าข้างฝ่ายใด

2.2.2 A = Attitude คือองค์ประกอบหลักด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) การสื่อสารด้วยความปรารถนาดี คือ ใช้ทักษะในการอธิบายอย่างตั้งใจ และด้วยความหวังดี
- 2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะในการอธิบายที่คล่องแคล่ว
- 3) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างมั่นใจ ที่เชื่อถือได้
- 4) เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายให้เข้าใจและโน้มน้าวใจได้
- 5) ตระหนักในผลกระทบของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายที่ไม่ส่งผลเสียต่อการสื่อสาร หรือมีทักษะการอธิบายด้วยคำพูดเชิงบวก

2.2.3 R = Response and Feedback คือองค์ประกอบหลักด้านการรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วยภาษาและคำพูดที่ไม่สับสน
- 2) การสื่อสารให้เกิดความพึงพอใจ คือ มีทักษะในการอธิบายให้รับรู้และตรงใจผู้ฟัง
- 3) การสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างชัดเจน มั่นใจและจริงใจ
- 4) การสื่อสารที่ผู้ฟังอยากร่วมมือ คือ มีทักษะในการพูดที่กระตุ้นหรือโน้มน้าวใจ
- 5) การสื่อสารที่ให้ผู้ฟังได้แสดงความเห็น คือ มีทักษะในการฟังอย่างตั้งใจ และเปิดใจฟัง

2.2.4 S = Structure คือองค์ประกอบหลักด้านการสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การสื่อสารอย่างเป็นระบบ คือ มีทักษะในคิดและอธิบายให้เข้าใจในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน
- 2) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง คือ มีทักษะในการกำหนดเค้าโครงใหญ่ที่จะอธิบายได้
- 3) การสื่อสารอย่างเป็นหมวดหมู่ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วย
- 4) การสื่อสารแบบสรุปใจความสำคัญ คือ มีทักษะในการอธิบายสาระสำคัญอย่างกระชับ

2.2.5 S = Step คือองค์ประกอบหลักด้านการสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน คือ มีทักษะการพูดที่เป็นลำดับ มีการเริ่มต้น มีข้อมูลและมีการจบ
- 2) การสื่อสารแบบเรียงเรียงประเด็น คือ มีทักษะการอธิบายได้ตามประเด็น ไม่สับสน
- 3) การสื่อสารต่อเนื่อง ราบรื่น คือ มีทักษะการพูดที่ต่อเนื่อง เป็นไปอย่างราบรื่น
- 4) การสื่อสารแบบเชื่อมโยงข้อมูล คือ มีทักษะการอธิบายให้เข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล
- 5) การสื่อสารแบบสองทาง พร้อมให้ถามและให้คำตอบ คือ มีทักษะมีทักษะในการรับฟังคำถามและทักษะการตอบคำถาม

2.2.6 S = Skill คือองค์ประกอบหลักด้านการมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 1) มีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะการพูดที่คล่องแคล่ว อธิบายอย่างเป็นธรรมชาติ
- 2) มีการใช้คำพูด คือ มีทักษะการใช้คำพูดที่เข้าใจได้ง่าย คำพูดสุภาพ คำพูดที่ชวนฟัง
- 3) การสื่อสารด้วยน้ำเสียง คือ มีทักษะการพูดที่ใช้น้ำเสียงที่ชัดเจน เสียงที่มีความมั่นใจ
- 4) การสื่อสารด้วยภาษากาย คือ มีทักษะการใช้ท่าทาง หรือใช้ภาษากายอย่างพอเหมาะสมควร
- 5) มีทักษะการฟังและปฏิสัมพันธ์ คือ มีทักษะฟังอย่างตั้งใจ และปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังได้เหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่ชื่อว่า PAR3S Model มี 3 ส่วนหลัก คือ ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยนำออก ตามทฤษฎีระบบ และส่วนของปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1. หลักการ 2. ทศนคติ 3. ผลตอบรับและเสียงสะท้อนกลับ 4. โครงสร้าง 5. ขั้นตอน 6. ทักษะ ซึ่งปัจจัยด้านผลผลิต หรือผลลัพธ์ของการสื่อสาร เช่น ความเข้าใจที่ตรงกัน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นผลจากการมี

ทักษะการสื่อสารที่ดีของผู้นำ ซึ่งมุ่งหวังว่าจะสามารถนำไปพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในช่วงต่อไป

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

ผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่ารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น มีผลการประเมินความเหมาะสมในระดับมาก รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model)

(n = 5)

รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี	Mean	S.D.	ระดับ
P: Principle (สื่อสารอย่างมีหลักการ)	4.60	0.55	มากที่สุด
A: Attitude (มีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร)	4.60	0.55	มากที่สุด
R: Response and Feedback (รับรู้ผลลัพธ์และข้อมูลสะท้อนกลับ)	4.56	0.57	มากที่สุด
S: Structure (สื่อสารอย่างมีโครงสร้าง เป็นระบบ)	4.45	0.59	มาก
S: Step (สื่อสารอย่างเป็นลำดับ ขั้นตอน)	4.40	0.63	มาก
S: Skill (สื่อสารอย่างมีทักษะการพูด การใช้คำพูด)	4.28	0.71	มาก
รวม	4.415	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่ารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.415 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านคือ ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (P: Principle) ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A: Attitude) และด้านการรับรู้

ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (R: Response and Feedback) โดยมีผลการประเมินเฉลี่ยที่ 4.60, 4.60 และ 4.56 ตามลำดับ ขณะที่ผลการประเมินด้านการสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (S: Structure) การสื่อสารอย่างเป็นขั้นตอน (S: Step) และด้านการมีทักษะการสื่อสาร การเลือกใช้คำพูด มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.45 4.40 และ 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน P: Principle การสื่อสารอย่างมีหลักการ

P: Principle สื่อสารอย่างมีหลักการ	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สื่อสารมีเหตุมีผล	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
2. สื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
3. สื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
4. สื่อสารอย่างเป็นกลาง	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
5. สื่อสารอย่างมีคุณธรรม	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.56	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (P: Principle) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านคือ การสื่อสารอย่างมีเหตุมีผล การสื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์ สื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสื่อสารอย่างมีคุณธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.60 ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเป็นกลางผลการประเมินที่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.40

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน A: Attitude มีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร

A: Attitude มีทัศนคติที่ดีต่อ การสื่อสาร	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เห็นประโยชน์ของการสื่อสาร	4 (80)	1 (20)				4.80	0.51	มากที่สุด
2. เข้าใจผลของการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
3. ต้องการสื่อสารได้ดี	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
4. สื่อสารได้อย่างมั่นใจ	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
5. ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.60	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A: Attitude) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 4.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านตามลำดับ คือ ด้านการเห็นประโยชน์ของการสื่อสารมีผลการประเมินมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.80 และด้านการเข้าใจผลของการสื่อสารที่ไม่ดี ด้านต้องการที่จะสื่อสารได้ดี และผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีค่าเฉลี่ยที่ 4.60 เท่ากัน ส่วนด้านการสื่อสารอย่างมั่นใจผลการประเมินที่อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.40

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน R: Response and Feedback มีการรับรู้ผลตอบรับและข้อมูลสะท้อนกลับ

R: Response and Feedback มีการรับรู้ผลตอบรับ และข้อมูลสะท้อน กลับ	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สื่อสารให้มีความเข้าใจ	4 (80)	1 (20)				4.80	0.51	มากที่สุด
2. สื่อสารให้มีความพึงพอใจ	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
3. สื่อสารได้นำเชื่อถือไว้ใจได้	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
4. สื่อสารให้อยากร่วมมือ	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
5. ให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.56	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการมีการรับรู้ผลตอบรับและข้อมูลสะท้อนกลับ (R: Response and Feedback) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารให้มีความเข้าใจ ด้านสื่อสารอย่างน่าเชื่อถือไว้ใจได้ และด้านการให้ผู้ฟังมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยที่ 4.80, 4.60, 4.60 ตามลำดับและด้านการสื่อสารให้มีความพึงพอใจ และด้านการสื่อสารให้อยากร่วมมือผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.40

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Structure การสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง

S: Structure มีการสื่อสารอย่าง มีโครงสร้าง	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สื่อสารอย่างเป็นระบบ	3 (60)	2 (40)				4.60	0.51	มากที่สุด
2. สื่อสารอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
3. สื่อสารได้อย่างเป็นหมวดหมู่	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
4. สื่อสารแบบสรุปใจความสำคัญ	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
รวม						4.45	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง (S: Structure) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.60 ส่วนอีก 3 ด้านมีผลการประเมินในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 4.40 คือด้านสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง ด้านสื่อสารอย่างเป็นหมวดหมู่ และด้านสื่อสารแบบสรุปใจความสำคัญ

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Step การสื่อสารอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

S: Step สื่อสารอย่างเป็น ลำดับ ขั้นตอน	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สื่อสารเป็น ขั้นตอน	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
2. สื่อสารแบบเรียง เรียงประเด็น	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
3. สื่อสารอย่าง ต่อเนื่อง ราบรื่น	2 (40)	3 (60)	1 (20)			4.40	0.61	มาก
4. สื่อสารแบบ เชื่อมโยงประเด็น	1 (20)	3 (60)				4.00	0.84	มาก
5. สื่อสารแบบสอง ทาง พร้อมให้ถาม และพร้อมตอบ คำถาม	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง (S: Structure) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารเป็นขั้นตอน และสื่อสารแบบสองทาง พร้อมให้ถามและพร้อมตอบคำถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.60 ส่วนอีก 3 ด้าน คือ มีผลการประเมินในระดับมาก คือ ด้านการสื่อสารแบบเรียงประเด็น ด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ราบรื่น และด้านสื่อสารแบบเชื่อมโยงประเด็น ที่ค่าเฉลี่ยที่ 4.40, 4.40 และ 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนแบ่งเบนมาตรฐานผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) ด้าน S: Skill มีทักษะการพูด การใช้คำพูด

S: Skill มีทักษะการพูด การใช้คำพูด	ผลการประเมิน					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีทักษะสื่อสารที่ดี	2 (40)	3 (60)				4.40	0.61	มาก
2. มีทักษะการใช้คำพูดในการสื่อสาร	1 (20)	4 (80)				4.20	0.71	มาก
3. สื่อสารด้วยน้ำเสียงที่ชัดเจน มั่นใจ	1 (20)	3 (60)	1 (20)			4.00	0.84	มาก
4. สื่อสารประกอบกับภาษากายได้ดี	1 (20)	3 (60)	1 (20)			4.00	0.84	มาก
5. มีทักษะการฟังที่พร้อมรับฟังความคิดเห็น รับฟังคำถาม	3 (60)	2 (40)				4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.24	0.71	มาก

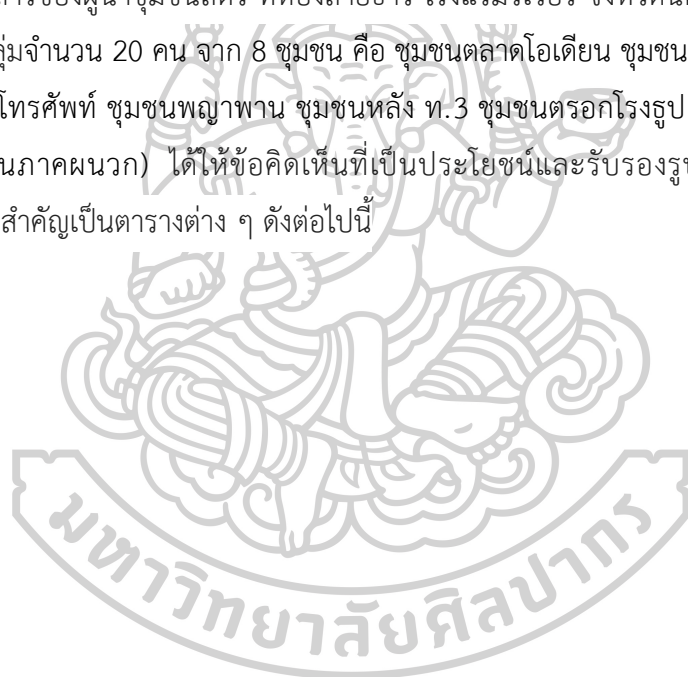
จากตารางที่ 11 พบว่าผลการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการมีทักษะการพูด การใช้คำพูด (S: Skill) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียวคือ ด้านการมีทักษะการฟังที่พร้อมรับฟังความคิดเห็น รับฟังคำถาม มีค่าเฉลี่ยที่ 4.60 ส่วนอีก 4 ด้านมีความเหมาะสมระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการมีทักษะการพูด การใช้คำพูด ด้านการสื่อสารด้วยน้ำเสียงที่ชัดเจน มั่นใจ และด้านการสื่อสารประกอบกับภาษากายได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.40, 4.20, 4.00, 4.00 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ซึ่งมี 6 องค์ประกอบหลัก และ 29 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมที่จะนำไปดำเนินการต่อในการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนของผู้นำชุมชนต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบจากการสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชน (Research:R2)

เป็นการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่มีการนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้กับตัวแทนผู้นำชุมชน 8 ชุมชน จำนวน 20 คน เพื่อประเมินความพึงพอใจในรูปแบบและรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นและรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมในการปรับปรุง

จากการจัดสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชนเพื่อนำเสนอรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่ห้องสายธาร โรงแรมริเวอร์ จังหวัดนครปฐม มีผู้นำชุมชนเข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 20 คน จาก 8 ชุมชน คือ ชุมชนตลาดโอเดียน ชุมชนเสนาหา ชุมชนจันทร์คาม ชุมชนชุมสายโทรศัพท์ ชุมชนพญาพาน ชุมชนหลัง ท.3 ชุมชนตรอกโรงธูป และ ตัวแทนนอกพื้นที่ (ตามรายชื่อในภาคผนวก) ได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยนำเสนอข้อมูลสำคัญเป็นตารางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 12 ค่าความถี่และร้อยละ ของผู้นำชุมชนที่ร่วมสัมมนาและตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	18	90.0
- ชาย	2	10.0
รวม	20	100
อายุ		
- 20-40 ปี	2	10.0
- 41-60 ปี	10	50.0
- มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	8	40.0
รวม	20	100
อาชีพ		
- ข้าราชการบำนาญ	2	10.0
- ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว	10	50.0
- อิสระ	4	20.0
- แม่บ้าน	3	15.0
- ไม่ระบุ	1	5.0
รวม	20	100

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมสัมมนาและตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 90 เป็นเพศชายร้อยละ 10 มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 50 รองลงมาอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 40 และอายุ 20 – 40 ปีมีร้อยละ 10 ตามลำดับ ข้อมูลด้านอาชีพพบว่า มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด คือ ร้อยละ 50 รองลงมาเป็นอาชีพอิสระร้อยละ 20 อาชีพแม่บ้านร้อยละ 15 ข้าราชการบำนาญร้อยละ 10 และไม่ระบุอาชีพ ร้อยละ 5

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการสัมมนาเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในรูปแบบที่นำเสนอในการสัมมนา

ความพึงพอใจใน รูปแบบที่นำเสนอ	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการสื่อสาร อย่างมีหลักการ	19 (95.0)	1 (5.0)				4.95	0.27	มากที่สุด
2. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการมี ทัศนคติที่ดีต่อการ สื่อสาร	19 (95.0)	1 (5.0)				4.95	0.27	มากที่สุด
3. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการรับรู้ผล ตอบรับและการ สะท้อนกลับ	18 (90.0)	2 (10.0)				4.90	0.31	มากที่สุด
4. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการสื่อสาร อย่างมีโครงสร้าง	16 (80.0)	4 (20.0)				4.80	0.41	มากที่สุด
5. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการสื่อสาร อย่างเป็นขั้นตอน	18 (90.0)	2 (10.0)				4.90	0.31	มากที่สุด
6. องค์กรประกอบการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรี ด้านการมีทักษะ การสื่อสาร และการ ใช้คำพูด	17 (85.0)	3 (15.0)				4.85	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในรูปแบบที่นำเสนอในการสัมมนา
(ต่อ)

ความพึงพอใจใน รูปแบบที่นำเสนอ	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ภาพรวมของ รูปแบบและ องค์ประกอบการ สื่อสารของผู้นำสตรี ที่นำเสนอ	19 (95.0)	1 (5.0)				4.95	0.27	มากที่สุด
8. รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้นำชุมชนสตรี มี ประโยชน์ในการ พัฒนาทักษะผู้นำ ชุมชนสตรีได้	19 (95.0)	1 (5.0)				4.95	0.27	มากที่สุด
9. รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้นำชุมชนสตรี ที่ นำเสนอสามารถนำไป พัฒนาต่อยอด ขยาย ผลได้	20 (100.0)					5.00	0.00	มากที่สุด
10. สามารถรับรองว่า รูปแบบการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาทักษะการ สื่อสารของผู้นำชุมชน สตรีนำไปใช้พัฒนาได้ จริง	17 (85.0)	3 (15.0)				4.85	0.36	มากที่สุด
รวม						4.91	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำชุมชนที่ร่วมสัมมนาและตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้ว นำเสนอในเวทีอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (P: Principle) ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A: Attitude) ด้านการรับรู้ผลตอบรับและข้อมูลสะท้อนกลับ (R: Response and Feedback) ด้านการสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (S: Structure) ด้านการสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (Step) และด้านการมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (S: Skill) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.95, 4.95, 4.90, 4.80, 4.90 และ 4.85 ตามลำดับ ส่วนผลประเมินความพึงพอใจของรูปแบบอีก 4 ด้านคือ ด้านรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรี ที่นำเสนอสามารถนำไปพัฒนาต่อยอด ขยายผลได้ มีผลประเมินระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 5.00 ตามมาด้วยด้านภาพรวมของรูปแบบและองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้นำสตรีที่นำเสนอ และด้านรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรี มีประโยชน์ในการพัฒนาทักษะผู้นำชุมชนสตรีได้ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 4.95 และด้านการรับรองว่ารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีนำไปใช้พัฒนาได้จริง มีผลประเมินความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.85

ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มและการประเมินความพึงพอใจ

- 1) รูปแบบที่นำเสนอนี้มีองค์ประกอบด้านคุณธรรมในการสื่อสารเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งเพราะคุณธรรม ศีลธรรมเป็นเรื่องที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเป็นคุณสมบัติพื้นฐาน
- 2) เห็นด้วยว่าผู้นำสตรีส่วนใหญ่ไม่ค่อยกล้าแสดงออกและหากได้นำไปใช้จริงจะช่วยส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีได้มากยิ่งขึ้น

สามารถสรุปได้ว่าการสนทนากลุ่มและตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้นำชุมชนจำนวน 20 คน ซึ่งถือเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย (Stakeholders) ในการที่จะใช้รูปแบบ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและสามารถรับรองรูปแบบในการไปใช้ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีได้

ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ (Development: D2)

เป็นการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีการนำเสนอรูปแบบที่ผ่านการประเมินจากตัวแทนผู้นำชุมชนและประเมินความพึงพอใจแล้ว ให้กับนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ จำนวน 11 คน (ตามรายชื่อในภาคผนวก) เพื่อยืนยันรูปแบบ รับข้อเสนอแนะและการปรับปรุงครั้งสุดท้าย ก่อนนำเสนอรูปแบบในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 11 ท่านผ่านระบบการประชุมทางไกล (Zoom Meeting) (ดังรายชื่อในภาคผนวก)

จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้อธิบายกระบวนการวิจัย และสิ่งที่วิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนาเป็นรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยนำเสนอปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการสื่อสารของผู้นำด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 29 องค์ประกอบ และปัจจัยนำออก (Output) โดยสังเขป แล้วเริ่มการสนทนากลุ่มและวิพากษ์รูปแบบแบบเรียงประเด็นจนครบถ้วน และมีการเปิดให้วิพากษ์และรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 1 รอบ ซึ่งได้ผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์รูปแบบที่พัฒนาแล้ว โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input)

จากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งสรุปได้ว่า ในชุมชนหรือกลุ่มเวลาประชุมสื่อสารอะไรมีหน่วยงานอื่นเป็นผู้ร่วมจัดการประชุมควรอยู่ในส่วนของปัจจัยนำเข้า รวมถึงควรเพิ่มปรากฏการณ์ทางสังคมเข้าไปด้วยในส่วนของสิ่งแวดล้อมจะทำให้ครบถ้วนมากขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า

“เป็นประโยชน์กับผู้นำชุมชนทั่วประเทศ ฝากเรื่องวัตถุประสงค์ที่ผู้นำนั้นๆ ให้มีการนึกถึงวัตถุประสงค์เข้าใจอย่างชัดเจน สื่อสารกับใครให้ชัดเจน สื่อสารที่ไหน แต่ละบริบทใช้องค์ประกอบไม่เหมือนกันต้องนำไปปรับใช้”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 กล่าวว่า

“การรับ Input สภาพแวดล้อมต้องเปิดรับมากกว่า ข้อมูลข่าวสารที่เกิดในปัจจุบัน อนาคตต้องจับไว้”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า

“มีโอกาสไปตรวจหมู่บ้านชุมชน จากตัวโมเดลถอดได้ค่อนข้างครบ แต่ตัว Input ส่วนภาวะผู้นำสตรีมีแรงกระตุ้นสนใจ ภาพลักษณ์ เช่น บทบาท ตำแหน่ง บารมี น่าเชื่อถือจะดึงความสนใจเข้ามามากขึ้น”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 กล่าวว่า

“เรื่อง Input ต้องดูให้ครอบคลุมมากกว่านี้ อาจต้องมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องของหน่วยงาน กระบวนการทำงาน กิจกรรมตรงนี้ได้ นอกจากตัวเอง อุปกรณ์ หน่วยงานอื่นเป็นพาร์ทเนอร์เตรียมงานกับเราด้วยจะดีมาก”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 กล่าวว่า

“มาจากคณะรัฐศาสตร์ ดีใจได้เห็นงานชิ้นนี้และคาดหวังให้ได้ประโยชน์กับสังคม ชุมชน Input ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ควรเพิ่มปรากฏการณ์ทางสังคมในสภาพแวดล้อมเข้าไปด้วย”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 กล่าวว่า

“ช่องทางอุปกรณ์ ใช้คำว่า สื่อ จะครอบคลุมกว่า”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11 กล่าวว่า

“Input ควรเดินตามนี้ด้วย สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม จัดให้เป็นหมวดหมู่”

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร (Process: 6 องค์ประกอบหลัก 29 องค์ประกอบย่อย)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นต่อรูปในส่วนของกระบวนการสื่อสารที่มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือ มีบางองค์ประกอบคล้ายคลึงทับซ้อนกัน แนะนำให้เขียนอธิบายให้ชัดเจน ดังคำกล่าว ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า

“สถานการณ์ในการสื่อสารมีความเป็นทางการขนาดไหน ในสถานการณ์ต่างๆ สื่อสารเชิงสร้างสรรค์อาจดีมากขึ้นเรื่องบรรยากาศ”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 กล่าวว่า

“มันมาจากตัวแบบ SMCR ปรับให้สื่อสารสิ่งที่โดนใจชาวบ้าน เช่น อาสาสมัครชุมชน หอกระจายข่าว ชาวบ้านคือใครที่ผู้นำชุมชนต้องไปสื่อสารถึง ปัจจุบันสื่อสารเป็น Network และมีหลายทิศทาง”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 กล่าวว่า

“การสื่อสารภายในชุมชนมีรูปแบบ Face to face และกลุ่มไลน์ในการสื่อสารภายในชุมชนเจอเกือบทุกหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนเป็นของกลุ่มประธานชุมชน หรือหัวหน้าวิสาหกิจชุมชน ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำชุมชนถ้ามีครอบครัวกลุ่มที่อยู่ภายในชุมชนด้วยจะดีมาก”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 กล่าวว่า

“ถ้าผู้นำชุมชนสามารถทำได้ทั้งออนไลน์ ออฟไลน์ตามแต่สถานการณ์ได้ ซึ่เล็กให้เหมาะสม ชุมชนคือกลุ่มคนที่อาจต้องสื่อสารคนกลุ่มใหญ่ การเดินทาง ดำรงชีพ แต่ละชุมชนแตกต่างกันไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเรื่องสำคัญในการประยุกต์ใช้ในยุคนี้”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า

“วิจัยในการพัฒนาระบบการสื่อสารได้อย่างไร โดยผู้นำสตรีในชุมชน ไม่ใช่การสื่อสารทางเดียวแล้ว”

“องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย มีบางองค์ประกอบคล้ายคลึงทับซ้อนกันหรือเปล่า อาจเข้าใจคล้ายกัน เช่น โครงสร้าง กระบวนการ ลำดับ ขั้นตอน ไม่แน่ใจว่ามีความเหมือนกันรึป่าว จะดีมากถ้าทำให้มีความเข้าใจที่ตรงขึ้น”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 กล่าวว่า

“ภาษาท่าทาง คือการให้กำลังใจคนที่เป็นคู่สนทนา ยอมรับความหลากหลายทางความคิด”

“การสื่อสารเชิงสร้างบรรยากาศเชิงการแลกเปลี่ยน เพราะควรเป็นเปิดเผย ใช้ข้อมูลมาคุยกันดีกว่า”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 กล่าวว่า

“ความเข้าใจในประสบการณ์ผู้รับสารก็สำคัญ ถ้าเข้าใจตรงกันประสบการณ์สอดคล้องจะโอเค แต่ละตัว เช่น Response & Feedback... ถ้ามาดูแลเอาไปใช้ได้ยังไง สรุปลได้ง่าย หยิบใช้ได้จริง”

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลผลิต (Output)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นต่อรูปในส่วนของผลผลิตจากการสื่อสารที่มีเรื่องของ ความเข้าใจ ความพึงพอใจ ความร่วมมือ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้เพิ่มเติมเรื่องของปัจจัยชี้วัดความสำเร็จเข้าไป ด้วยสมบูรณ์ขึ้น ดังคำกล่าว ดังนี้

มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 กล่าวว่า

“คำถาม ถ้าเอาไปใช้หรือคอนเฟิร์มให้ตัว Out put ตรงวัตถุประสงค์โมเดลใหม่ ความเข้าใจ พึงพอใจ ถ้าเกิดผลตามนี้เป็นประโยชน์มากในการพัฒนา”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 กล่าวว่า

“ถ้าเพิ่มเติมตัวชี้วัดระดับการสื่อสารที่จะผ่านความเข้าใจที่ตรงกันก็เปอร์เซ็นต์ ก่อน-หลังสื่อสาร ความพึงพอใจระดับการสื่อสารเท่าไรจะชัดเจนขึ้น”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 กล่าวว่า

“output ตัวชี้วัดประเด็นต่างๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง จะทำให้กระบวนการประเมินผล สะดวกง่ายขึ้น ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด”

“Input คือข้อเรียกร้องและสนับสนุน /Process คือข้อเรียกร้องการสนับสนุนไปสู่ output การตัดสินใจและปฏิบัติ / Feedback ย้อนไปสู่ Input เรายืมโมเดลมาปรับใช้เพื่อโมเดลเราสมบูรณ์ขึ้น”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 กล่าวว่า

“ปัจจัยนำออกหรือผลผลิตที่ได้จากการสื่อสารโดยผู้นำสตรี อยากให้จัดเป็นลำดับ ว่าอะไรเบาที่สุดก่อน Practice สำคัญสำหรับชุมชน มองไปถึงเป้าหมายจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถของชุมชน จำเป็นต้อง Engage จำเป็นต้องมี เชื่อว่าหลายชุมชนที่ไปสัมภาษณ์มีในตัวอยู่แล้ว ขีดความสามารถในการนำพา จัดระบบหมวดหมู่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น”

“ชุมชนต้องเตรียมความพร้อมในอนาคตด้วย การสื่อสารที่ดียังสามารถสร้างพฤติกรรมเตรียมพร้อมสู่อนาคตได้ด้วย เป็น Output และ Outcome ด้วย”

ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11 กล่าวว่า

“ในรายละเอียดตัว S = Skill เรื่องการตั้งคำถามเสริมเข้าไปตรงไหนได้บ้าง ที่ใช้กับศิลปะการฟัง”

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้วิจัยควรปรับปรุงในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากขึ้น และครอบคลุมในการนำไปใช้มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ตามภาพที่ 23 ดังนี้



แผนภาพที่ 23 รูปแบบสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ปรับปรุงแล้ว

ผลการอธิบายรูปแบบหลังการปรับปรุงเป็นดังต่อไปนี้

รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี มีปัจจัยสำคัญ 3 ส่วนคือปัจจัยนำเข้า (Input) ปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสาร (Process) และผลผลิต (Output) รวมถึง ด้านข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) โดยมีคำอธิบายแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า หมายถึง การเตรียมการในการสื่อสารของผู้นำ โดยผู้นำชุมชนสตรีต้องมีการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กระบวนการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลลัพธ์หรือผลตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูล ข่าวสารที่จะสื่อสาร
- 2) ความรู้ ความเข้าใจในสาร
- 3) ความเข้าใจในกลุ่มผู้ฟัง
- 3) สื่อ ช่องทาง
- 4) สถานที่ อุปกรณ์
- 5) หน่วยงานที่ร่วมจัด

2. ปัจจัยด้านกระบวนการ (Process) และองค์ประกอบของการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

กระบวนการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีประกอบด้วย องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. P = Principle คือองค์ประกอบหลักด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) การสื่อสารอย่างมีเหตุ มีผล คือ มีทักษะในการอธิบายตามหลักเหตุและผลที่ชัดเจน
2) การสื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง คือ ทักษะการอธิบายให้เห็นประโยชน์ที่ผู้ฟังจะได้รับ

3) การสื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ ทักษะการอธิบายให้เข้าใจถึงประโยชน์ของส่วนรวม

4) การสื่อสารอย่างมีคุณธรรม คือ ทักษะการอธิบายที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมของสังคม

5) การสื่อสารอย่างเป็นกลาง คือ ทักษะการอธิบายที่ไม่มีอคติ เปิดเผย ไม่เข้าข้างฝ่ายใด

2. A = Attitude หมายถึง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มผู้ฟัง ต่อข่าวสารที่จะสื่อสาร รวมถึง เล็งเห็นประโยชน์และคุณค่าของการสื่อสารที่สร้างสรรค์

โดยมีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) การสื่อสารด้วยความปรารถนาดี คือ ใช้ทักษะในการอธิบายอย่างตั้งใจ และด้วยความหวังดี

2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะในการอธิบายที่คล่องแคล่ว

3) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างมั่นใจ ที่เชื่อถือได้

4) เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายให้เข้าใจและโน้มน้าวใจได้

5) ตระหนักในผลกระทบของการสื่อสาร คือ มีทักษะในการอธิบายที่ไม่ส่งผลเสียต่อการสื่อสารหรือมีทักษะการอธิบายด้วยคำพูดเชิงบวก

3. R = Response and Feedback หมายถึง ต้องมีการรับรู้ถึงผลตอบรับของกลุ่มผู้ฟัง รวมถึง รับฟังความคิดเห็นและข้อมูลที่เป็นเสียงสะท้อนกลับจากกลุ่มผู้ฟังอย่างตั้งใจ เพื่อเรียนรู้และพัฒนาการสื่อสารของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

โดยมีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วยภาษาและคำพูดที่ไม่สับสน

2) การสื่อสารให้เกิดความพึงพอใจ คือ มีทักษะในการอธิบายให้รับรู้และตรงใจผู้ฟัง

3) การสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ไว้ใจได้ คือ มีทักษะในการอธิบายอย่างชัดเจน มั่นใจและจริงใจ

4) การสื่อสารที่ผู้ฟังอยากร่วมมือ คือ มีทักษะในการพูดที่กระตุ้นหรือโน้มน้าวใจ

5) การสื่อสารที่ให้ผู้ฟังได้แสดงความเห็น คือ มีทักษะในการฟังอย่างตั้งใจ และเปิดใจฟัง

4. S (1) = Structure หมายถึง ผู้นำชุมชนต้องสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง จัดข่าวสารข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อการสื่อสารของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

โดยมีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) การสื่อสารอย่างเป็นระบบ คือ มีทักษะในคิดและอธิบายให้เข้าใจในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน

2) การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง คือ มีทักษะในการกำหนดเค้าโครงใหญ่ที่จะอธิบายได้

3) การสื่อสารอย่างเป็นหมวดหมู่ คือ มีทักษะในการอธิบายด้วย

4) การสื่อสารแบบสรุปใจความสำคัญ คือ มีทักษะในการอธิบายสาระสำคัญอย่างกระชับ

5. S (2) = Step หมายถึง ผู้นำชุมชนต้องสื่อสารอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน จัดข่าวสารข้อมูลแบบเรียงประเด็น มีความเชื่อมโยง มีขั้นตอนให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นและตั้งคำถามได้

โดยมีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน คือ มีทักษะการพูดที่เป็นลำดับ มีการเริ่มต้น มีข้อมูล และมีการจบ

2) การสื่อสารแบบเรียงเรียงประเด็น คือ มีทักษะการอธิบายได้ตามประเด็น ไม่สับสน

3) การสื่อสารต่อเนื่อง ราบรื่น คือ มีทักษะการพูดที่ต่อเนื่อง เป็นไปอย่างราบรื่น

4) การสื่อสารแบบเชื่อมโยงข้อมูล คือ มีทักษะการอธิบายให้เข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล

5) การสื่อสารแบบสองทาง พร้อมให้ถามและให้คำตอบ คือ มีทักษะมีทักษะในการรับฟังคำถาม และทักษะการตอบคำถาม

6. S (3) = Skill หมายถึง ผู้นำชุมชนต้องมีทักษะสื่อสาร มีการเลือกใช้คำพูดที่ดี พูดสื่อสารด้วยน้ำเสียงที่มั่นใจ มีภาษากายประกอบที่เหมาะสม มีทักษะการฟังความคิดเห็น และสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังอย่างสร้างสรรค์

โดยมีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) มีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ มีทักษะการพูดที่คล่องแคล่ว อธิบายอย่างเป็นธรรมชาติ

2) มีการใช้คำพูด คือ มีทักษะการใช้คำพูดที่เข้าใจได้ง่าย คำพูดสุภาพ คำพูดที่ชวนฟัง

3) การสื่อสารด้วยน้ำเสียง คือ มีทักษะการพูดที่ใช้เสียงที่ชัดเจน เสียงที่มีความมั่นใจ

4) การสื่อสารด้วยภาษากาย คือ มีทักษะการใช้ท่าทาง หรือใช้ภาษากายอย่างพอเหมาะ

5) มีทักษะการฟังและปฏิสัมพันธ์ คือ มีทักษะฟังอย่างตั้งใจ และปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังได้เหมาะสม

3. ปัจจัยด้านผลผลิต (Output)

ปัจจัยด้านผลผลิต หรือผลลัพธ์ เป็นผลของกระบวนการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่จะเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จในการสื่อสาร โดยผู้นำชุมชนสตรีต้องมีทักษะสื่อสารเชิงสร้างสรรค์กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนากลุ่มหรือชุมชน รวมถึงร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน หรือกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำกับกลุ่ม

2) เกิดความพึงพอใจในข่าวสาร ข้อมูลที่ได้รับ

- 3) เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 4) เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่นในตัวผู้นำ
- 5) เกิดความร่วมมือที่พร้อมจะมีส่วนร่วม
- 6) มีดัชนีวัดความสำเร็จตามที่กลุ่มกำหนดไว้

4. ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลสะท้อนกลับเป็นปัจจัยที่สามารถวัดผลของความสำเร็จในการสื่อสารของผู้นำ รวมถึงสร้างการเรียนรู้ให้ผู้นำชุมชนพัฒนาทักษะสื่อสารเชิงสร้างสรรค์กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป และสามารถสร้างผลลัพธ์หรือผลตอบรับได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ความเข้าใจที่ตรงกัน ความพึงพอใจในข่าวสาร ข้อมูลความร่วมมือที่พร้อมจะมีส่วนร่วม ความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การบรรลุผลตามดัชนีวัดความสำเร็จ และมีองค์ประกอบอื่น ๆ ดังเช่น

- 1) ข้อคิดเห็นจากกลุ่มผู้ฟัง ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติกร
- 2) ปัญหา อุปสรรคที่เกิดความไม่เข้าใจ ไม่พึงพอใจ
- 3) ข้อเสนอแนะต่อการสื่อสารของผู้นำ ฯ

สรุปผลการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีชื่อว่า PAR3S Model (พา-ทริปเปิ้ล-เอส-โม-เดล) ได้พัฒนาปรับปรุงมาจนเสร็จสิ้นในขั้นตอนสุดท้ายเรียบร้อยแล้ว ซึ่งพร้อมที่จะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัย และจะอภิปรายผลในบทต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 3) เพื่อรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี พื้นที่ที่ศึกษาคือกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R₁) ศึกษาข้อมูล สภาพทั่วไปของการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาสภาพพื้นที่ด้วยการสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชนในพื้นที่ และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development: D₁) สร้างรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research: R₂) การประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีโดยผู้นำชุมชน จำนวน 20 คน ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development: D₂) ประเมินรูปแบบและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytics) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 พบว่าในภาพรวมการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีโดยเฉพาะในการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มมีน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจน ทั้งด้านการสื่อสารในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และด้านการสื่อสารในการสอบถามข้อสงสัยในที่ประชุม ทั้งนี้พบอุปสรรคสำคัญที่ผู้นำชุมชนสตรี ระบุว่า เป็นเพราะความไม่มั่นใจในการ

สื่อสารทำให้ไม่กล้าพูดสื่อสารออกไปในที่ประชุม และผู้นำชุมชนสตรีบางคนระบุว่ามีความเกรงใจว่าอาจจะทำให้ที่ประชุมเสียเวลา มีความเกรงใจการประชุมของกลุ่มมาก โดยส่วนใหญ่ระบุว่าถ้าสื่อสารพูดคุยกับบุคคลอื่นทั่วไปสามารถทำได้ แต่ไม่สามารถพูดสื่อสารในที่ประชุมได้ และผู้นำชุมชนสตรีบางคนระบุว่า ถึงแม้ว่าในระดับชุมชนจะมีการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) แต่ก็ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันในเชิงสนทนาหรือเพื่อการนัดหมายเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ใช้ในการประชุมผ่านระบบสังคมออนไลน์ดังกล่าว โดยสรุปสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี มีน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจนและมีอุปสรรคสำคัญคือปัจจัยด้านความไม่มั่นใจ และความเกรงใจต่อบุคคลอื่นๆในที่ประชุม สอดคล้องไปในแนวเดียวกันในทุกจังหวัดที่ลงพื้นที่ศึกษา

2. รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นคือ PAR3S Model (พา-ทริปเปิ้ล-เอส-โมเดล) ผลการพัฒนารูปแบบ สรุปว่ามีปัจจัยหลัก 3 ด้านคือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านการสื่อสาร (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) โดยปัจจัยด้านการสื่อสาร มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้านคือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (Principle) 2) ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (Attitude) 3) ด้านการรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (Response and Feedback) 4) ด้านการสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (Structure) 5) ด้านการสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (Step) และ 6) ด้านการมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (Skill) และมีองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักแต่ละด้าน รวม 29 องค์ประกอบ ซึ่งสร้างรูปแบบที่มีปัจจัยและองค์ประกอบ มาจากการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วสังเคราะห์ องค์ประกอบเชิงทฤษฎี ทำให้ได้ผลการสร้างรูปแบบที่เชื่อมโยงกับข้อมูลในมิติต่างๆ ดังกล่าว

3. ผลการรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ปรากฏว่าผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.415 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และผลการประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี โดยผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 นอกจากนี้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านต่อรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ทุกท่านให้การรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาผู้นำในด้านอื่น ๆ ด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่พบว่าสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีมีน้อยกว่าผู้นำชุมชนชายอย่างชัดเจน ซึ่งมีสภาพคล้ายคลึงกันใน 4 จังหวัดที่ลงไปศึกษา คือจังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี ประเด็นที่สังเกตพบอย่างชัดเจนคือ ผู้นำชุมชนสตรีมีส่วนร่วมในการรับฟังมากกว่าการสื่อสารความคิดเห็นหรือการสอบถาม ซึ่งพบอุปสรรคสำคัญ คือ ความไม่มั่นใจในการพูดสื่อสารในที่ประชุม และความรู้สึกเกรงใจต่อกลุ่มที่ร่วมประชุมว่าจะเสียเวลา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ผู้นำชุมชนสตรียังไม่สามารถใช้โอกาสในการสื่อสารเพื่อแสดงความคิดเห็นและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาการสื่อสาร การไม่มีหรือไม่ใช้โอกาสที่จะแสดงถึงศักยภาพของความเป็นผู้นำในตนเองได้ รวมถึงสภาพของการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจังในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรียังไม่มากหรือชัดเจนเพียงพอ ดังนั้นการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีจึงมีเพียงผู้นำชุมชนสตรีบางคนที่ได้รับโอกาสในการพัฒนา ซึ่งถือว่ายังเป็นเพียงส่วนน้อย

จากผลการศึกษาที่พบสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ยังมีน้อยดังกล่าว แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าวิถีชีวิตค่านิยม บริบทสังคมของไทยแบบเดิมในเรื่องของการที่ผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้นำครอบครัว ผู้หญิงมีบทบาทเป็นแม่บ้าน หรือค่านิยมในเรื่องของสภาพสตรีควรรับผิดชอบงานด้านการเป็นแม่บ้าน ส่วนงานนอกบ้านงานภาคสังคมเป็นงานของสุภาพบุรุษ ยังมีแฝงอยู่และเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการยอมรับสตรีในสังคมไทยของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2559: 1-12) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมพบว่า การยอมรับสตรีเป็นแค่การยอมรับทางความคิด ยังไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงยังเห็นความแบ่งแยก ความไม่เท่าเทียม และการมีอคติต่อสตรีปรากฏอยู่ และสอดคล้องกับข้อสรุปของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550) ในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคมที่ระบุว่า การที่สตรีไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าบุรุษในสังคมมานานแล้ว สถานภาพทางสังคมที่ไม่เท่ากัน บางครั้งความเสมอภาคในโอกาสของสตรีอาจจะยังไม่เพียงพอที่จะแก้ปัญหานี้ได้ ด้วยแนวคิดพื้นฐานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรีมีแนวทางโดยสรุป คือ เสริมสร้างมิติความสัมพันธ์บุรุษและสตรีให้มากขึ้น พร้อมไปกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศให้เพิ่มมากขึ้น และในส่วนของสตรีในการเป็นผู้นำยังมีน้อยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของคณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี (2565) ที่สรุปว่า เป็นเพราะบุรุษ

ถูกมองว่ามีความเข้มแข็งและอดทน จึงเป็นหน้าที่ที่ต้องเป็นผู้นำ ขณะที่กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารในสมัยใหม่ได้สร้างการรับรู้และการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมและค่านิยมแบบข้ามวัฒนธรรม (Cross Culture) ปรากฏชัดเจนมากขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมไทย ทำให้ค่านิยมที่ให้ความสำคัญในเรื่องความเสมอภาคของผู้นำสตรีต้องได้รับการส่งเสริมและยอมรับมากขึ้นการสอดคล้องกับแนวคิดของ อาริยา เมฆาธร. (2557: 1-12) ที่ระบุในหนังสือเรื่องการบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา ไว้ว่าผู้บริหารสตรีต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตามในวงการศึกษาที่มีนักบริหารสตรีที่มีความสามารถ ในการบริหารงานมากมาย และมีชื่อเสียงสามารถพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้ไม่ยิ่งหย่อนกว่าบุรุษ เพราะสตรีมีความละเอียดอ่อนมีความรอบรู้ และลึกซึ้ง เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ จึงสามารถใช้แรงจูงใจเพื่อส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการทำงาน และการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับผู้นำหญิง ของระวีวรรณ ประทุมนอก (2544) ที่ศึกษากรณี ธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่ามีความสอดคล้อง คือ มีการยอมรับผู้นำหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ และการศึกษาแตกต่างกันจะมีการยอมรับผู้นำหญิงที่แตกต่างกัน จากการที่สตรีมีตำแหน่งเป็นผู้นำมากขึ้นจึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลงด้วย

รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของ เพทาย ชื่อสัจจงษ์ (2540) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกดี ยกเว้นเพียงอย่างเดียวที่อยู่ระดับปานกลาง คือ มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับแนวทางของ องค์การสหประชาชาติ (1975) ที่มีแนวคิดการนำสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา (Integration Women in Development) ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรก และองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดโปรแกรมสำคัญให้ “สตรีกับการพัฒนา” (Women in Development) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสตรีเพศซึ่งมีประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งของโลกไม่ถูกละเลย โดยมุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาสตรี ได้แก่ การขาดโอกาสในสังคม ความยากจน และการไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564) ที่สรุปว่า ยุคนี้เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม วัฒนธรรม และองค์การทั่วโลกต่างมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ภายใต้บริบทของโลกและองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อผู้นำให้มีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำ และปรับกลยุทธ์เพื่อเผชิญกับสถานะต่างๆ ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปการอภิปรายผลในข้อที่ 1 คือ นอกจากที่ผลการศึกษาพบว่าสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในด้านการสื่อสารกับชุมชนยังน้อยกว่าผู้นำชุมชนชาย

สอดคล้องกับงานวิจัยหลายๆเรื่อง และสอดคล้องแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่มีข้อสรุปไปในทิศทางเดียวกันว่าการพัฒนาผู้นำสตรี บทบาทผู้นำสตรี หรือ ภาวะผู้นำสตรีจะต้องมีการเพิ่มเติมให้มากขึ้น ด้วยการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาในกลุ่มผู้นำชุมชนสตรีในทุกระดับต่อไป

2. ผลการศึกษาที่ได้พัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยคือ PAR3S Model (พา-ทริปเปิ้ล-เอส-โมเดล) รูปแบบโดยสรุป มีปัจจัยหลัก 3 ด้านคือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (Process) 3) ผลผลิต (Output) และข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) โดยปัจจัยด้านการสื่อสารมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้านคือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ (Principle) 2) ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (Attitude) 3) ด้านการรับรู้ผลลัพธ์และการสะท้อนกลับ (Response and Feedback) 4) ด้านการสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (Structure) 5) ด้านการสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (Step) และ 6) ด้านการมีทักษะการสื่อสาร การใช้คำพูด (Skill) และมีองค์ประกอบย่อย รวม 29 องค์ประกอบโดยรูปแบบการสื่อสารที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดและความต้องการของผู้นำชุมชนที่ให้ข้อมูลในทุกกลุ่ม

จากผลการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี คือ PAR3S Model นี้พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของสุมาลี สุวรรณกร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเมืองขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการคัดกรองข่าวและนำเสนอข่าวอย่างเป็นกลาง การมีความรู้สึกลอยกามีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขอนแก่น และพร้อมที่จะเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนการพัฒนา และแนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถใช้เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างการบริหารภาครัฐกับประชาสังคมในการพัฒนาเมืองขอนแก่นจะสำเร็จได้ และประเด็นของปัจจัยด้านการสื่อสาร มีความสอดคล้องกับ ของแพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูโนเด็ต แสตนด์สตาร์ดี เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการสื่อสารในองค์กรส่วนมากเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจกัน การไม่สื่อสารระหว่างกัน ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เพียงพอ และการบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร และยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของปราณี สุรสิทธิ์ (2555) ที่ศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของผู้นำชุมชน ในเขตจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการสื่อสารของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่ชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน 3) สังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการสื่อสารเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) ของการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่าทั้งผู้นำและสมาชิกในชุมชนต่างติดตามการเสนอสารทางการเมืองของสื่อ/กิจกรรมที่ตนชื่นชอบ ในขณะที่สมาชิกในชุมชนก็มีความเห็นสอดคล้องกับผู้นำชุมชน ผู้นำไม่ควรรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่คนเดียว ต้องกระจายข้อมูลให้สมาชิกในชุมชนรับทราบและรับฟังความคิดเห็นของ

สมาชิกในชุมชนด้วยใจเป็นธรรม รวมทั้งมีการหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่ชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน พบว่า กลยุทธ์ด้านผู้ส่งสาร ด้านเนื้อหาสาร ด้านสื่อ/ช่องทาง/วิธีการ และด้านผู้รับสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้ส่งสาร (ผู้นำ) และผู้รับสาร ต้องเข้าใจบทบาทตนเอง เป็นกลาง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข่าวสารก่อนจะสื่อสาร รู้เท่าทัน เป็นนักฟังที่ดี

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงพร คำณูวัฒน์ และคณะ (2550) ที่ศึกษา การสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงานสื่อสารสุขภาพ แนวทางดำเนินงาน สื่อสารสุขภาพของท้องถิ่น โดยดำเนินงานวิจัยในจังหวัดแพร่และกาญจนบุรี ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานสื่อสารสุขภาพด้านการเสริมศักยภาพด้านการพูด ซึ่งเป็นการพูดผ่านสื่อเสียงและการพูดในที่สาธารณะ การเรียนรู้ในกิจกรรมทั้งหลายได้มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารในท้องถิ่นด้วย คนท้องถิ่นอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพราะหัวใจของการสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่น คือ การสื่อสารที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นคนท้องถิ่น เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น และด้วยรูปแบบวิธีการที่สอดคล้องกับความถนัด ความต้องการ และรสนิยมของคนท้องถิ่น ด้านการเสริมทักษะการสื่อสารด้านการพูด เป็นที่ต้องการสอดคล้องกับลักษณะการรับสารของคนในพื้นที่ที่ชอบฟัง โดยการพูดผ่านสื่อเสียง หมายถึง การพูดผ่านสื่อวิทยุชุมชน สื่อวิทยุกระแสหลัก และสื่อหอกระจายข่าวเสียงตามสาย การพูดในที่สาธารณะ หมายถึง การพูดกับผู้ฟังกลุ่มต่าง ๆ แบบเห็นหน้ากัน (Face to face) ในกาลเทศะแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการสื่อสารของประชาชนในพื้นที่ศึกษามีลักษณะเป็นการสื่อสารด้วยภาษาพูดเป็นส่วนใหญ่ มีการสื่อสารกันด้วยการพูดและฟังมากกว่าการเขียนและอ่านหนังสือ ซึ่งแสดงถึงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมการสื่อสารของสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมในท้องถิ่นซึ่งมักมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ใกล้ชิดกัน มีโอกาสพบปะ พูดจากันมากกว่า ดังนั้น การสื่อสารด้วยการพูดและฟังจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับคนในท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของ “สื่อบุคคล” ว่ายังคงมีพลังในการสื่อสาร โดยเฉพาะคนในท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้น มีความสนิทสนมกัน เสมือนเป็นญาติพี่น้อง เคารพนับถือกัน เชื่อถือ และไว้วางใจในตัวบุคคลที่รู้จัก และใกล้ชิด และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ชื่นสุวรรณ และ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2554) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนากภาวะผู้นำของสตรีด้านธุรกิจในวิทยาการสมัยใหม่ 2) เพื่อศึกษาหลักธรรมในการพัฒนากภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจในพระพุทธศาสนาเถรวาท และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการวิจัยโดยย่อพบว่า 1) สภาพปัญหา และผลกระทบต่าง ๆ ของสตรีทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาจากสภาพทางกายภาพและจิตใจที่อ่อนไหวง่ายไม่เข้มแข็งและขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และ

ปัจจัยทางสังคม คือ ขาดการยอมรับทางสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมที่เน้นผู้ชายเป็นใหญ่ 2) หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร และนำกลุ่มคนต่าง ๆ ในองค์กรให้สามารถทำงานอย่างเป็นสุข และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างประสมประสาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับภาวะของผู้นำสตรีว่าต้องตั้งอยู่ในธรรม คือ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา 3) ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการนั้น พบว่า แนวทางในการพัฒนาที่เกิดจากแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในวิทยาการสมัยใหม่ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้น สามารถบูรณาการได้ 4 มิติการพัฒนา คือ แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพ แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม แนวทางในการพัฒนาจิตใจ และแนวทางการพัฒนาปัญญาเชิงพุทธบูรณาการ

โดยสรุปแล้วการอภิปรายผลในข้อ 2 จากผลการศึกษาและพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้นำชุมชนในพื้นที่ที่ศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของหลายท่านดังที่ได้กล่าวแล้ว

3. จากผลการรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก และการประเมินและรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 11 ท่านให้การรับรองรูปแบบดังกล่าวแล้วนั้น มีความสอดคล้องกับนโยบายของ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2661 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 4-5) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรีไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง สอดคล้องกับข้อสรุปของ Bennis (2002) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นชายหรือหญิงแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกศรี วิวัฒน์ปฐพี (2564) ที่สรุปการศึกษาไว้ว่า กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน เป็นการสร้างตนเองก้าวสู่บทบาทผู้นำต้องใช้วิธีการสร้างกระแสศรัทธา และความเชื่อมั่นจากประชาชน ผลักดันตนเองเข้าสู่บทบาทผู้นำผ่านสื่อทุกรูปแบบ โดยการสร้างเครือข่ายทีมงานที่เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชาวบ้านหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และมีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพนธ์ จันทะสร (2551) ได้ศึกษาบทบาทกลุ่มผู้นำสตรีอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการกลุ่มผู้นำสตรีหรือ คณะกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีบทบาทด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจมีส่วนส่งเสริมพัฒนาอาชีพและการก่อให้เกิด

รายได้หลักและรายได้เสริมต่อคนในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ด้านสังคม มีการรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ด้านวัฒนธรรม พบว่ามีส่วนส่งเสริมทำนุบำรุงวัฒนธรรมทุกด้าน โดยเฉพาะวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น และยังมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองอย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฅาลัศมา จุลเพชร (2548) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่น : กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิหลังและปัจจัยในการเข้าสู่การเมืองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรี และรูปแบบการใช้อำนาจบริหารของผู้นำสตรีในท้องถิ่นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยผ่านทัศนคติและการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยด้านเพศสภาพ ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่าสตรีก้าวเข้ามาสู่ผู้นำท้องถิ่นได้ต้องมีการต่อสู้ที่เริ่มตั้งแต่ภายในครอบครัว จนถึงสังคมภายนอก และมีปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้นำสตรีเข้ามาสู่การเมืองท้องถิ่นได้สำเร็จ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มนักรบการเมือง ค่านิยมในฐานะความเป็นผู้นำสตรี พลังกลุ่มเครือข่ายสตรี และอำนาจการครอบครองปัจจัยการผลิต ซึ่งต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารจัดการท้องถิ่นของผู้นำสตรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองโดยประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหาในชุมชนมากขึ้น

โดยสรุปแล้วการอภิปรายผลในข้อ 3 นี้สามารถกล่าวได้ว่า ผลการรับรองว่าการนำรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีไปเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแนวทางในการพัฒนาผู้นำสตรีและผู้นำชุมชนสตรีในสังคมไทยนั้นสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยหลายเรื่อง รวมถึงสอดคล้องกับแนวทางของภาครัฐทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งสามารถยืนยันได้ในระดับหนึ่งว่า ผลการวิจัยที่พัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีนี้ จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด ควรขยายผลการนำรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี (PAR3S Model) จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปสู่การขยายผลเพื่อนำไปสู่การวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดผลในเชิงรูปธรรมและเกิดเป็นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ

1.2 ควรมีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้นำชุมชนสตรีอย่างแพร่หลายและทั่วถึง ซึ่งควรส่งเสริมทั้งในด้านงบประมาณ ช่องทางการเข้าถึงความรู้ด้านการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีได้หลายช่องทางให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางสังคมได้อย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ได้แก่ จังหวัด อำเภอบึงสามพัน องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้นำชุมชนสตรี โดยใช้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชนสตรีในการร่วมพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและร่วมในการพัฒนาชุมชนในมิติอื่นๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมไทยโดยรวม

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกันจัดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้วยการส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และทักษะการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผู้นำชุมชนสตรีให้เพิ่มขึ้นในชุมชนต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การต่อยอดทางวิชาการทั้งในรูปแบบของการพัฒนาเป็นหลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม หรือเป็นสาระสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ด้วย

2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรมและในระดับพื้นที่ควรร่วมกันเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในวงกว้าง เพื่อให้เกิดการขยายผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำอื่นๆ เช่น ผู้นำเยาวชน ผู้นำนักเรียน นักศึกษา ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และควรขยายผลทุกระดับ เพื่อร่วมกันสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในมิติต่าง ๆ ให้มีความยั่งยืนต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในพื้นที่อื่นๆ ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ทั้งในเรื่องรูปแบบ แนวทางอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษากการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในรูปแบบและวิธีการอื่นๆ ให้สอดคล้องกับการเป็นสังคมยุคดิจิทัล โดยใช้การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ปรับให้เป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์อีกทางหนึ่งด้วยจะเป็นการขยายผลได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Alice H. Eagly. (2003). **The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence.**
- Amabile, T. M. (1983). **The Social Psychology of Creativity.** New York: Springer-Verlag.
- Barnard, C.I. (1972). **The function of executive.** London: Oxford University.
- Beth Humberd. (2014). **Seeing herself as a leader: An examination of gender-leadership frames in women's leader identity development.**
- Burns. (1978). **Leadership.** New York: Harper & Row.
- Cohen and Uphoff. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** Ithaca, NY: Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Daniels, T. D., & Spiker, B. K. (1994). **Perspectives on organizational communication (3rd ed.).** Dubuque, IA: William C. Brown.
- David K. Berlo. (1960). **SMCR Model of Communication explained.**
- Elliott-Kemp, John. (1983). **Creative Thinking and the Brain.** A Paper for Supervisor Training. (Duplicated Copied Paper).
- Engels. (1972). **Manifesto of the Communist Party and its genesis: 13-21.**
- Greenberg, J. M., and R. A. Baron. (2003). **Understanding and Managing Organizational Behavior.** 4th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Harold Laswell. (1948). **The Structure and Function of Communication in Society: Scientific Study of the process of Communication.**
- Keeves, P. J. (1988). **Educational research, methodology and measurement: An international handbook.** Oxford: Pergamon Press.
- Keith Davis. (1972). **Human behavior at work: human relations and organizational behavior.** New York: McGraw-Hill.

- Kelley and Robert (1977). **Communication**. New York: Crowell Company.
- Lundvall B. A. (1995). **National Systems of Innovation: towards a theory of innovation and interactive learning**. London: Pinter.
- Marianne Coleman. (2003). **Gender in Educational Leadership**. Leadership in Education.
- Schramm, W. (1974). **The process and effects of mass communication**. Urbana: University of Illinois Press: 62.
- Stogdill R.M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research**. New York: Free Press.
- Warren G. Bennis, Robert J. Thomas. (2002). **Crucibles of Leadership**. Harvard business review.
- Wollstonecraft, M. (1972). **The Vindication of the Rights of Woman**. London: Penguin Books Ltd.
- Yukl, G. (2010). “**Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential.**” Consulting Psychology Journal 62, 2: 81-93.

ภาษาไทย

- กนกพร ปิมแปง. (2553). **หลักการสื่อสารในชีวิตประจำวัน**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.dpu.ac.th/artsciences/ge/131office/attach/.1201442060doc>
- กรมการปกครอง. (2541). **เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง: แนวคิดและยุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2547). **สื่อสารมวลชน: ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เลิฟ แอนด์ ลิฟ.
- เกศรา มัญชุศรี. (2556). **บทบาทสตรีในฐานะผู้บริหาร**. กรุงเทพฯธุรกิจ. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/106718>
- เกศรี วิวัฒน์ปฐพี. (2549). **กระบวนการสร้างพลังผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน**. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์: 127-128.
- ขวัญชีวัน บัวแดง และคณะ. (2548). **การพัฒนาการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ:**

- กรณีศึกษาในกลุ่มแรงงานไม่ใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 123-128.
- คณิงนิจ ศีลรักษ์ และคณะ. (2555). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สัมปชัญญะ: 6-16.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ พันสวรรค. (2562). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชาญเวช ศรีธธาพุทธ (2552). **ทักษะในการสื่อสาร**. โรงพยาบาลเลิดสิน: กรมการแพทย์: 5.
- ไชยรัตน์ กลั่นสกุล. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.): ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสิงห์บุรี**. ภาคนิพนธ์ (ศศ.ม.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: 47-48.
- ฉมาลัศมา จุลเพชร. (2548). **บทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร คำณูวัฒน์ และคณะ (2550). **วิจัยและพัฒนากการสื่อสารสุขภาพของท้องถิ่น**. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์. (2553). **การสื่อสารระหว่างบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ณ ฌาน: 46.
- ทยากร รุจนรวงกูร. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนตำบลแม่ปะ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- ทิตนา แคมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 19.
- ธนซ์ พิพัฒน์ปรากฏ. (2552). **ความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนิศร ยืนยง. (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก**. มหาวิทยาลัยปทุมธานี เขตเทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ธัญฤทธิ์ ปนารักษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธิตี กิตติวิทิตคุณ. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: 48.
- นพวรรณ นาสมตรง. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1** ประจำเดือนมกราคม 2562 - มิถุนายน 2562 (เผยแพร่ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562).
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2558). **สื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างสุขในครอบครัว.** Veridian E-Journal. Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น: 21.
- บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2548). **Benchmarking ทางลัดไปสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ: 11.
- เบญจพร ยิฐธรรม. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ประเวศ วะสี. (2541). **ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง ศิลธรรมและสุขภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์: 46.
- ประเวศ วะสี. (2544). **ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน: 26.
- ปราณี สุรสิทธิ์. (2555). **รูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความสามัคคีกันของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดนนทบุรี.** สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรีดา เจษฎารางกุล. (2550). **การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนใน**

- เขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น: 21.
- ปีพมา สายสอาด. (2551). **ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร: 20.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร.** พิมพ์ครั้งที่ 5:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 75.
- พรธณี จันทะสร. (2551). **บทบาทกลุ่มผู้นำสตรีอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภูต่อ
การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม.** ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาไทยศึกษา เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลอยชมพู ฐิตียา. (2553). **การสื่อสารชุมชนท่องเที่ยวยั่งยืน: กรณีศึกษา
ชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสื่อสารมวลชน คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัลลภ ต้นจรรย์ภรณ์. (2543). **กระบวนการพัฒนาสตรีในประเทศไทย: แนวคิดและนโยบาย:** 4-6.
- พีระพงษ์ สุดประเสริฐ (2544). **การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดชลบุรี.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาการมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา: 44.
- เพ็ญศรี จุลกาญจน์. (2541). **การผลิตซ้ำอุดมการณ์เกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของ
หญิงและชาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาอกระบบ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร:
กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน).**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2541). **ประชาคมตำบล: หมายเหตุจากนักคิดสถาบัน
ชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์: 161-162.
- ภัสรา ชนะชัย. (2550). **แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสาร.** ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2562.
จาก www.multiply.multiplycontent.com
- ภัสวาลี นิตินิเทศสุนทร และคณะ (2551). **ประมวลสาระวิชาชุดปรัชญานิเทศศาสตร์และ
ทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่1-7.** พิมพ์ครั้งที่ 2: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: 124.
- มุกทราย บวรนิธิกุล. (2558). **การพัฒนาลักษณะเฉพาะของแบบวัดทักษะการสื่อสาร**

- แห่งศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธพงศ์ สมร. (2551). **การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของ ชุมชนบ้านร่องภาคใต้ ตำบลร่องภาค อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุพิน ระพีพันธุ์. (2544). **ความรู้ทัศนคติและการจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการชุมชนในการจำแนกประเภทหลุมฝังที่ใช้ในชีวิตประจำวันก่อนทิ้ง ในเขตเทศบาลเมืองพนัส อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชน มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชน. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: 21.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตน์ บัณฑิต. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คำสมัย: 23.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2562). **พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 8: กรุงเทพฯ. มิติชน.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ์. (2545). **สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20.** กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ: 2-5.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **การวิจัยพัฒนารูปแบบ.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. _____ . (2556). **การวิจัยพัฒนารูปแบบ.** เอกสารประกอบการสอนการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ: 26-29.
- วิภากรณ์ โทพล. (2553). **การพัฒนาการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านดอนนิเวก ตำบลพระธาตุ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking).** การศึกษาค้นคว้า อิสระ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2546). **การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคนิโงรูปการเมือง.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท.เจ.เพลท. โพรเซสเซอร์.
- วิริยาภรณ์ จันทะวิททะ. (2554). **สุดยอดผู้นำหญิง (คนแรก) ทั่วโลก.** กรุงเทพมหานคร: ก้าวแรก พับลิชซิ่ง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน.**

- กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท: 185-187.
- วุฒิชัย สายบุญจาง. (2561). **ชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชนกรณีศึกษา บ้านปลายคลองบางโพธิ์เหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางโพธิ์เหนือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2540). **องค์การชุมชน: กลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม (รายงานผลงานวิจัย)**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย: กรุงเทพฯ.
- สนธยา พลศรี. (2545). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์: 44.
- สมเดช สีแสง. (2547). **คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ**. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ: 23.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: ห้างหุ้น ส่วนจำกัดอุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สรฤทธ จันสุข. (2552. มกราคม – เมษายน). “**การศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**”. ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปี ที่ 11 ฉบับที่ 1.
- สาวิตร จิตรประวัตติ. (2542). **แรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). **สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2564 จาก <http://www.mua.go.th/university.html>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 และ 2565**. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570**. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- พุทธศักราช 2551.** 14 กรกฎาคม 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ: 65-68.
- สุชาดา จักรพิสุทธ์. (2547). **ชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการศึกษา.** วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2563). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของ
รัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม(การอุดมศึกษา).** กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: 52.
- สุพัตรา ชั้นสุวรรณ และพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2561). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรี
ด้านธุรกิจเชิงพุทธบูรณาการ.** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี สุวรรณกร. (2559). **แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเมืองขอนแก่น.**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
_____. (ปีที่ 9 ฉบับที่ 2: เมษายน-มิถุนายน 2559). **วารสารการบริหารท้องถิ่น.**
แนวทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเมืองขอนแก่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2563). **ทฤษฎีการสื่อสาร.** พิมพ์ครั้งที่ 4.
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: 2-4.
- สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และชนาธิป บุญยเกตุ. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่องสตรีกับบทบาท
ในการเข้าร่วมองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.):** บริบททางสังคม วัฒนธรรม และการเมือง.
กรุงเทพฯ: 52.
- สุริน คล้ายรามัญ. (2543). **การพัฒนากระบวนการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์
และการเรียนรู้โดยการใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการ
เมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 7-8.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). **บทที่ 3 แบบตรวจสอบรายการประเมิน: วิธีวิทยาและเครื่องมือประเมิน.**
การประเมินอภิมาน: วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: 23.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.
เอกสารคัดสำเนา.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ:
ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข.
- อนงค์วิชญา สาริบุตร. (2548). ความสัมฤทธิ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาท
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนันต์ นามทองต้น. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร: 104.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2541). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย: 16-18.
- อภิญญา กังสนารักษ์. (2544). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผล
ระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉราภรณ์ ทวีสิน. (2553). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนด้านสิ่งแวดล้อม
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. การ
ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารดา พุ่มหิรัญ. (2551). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชุมชน
อัสลามคลองกุ่มและชุมชนสมหวัง เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). ระบบการศึกษากับชุมชน ครอบคลุม
และข้อเสนอเพื่อการศึกษาวิจัย (รายงานผลงานวิจัย). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย:
กรุงเทพฯ: 12-33.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว. กรุงเทพฯ:
ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัว: 42-43.



ภาคผนวก



แบบสังเกต

สภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชนในพื้นที่ศึกษา

ตอนที่ 1 สภาพพื้นที่และสถานการณ์ที่สังเกตการณ์

1.1 สภาพการณ์โดยทั่วไปของสถานการณ์/การประชุม

.....

.....

1.2 จำนวนและองค์ประกอบของผู้ร่วมอยู่ในสถานการณ์/การประชุม

- ชาย.....คน หญิง.....คน ไม่สามารถระบุเพศ/เพศทางเลือก.....คน รวม.....คน

องค์ประกอบสำคัญของการประชุม

.....

.....

ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสตรี

2.1 บรรยากาศ ความตั้งใจ ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมของผู้นำชุมชน

.....

.....

2.2 การรับฟัง การปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการประชุมร่วมกับกลุ่ม/ชุมชน

.....

.....

2.3 การสื่อสารในการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามเมื่อมีข้อสงสัยในที่ประชุมของผู้นำชุมชน

.....

.....

2.4 สภาพการณ์ของการสื่อสารในการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามของผู้นำชุมชนบุรุษ และสตรี

.....

.....

2.5 สภาพการณ์เพิ่มเติมที่สำคัญหรือเด่นชัดที่สังเกตพบ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูล ด้านสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ถือเป็นความลับ จะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใด ๆ จะใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
3. แบบบันทึกการสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในขั้นตอนต่อไปของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

อาชีพ..... ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ..... เวลา..... สถานที่.....

ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการสื่อสารของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสตรี

- 2.1 การสื่อสารของผู้นำชุมชนในการประชุมร่วมกันในกลุ่ม/ชุมชนของท่านมีลักษณะอย่างไร
- 2.2 การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในการประชุมร่วมกันของกลุ่ม/ชุมชนของท่านมีลักษณะอย่างไร
- 2.3 การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีกับ ผู้นำชุมชนบุรุษ มีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง
- 2.4 ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีมีอะไรบ้าง
- 2.5 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีมีอะไรบ้าง
- 2.6 ความต้องการในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีมีอะไรบ้าง รูปแบบใดและวิธีการใดที่คิดว่าเหมาะสมกับท่าน

.....

แบบสัมภาษณ์
รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน
ที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูล ด้านรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ถือเป็นความลับ จะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใด ๆ จะใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
3. แบบบันทึกการสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีในขั้นตอนต่อไปของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

อาชีพ..... ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....สถานที่.....

ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการสื่อสารโดยทั่วไปของผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนสตรี

2.1 การสื่อสารของผู้นำชุมชนโดยทั่วไป ในท้องถิ่นของท่านและพื้นที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่นของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.2 การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีโดยทั่วไปในท้องถิ่นของท่านและพื้นที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่นของท่านมีลักษณะอย่างไร

2.3 การสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีกับ ผู้นำชุมชนบุรุษ มีลักษณะที่เหมือน หรือมีลักษณะแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

ตอนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

- 3.1 ท่านใช้รูปแบบการสื่อสารกับชุมชนแบบใด ที่ทำให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและได้รับความร่วมมือจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ในกลุ่ม/ชุมชน
- 3.2 มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้ท่านการสื่อสารกับชุมชนที่ได้รับผลตอบรับที่ดีจากกลุ่ม/ชุมชน
- 3.3 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง ในการสื่อสารกับชุมชนแล้วได้รับผลตอบรับที่ดีจากกลุ่ม/ชุมชน
- 3.4 ท่านมีวิธีการและขั้นตอนการสื่อสารกับกลุ่ม/ชุมชนอย่างไร ที่ทำให้เกิดความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นและได้รับความร่วมมือจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ
- 3.5 ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จของการสื่อสารกับกลุ่ม/ชุมชน ได้แก่อะไรบ้าง และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการสื่อสารกับกลุ่ม/ชุมชน มีอะไรบ้าง
- 3.6 ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จ และ ปัจจัยอุปสรรคของการสื่อสารกับกลุ่ม/ชุมชน ได้แก่อะไรบ้าง
- 3.7 ท่านคิดว่าการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนมีลักษณะอย่างไร

ตอนที่ 4 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

- 4.1 แรงบันดาลใจในการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน
- 4.2 ประสบการณ์ด้านความภาคภูมิใจในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์กับชุมชนแล้วได้ผลตอบรับที่ดี
- 4.3 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะสื่อสารและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชน



แบบรับรอง
รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

คำชี้แจง

1. เครื่องมือฉบับนี้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี
2. เพื่อรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักและ 29 องค์ประกอบย่อย (ดังรายละเอียดในตาราง)
3. เครื่องมือฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ตอนที่ 2 การประเมินผลและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1.1 ชื่อ-สกุล
- 1.2 เบอร์โทรศัพท์..... E-mail Address.....
- 1.3 ตำแหน่ง
- 1.4 สถานที่ทำงาน
- 1.5 ประสบการณ์ () ด้าน.....ระยะเวลา..... ปี
 - () ด้านระยะเวลา..... ปี
 - () ด้าน.....ระยะเวลา..... ปี
- 1.6 วุฒิการศึกษาสูงสุด () 1 ปริญญาโท สาขา.....
 - () 2 ปริญญาเอก สาขา
- 1.7 งานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ.....

ตอนที่ 2 การประเมินผลและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง

ทำเครื่องหมาย ✓ แสดงระดับคะแนนที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การสื่อสารอย่างมีหลักการ (P: Principle)					
1.1 สื่อสารอย่างมีเหตุมีผล					
1.2 สื่อสารสิ่งที่มีประโยชน์					
1.3 สื่อสารสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
1.4 สื่อสารอย่างเป็นกลาง					
1.5 สื่อสารอย่างมีคุณธรรม					
2. มีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร (A: Attitude)					
2.1 เห็นประโยชน์ของการสื่อสาร					
2.2 เข้าใจผลของสื่อสารสิ่งที่ไม่ดีประโยชน์					
2.3 อายามีทักษะการพูดสื่อสารเก่ง					
2.4 สื่อสารอย่างมั่นใจ					
2.5 ผู้นำต้องมีทักษะสื่อสาร					
3. การรับรู้ผลตอบรับและข้อมูลสะท้อนกลับ (R: Response and Feedback)					
3.1 เกิดความเข้าใจในสาร					
3.2 สื่อสารแล้วเกิดความพึงพอใจ					
3.3 สื่อสารแล้วเกิดความร่วมมือ					
3.4 สื่อสารอย่างน่าเชื่อถือ มีความไว้วางใจ					
3.5 มีความมั่นใจในการสื่อสาร					

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
4. การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง (S: Structure)					
4.1 สื่อสารอย่างเป็นระบบ					
4.2 สื่อสารแบบมีโครงสร้าง					
4.3 สื่อสารแบบเป็นหมวดหมู่					
4.4 สื่อสารแบบที่มีสรุปใจความสำคัญ					
5. การสื่อสารแบบเป็นขั้นตอน (S: Step)					
5.1 สื่อสารอย่างมีขั้นตอน					
5.2 สื่อสารแบบเรียงประเด็น					
5.3 สื่อสารได้ต่อเนื่อง ราบรื่น					
5.4 สื่อสารแบบเชื่อมโยงข้อมูล					
5.5 สื่อสารแบบสองทาง					
6. การมีทักษะสื่อสาร การใช้คำพูด (S: Skill)					
6.1 มีทักษะการพูด การใช้คำพูด					
6.2 ทักษะการใช้น้ำเสียงในการพูด					
6.3 ทักษะการสื่อสารด้วยภาษากายหรือท่าทาง					
6.4 ทักษะการรับฟัง					
6.5 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ฟัง					



แบบสอบถาม

เพื่อประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี
สำหรับผู้นำชุมชน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

คำชี้แจง

1. เครื่องมือฉบับนี้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้นำชุมชนในการประเมินรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี
2. เพื่อรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักและข้อความที่เกี่ยวข้อง (ดังรายละเอียดในตาราง)
3. เครื่องมือฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำชุมชน
 - ตอนที่ 2 การประเมินและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำชุมชน

- 1.1 ชื่อ-สกุล อาชีพ.....
- 1.2 ที่อยู่.....
- เบอร์โทรศัพท์..... อีเมล (ถ้ามี)
- 1.3 ตำแหน่งในชุมชน

ตอนที่ 2 การประเมินผลและรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย ✓ แสดงระดับคะแนนที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น / รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างมีหลักการ					
2. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร					
3. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการรับรู้ผลตอบรับและการสะท้อนกลับ					
4. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างมีโครงสร้าง					
5. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการสื่อสารอย่างเป็นขั้นตอน					
6. องค์ประกอบการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี ด้านการมีทักษะการสื่อสาร และการใช้คำพูด					
7. ภาพรวมของรูปแบบและองค์ประกอบการสื่อสาร ของผู้นำชุมชนสตรีที่นำเสนอ					
8. รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรี มีประโยชน์ในการพัฒนาทักษะผู้นำชุมชนสตรีได้					
9. รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำชุมชนสตรี ที่นำเสนอสามารถนำไปพัฒนา					
10. รับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา ทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรีไปใช้พัฒนาได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูล



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันทโททัย
อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโชติ จรุงรุ่งโรจน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ดร.กรรติน์ พิพัฒน์ผล
รองประธานบริหาร มูลนิธิพระพุทธสันติธรรม
4. ดร.บดี ศรีสุคนธ์
ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. อาจารย์ ดร.อมราพร บุญให้
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนอร์ธอีสต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี





ภาคผนวก ค

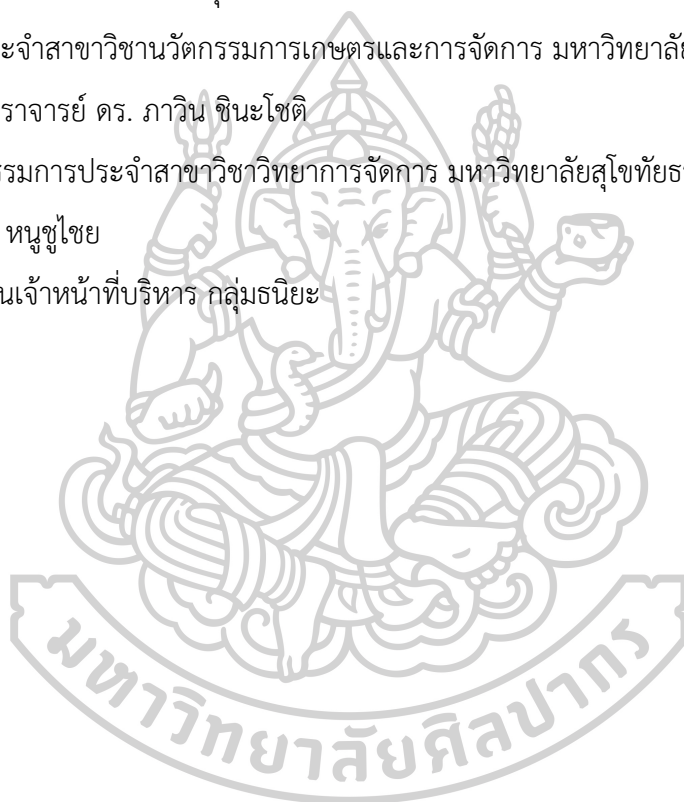
รายชื่อรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์

เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำชุมชนสตรี

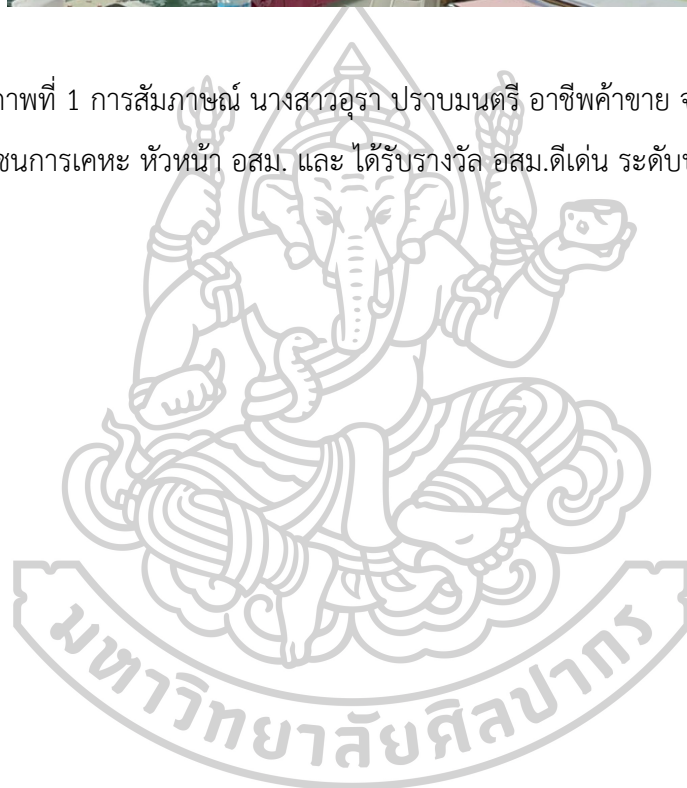
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์
ข้าราชการบำนาญ อดี้อาจารย์และผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันโททัย
อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโชติ จรุงโรจน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัตกรรมการเกษตรและการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวีน ชินะโชติ
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ดร.อภิศักดิ์ หนูชูไชย
รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มธนียะ







ภาพที่ 1 การสัมภาษณ์ นางสาวอูรา ปราบมนตรี อาชีพค้าขาย จ. ขอนแก่น
ประธานชุมชนการเคหะ หัวหน้า อสม. และ ได้รับรางวัล อสม.ดีเด่น ระดับประเทศ ปี พ.ศ. 2563





ภาพที่ 2 การสัมภาษณ์ นางอรชร เพิ่มพวก อาชีพเกษตรกรทำสวนผลไม้
 ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านท่าศาลา ต.รำพัน อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี
 ภายใต้ศูนย์ศึกษาเพื่อพัฒนาอำเภอวังกระแจะ เป็นผู้นำจัดตั้งกลุ่มเพราะปัญหาราคามังคุดตกต่ำ
 ชื่อกลุ่มแม่บ้านแปรรูปน้ำมังคุดบ้านท่าศาลา ยาวนานมากกว่า 20 ปี
 ตั้งชื่อตราสินค้าว่า "จันทรส" แพร่หลายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง ทำให้ได้รับรางวัล
 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดีเด่น ระดับจังหวัด ปี 2556
 และได้รับการเสนอชื่อขึ้นรับรางวัลระดับประเทศ



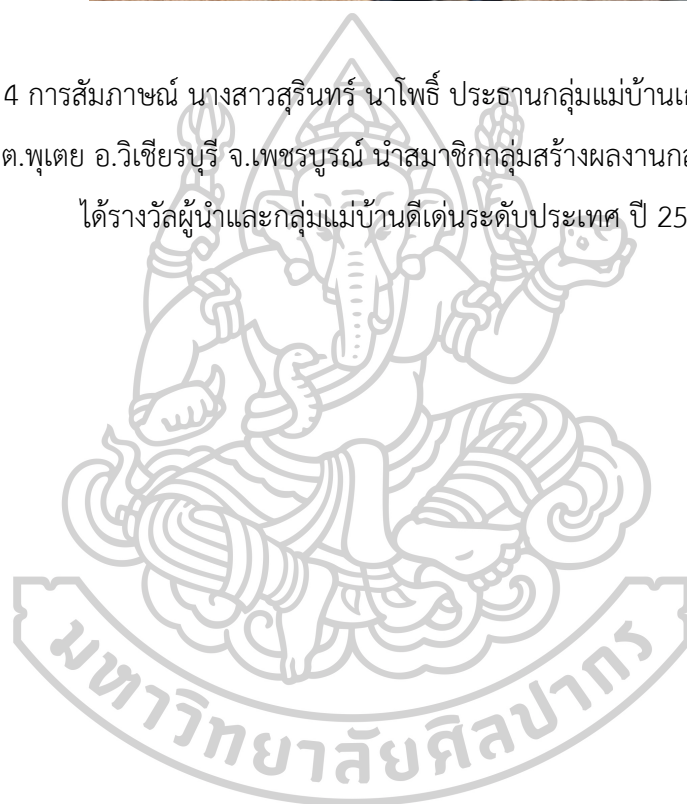


ภาพที่ 3 การสัมภาษณ์นางสาวสุพัตรา โพธิ์ศรี อาชีพเกษตรกรและแม่บ้าน ประธานชุมชนปี 2000 และเหรียญิก กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทอผ้าพุดเตย ต.พุดเตย อ.วิเชียรบุรี จ.เพชรบูรณ์
ได้รับรางวัลผู้นำชุมชนดีเด่น ด้านกลุ่มเกษตรกรอาชีพ ระดับจังหวัด





ภาพที่ 4 การสัมภาษณ์ นางสาวสุรินทร์ นาโพธิ์ ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรทอผ้าพุดเตย
ต.พุดเตย อ.วิเชียรบุรี จ.เพชรบูรณ์ นำสมาชิกกลุ่มสร้างผลงานกลุ่มแม่บ้าน
ได้รางวัลผู้นำและกลุ่มแม่บ้านดีเด่นระดับประเทศ ปี 2563





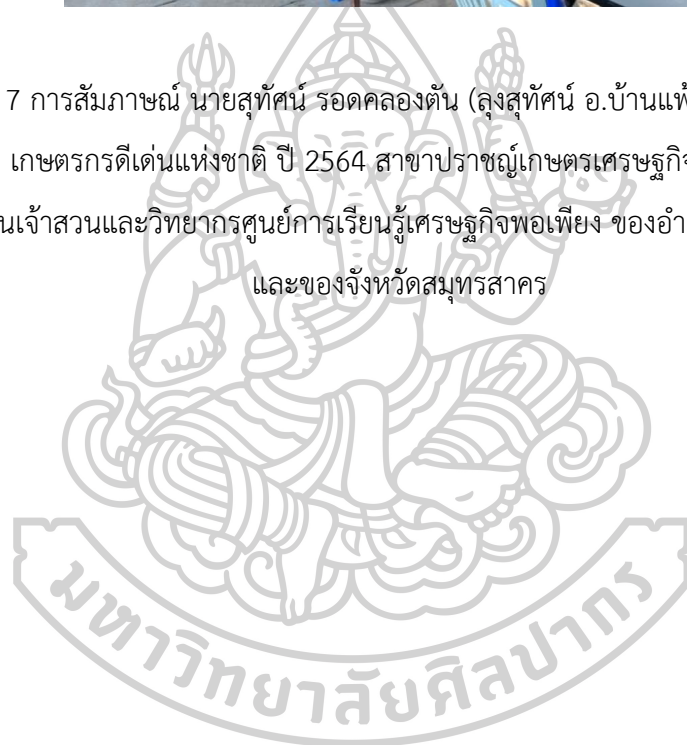
- ภาพที่ 5 การสัมภาษณ์ นายสิทธิพงษ์ อรุณรักษ์ อาชีพเกษตรกร อ.หลังสวน จ.ชุมพร
 ผู้นำชุมชนที่ได้รับรางวัล “ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน พ.ศ. 2564 สาขาปราชญ์เกษตรผู้นำชุมชนและ
 เครือข่าย” ผู้นำจัดตั้งกลุ่มชาวสวนมังคุดอินทรีย์ ที่สร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ
 ทำให้มีอำนาจการต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
 ช่วยยกระดับราคาให้ชาวสวนมังคุดและคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิก
 รวมถึงรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณที่ได้รับ
- ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน สาขาปราชญ์เกษตรผู้นำชุมชนและเครือข่าย ปี 2564
 - รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 การประกวดเกษตรแปลงใหญ่ดีเด่น
 ระดับประเทศ กรมส่งเสริมการเกษตร ปี 2561
 - รางวัลเกษตรกรดีเด่น สาขาการใช้วิชาการเกษตรดีที่เหมาะสม (GAP ดีเด่น)
 ของกรมวิชาการเกษตร ปี 2559



- ภาพที่ 6 การสัมภาษณ์ นางนางชลาลัย ทับสิงห์ อาชีพเกษตรกร หมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน ตำบลปางสวรรค์ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครสวรรค์
- เกษตรกรดีเด่นแห่งชาติ สาขาการพัฒนาที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี 2563
- ชนะเลิศหมอดินอาสาดีเด่น กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปี 2563 รางวัลและประกาศเกียรติบัตร
- รางวัลเกษตรกรดีเด่นในเขตปฏิรูปที่ดินสาขาเกษตรอินทรีย์ ปี 2562
 - สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
 - รางวัลโล่พระราชทาน สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
 - ปี พ.ศ. 2560 (ศูนย์สัมมาชีพต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ภาคเหนือตอนล่าง)
 - รองชนะเลิศอันดับ 1 ผู้นำอาชีพก้าวหน้า กรมพัฒนาชุมชน ปี 2556



ภาพที่ 7 การสัมภาษณ์ นายสุทัศน์ รอดคลองตัน (ลุงสุทัศน์ อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร)
เกษตรกรดีเด่นแห่งชาติ ปี 2564 สาขาปราชญ์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง
เป็นเจ้าของและวิทยากรศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ของอำเภอบ้านแพ้ว
และของจังหวัดสมุทรสาคร





ภาพที่ 8 การสัมภาษณ์ นางช้องมาศ เดชะบุญ จ. สมุทรสงคราม อาชีพ ทำสวนมะพร้าว
 หัวหน้าอาสาพัฒนาชุมชนระดับตำบล อาสาคุมประพตติ อาสายุติธรรม ไกล่เกลี่ย
 หัวหน้า อสม. ตำบล ฯ ช่วยดูแลในชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม
 ได้รับรางวัลอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น ระดับจังหวัด
 และเป็นผู้นำสตรีคนแรกในระดับตำบล
 ที่ได้รับรางวัลระดับจังหวัด





ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้นำชุมชนในการจัดสนทนากลุ่ม
และภาพบรรยากาศในการสนทนากลุ่ม

รายชื่อผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.นางสาวชฎาภรณ์ วงษ์พาณิชย์	กรรมการชุมชนตรอกโรงรูป
2.นางวิไลวัลย์ อาชอรรถพันธ์	ตัวแทนชุมชนจันทคาม
3.นางสาวสุพรรณิ วัฒนธนนันท์	กรรมการชุมชนหลัง ท.3
4.นายธนพล ลาพร	รองประธานชุมชนเสนาหา
5.นางอติษฐ เศรษฐบุตร	กรรมการชุมชนเสนาหา
6.นายเจษฎา เศรษฐบุตร	ประธานชุมชนเสนาหา
7.นางสาวมนรติ ธนวิบูลย์พันธ์	กรรมการชุมชนตลาดโอเดียน
8.นางสาวศรัณภัสร์ รุจิหิรัญกิตติกุล	เหรัญญิกชุมชนตลาดโอเดียน
9.นายกำปตัน ชมสารวิวัฒน์	เลขานุการ กรรมการชุมชนชุมชนสายโทรศัพท์
10.นายมานิตย์ ลือเวศย์วิช	รองประธานชุมชนพญาพาน
11.นางสาวจินตนา สุขวัฒนาภรณ์	อสม. กรรมการชุมชนชุมชนสายโทรศัพท์
12.นางสุวรรณ มีสวนนิล	กรรมการชุมชนตรอกโรงรูป
13.นางสุภารัตน์ จันทวิชชประภา	ตัวแทนผู้นำชุมชนจันทคามพิทักษ์
14.นางศิวพร ชูพันธ์ดิลก	ประธานชุมชนชุมชนสายโทรศัพท์
15.นางฉันทนา ธนจิรวงศ์	กรรมการชุมชนชุมชนสายโทรศัพท์
16.นางสาวเยาวลักษณ์ พาณิชปฐมพงศ์	กรรมการชุมชนตรอกโรงรูป
17.นางมัลลิกา ขวัญดี	กรรมการชุมชนเสนาหา
18.นางองค์พัทธรา วงศ์สุทธิ์	กรรมการชุมชนตลาดโอเดียน
19.นางสาวพิตติภรณ์ น้อมนำทรัพย์	กรรมการชุมชนตลาดโอเดียน
20.นางสาวธัญญา พงษ์หา	เลขานุการชุมชน(อดีต) หมู่ 7 บ้านหนองไม้แก่น จ.ประจวบคีรีขันธ์



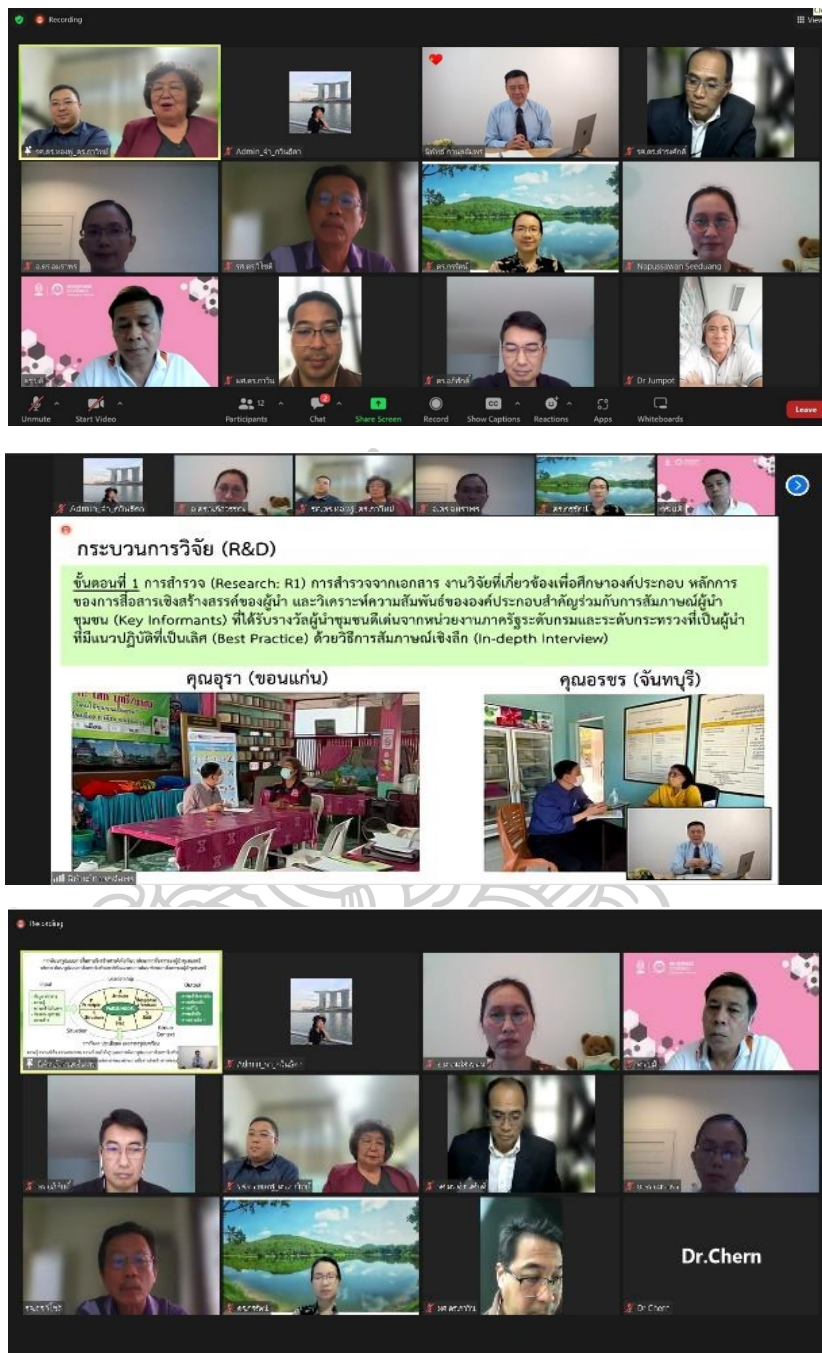
ภาพที่ 9 ภาพบรรยากาศในการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมการสนทนากลุ่ม
และภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมการสนทนากลุ่ม (focus group)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์
ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้บริหารและอาจารย์ภาคการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโชติ จรุงโรจน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันโททัย
อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ดร.บดี ตรีสุคนธ์
ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ดร.อภิศักดิ์ หนูชูไชย
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน กลุ่มบริษัท ธนียะ
7. ดร.ภาวิทย์ ชินะโชติ
ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มบริษัท ธนียะ
8. ดร.จุมพฏ กาญจนกำจร
นักวิจัย ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรม
9. ดร.กรรติน์ พิพัฒน์ผล
รองประธานบริหาร มูลนิธิพระพุทธสันติธรรม
10. อาจารย์ ดร.อมราพร บุญให้
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาระรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
11. อาจารย์ ดร.นภัสวรรณ สีด้วง
อาจารย์ระดับชำนาญการ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 10 ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ (focus group)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายนิพัทธ์ กานตอัมพร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ.2528 ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
(ทฤษฎีการบริหารทั่วไป) คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ.2539 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ.2559 ศึกษาต่อปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ ปร.ด. (Ph.D.) มหาวิทยาลัยศิลปากร

