

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุมโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ความรู้ แนวคิด กฎระเบียบพร้อมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. บริบทขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม
 - 1.1 สภาพทั่วไปขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม
 - 1.2 องค์กรความรู้ ประสบการณ์ขององค์กร อำเภอวาปีปทุม
2. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี
 - 3.1 นโยบายในการดำเนินการพัฒนาสตรี
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ขององค์กรสตรี
4. การพัฒนาบุคลากร
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 4.2 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
5. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
 - 5.1 ความหมายและความสำคัญ
 - 5.2 กระบวนการพัฒนาองค์กร
 - 5.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
 - 6.1 หลักการและระดับการมีส่วนร่วม
 - 6.2 การจัดการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม
 - 6.3 ทักษะที่สำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วม
7. เครื่องมือและเทคนิคในการวิจัย
 - 7.1 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 7.2 การประชุมกลุ่มแบบเข้มชั้น

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทขององค์กรสตรีวารีปทุม

1.1 สภาพทั่วไปขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม

1.1.1 ที่ตั้ง แผนที่ (ดูในภาคผนวก)

ที่ทำการองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ตั้งอยู่ที่ศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม เป็นที่ตั้งชั่วคราว ณ อาคารเก่าเทศบาลตำบลหนองแสง ในบริเวณสถานที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม ถนนมหาปรีชาวงศ์ ตัวอาคารอยู่ด้านทิศเหนืออาคารที่ว่าการอำเภอ

ที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม ตั้งอยู่เขตชุมชนขวัญปทุม เทศบาลตำบลหนองแสง

1. ทิศเหนือจดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2040 สายมหาสารคาม - วาปีปทุม (สุดปลายทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2040)

2. ด้านหน้าที่ว่าการเป็นทิศตะวันออก ติดถนนกฤษมานิต

3. ด้านหลังที่ว่าการเป็นทิศตะวันตก ติดถนนสมารักษ์

4. ทิศใต้จดสถานีตำรวจภูธรวาปีปทุมและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ด้านถนนสี่สาร

อำเภอวาปีปทุม เป็นอำเภอหนึ่งใน 13 อำเภอของจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของตัวจังหวัด ระยะทางห่างจากตัวจังหวัด 40 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2040 สุดเส้นทางที่หน้าที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุมมีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับสองของอำเภอทั้งหมด ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 605.77 ตารางกิโลเมตร มีการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 15 ตำบล 240 หมู่บ้าน 1 เทศบาลตำบล มีประชากรทั้งหมด 83,966 คน (วาปีปทุม. 2548) เป็นชาย 40,401 คน เป็นหญิง 43,565 คน จำนวนครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อาชีพหลักส่วนใหญ่ทำนา ผลผลิตทางการเกษตรแต่ละปีจะไม่คงที่เนื่องจากปัจจัยทางดินฟ้าอากาศเป็นหลัก เศรษฐกิจของอำเภอมีสถาบันการเงิน 3 แห่ง คือ 1) ธนาคารออมสิน 2) ธนาคารกสิกรไทย และ 3) ธนาคารสหกรณ์และการเกษตร การศึกษามีโรงเรียนกรมสามัญ 4 โรงเรียนในสังกัด การประถมศึกษาแห่งชาติ 73 โรงเรียนที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ด้าน

ศาสนามีวัด 20 วัด สำนักสงฆ์ 97 แห่ง

1.1.2 ประวัติความเป็นมาขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม

องค์กรสตรีวาปีปทุม เป็นองค์กรประชาชนที่ประกอบไปด้วย 2 กลุ่มกิจกรรม คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีและชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุม

คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุม ประกอบด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน (กพสม.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสต.) และคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ (กพสอ.) รวมทั้งสิ้น 256 คณะ ซึ่งรวมเข้าเป็นเครือข่ายองค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม ในกลุ่มกิจกรรมคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ซึ่งได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ไว้ในระเบียบของกระทรวงดังกล่าวแล้ว ในคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมยังได้มีมติในที่ประชุม (ตุลาคม 2546) กำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กรสตรี (ที่รวมถึง กพสต. และ กพสม. ด้วย) ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ (กพสอ.) เป็นแม่ข่ายในการบริหารจัดการคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอวาปีปทุม

ในที่นี้เมื่อกล่าวถึงคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมให้หมายถึงคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับในอำเภอวาปีปทุม และประธานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมในที่นี้หมายถึง ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมมีประธานตามสมัยวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี ดังนี้

1. สมัยวาระที่ 1 (ต.ค. 2538 – ก.ย. 2542) นางเยาวมาลย์ กิระวิลาส
2. สมัยวาระที่ 2 (ต.ค. 2542 – ก.ย. 2546) นางเยาวมาลย์ กิระวิลาส
3. สมัยวาระที่ 3 (ต.ค. 2546 – ก.ย. 2550) นางสดศรี ศรีรัตนดีจรัส

ในช่วงเวลา 10 ปี นับจากพ.ศ. 2538-2548 คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมได้ทบทวนและประเมินตนเองเป็นระยะตามสมัยวาระ เช่น ช่วงสมัยวาระที่ 1 นับแต่เดือนตุลาคม 2538 ถึงกันยายน 2542 ซึ่งมีนางเยาวมาลย์ กิระวิลาส เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีสมัยแรกท่านได้กล่าวในการอำลาตำแหน่งประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรี 2 สมัย เมื่อเดือนกันยายน 2546 ว่าในสมัยวาระที่ 1 นั้น คณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกท่านยังใหม่ไม่รู้ทิศทางในการพัฒนาตนเอง และตัวท่านเองก็ยังไม่รู้จักบทบาทหน้าที่

และยอมรับว่ายังไม่ได้ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ นอกจากการประชุมประจำเดือนและปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงฯ อยู่ 2-3 ชั่วโมง ส่วนในสมัยวาระที่ 2 ช่วงแรก ตุลาคม 2542 – ตุลาคม 2543 ก็ยังไม่ได้พัฒนาตนเองให้แตกต่างไปจากสมัยแรก ต่อมาเมื่อได้มีที่ปรึกษา กพสอ. เข้ามาช่วยกิจกรรมจึงทำให้ได้มีการทบทวนบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ที่ปรึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติงานให้ กพสอ. พิจารณา ในที่ประชุมรับปฏิบัติ แต่เนื่องจาก กพสอ. ยังมีความเข้าใจไม่มากพอ ยังไม่มีทักษะการเรียนรู้เท่าที่ควร จึงทำให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความยากลำบาก รวมทั้งไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน จึงทำให้องค์กรได้พัฒนาตนเองไปอย่างช้า ๆ พร้อมทั้งพยายามในการวางแผน หาเงินทุนมาสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ จนกระทั่งเมื่อ กพสจ. ได้นำเสนอให้ กพสอ. ทุกอำเภอได้จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อช่วยเหลือสตรีในองค์กรให้ได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อถึงเวลา กพสอ. อำเภอวาปีปทุมจึงได้มีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงรูปแบบของการทำแผนปฏิบัติงานประจำปีให้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรสตรีทั้งอำเภอมากกว่าที่จะให้เงินรายได้เป็นเงินสงเคราะห์ทายาทผู้เสียชีวิตฝ่ายเดียวดังเช่นในรูปแบบการทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเดิม ดังนั้นเมื่อ กพสอ. เปิดกิจกรรมดำเนินเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2544 ได้มอบหมายให้นางสดศรี ศรีรัตนดีจรัส เป็นผู้บริหารจัดการในตำแหน่งเหรัญญิก และเมื่อกรรมการบริหารทำงานมาระยะหนึ่งถึง พ.ศ. 2545 จึงขอแยกกิจกรรมดำเนินมาเป็นชมรมสตรี แยกการบริหารจัดการออกจากคณะกรรมการพัฒนาศูนย์อำเภอวาปีปทุม

ชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุม เป็นกลุ่มกิจกรรมตามโครงการการสร้างและจัดสวัสดิการแก่ตนและสังคม (ปรับปรุงมาจากการดำเนินกิจกรรมของคณะกรรมการพัฒนาศูนย์อำเภอวาปีปทุม) เปิดการประชุมชมรมสตรีครั้งแรกวันที่ 25 ธันวาคม 2545 มีนางเยาวมาลย์ กิระวิลาสเป็นประธานชมรม (2545-2548) นางสดศรี ศรีรัตนดีจรัส เป็นผู้บริหารจัดการโครงการการสร้างและจัดสวัสดิการแก่ตนและสังคม

ชมรมสตรีวาปีปทุม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2544 มีข้อบังคับของชมรมและมีวัตถุประสงค์ของชมรมดังนี้

1. เพื่อดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีของสตรีชาววาปีปทุม
2. เพื่อเสริมสร้างความรักและความสามัคคีของสตรีวาปีปทุม
3. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ของสมาชิกชมรมอย่าง

อิสระตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสตรีต่าง ๆ ทั่ว ๆ ไป รวมถึง กพส. ทุกระดับ
 5. เพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นและสร้างความมั่นคงให้เกิดแก่สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 6. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและความเป็นธรรมในท้องถิ่น
 7. เพื่อร่วมมือกับองค์กรการกุศลต่าง ๆ ในรูปแบบของกองทุน
 8. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางราชการ สมาชิก และบุคคลทั่วไป
 9. เพื่อจัดให้มีสวัสดิการรายได้ช่วยเหลือสมาชิกทั้งที่เมื่อมีชีวิตอยู่และถึงแก่กรรม
 10. ชมรมนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง
- ปัจจุบันชมรมมีสมาชิกประมาณ 15,000 คน รูปแบบการบริหารจัดการ โดยการระดมเงินบริจาคจากสมาชิมาจัดสรรเป็นสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิก และบริหารจัดการจัดสรรเงินเข้าสู่กองทุนต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนาองค์กรสตรีให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามวัตถุประสงค์

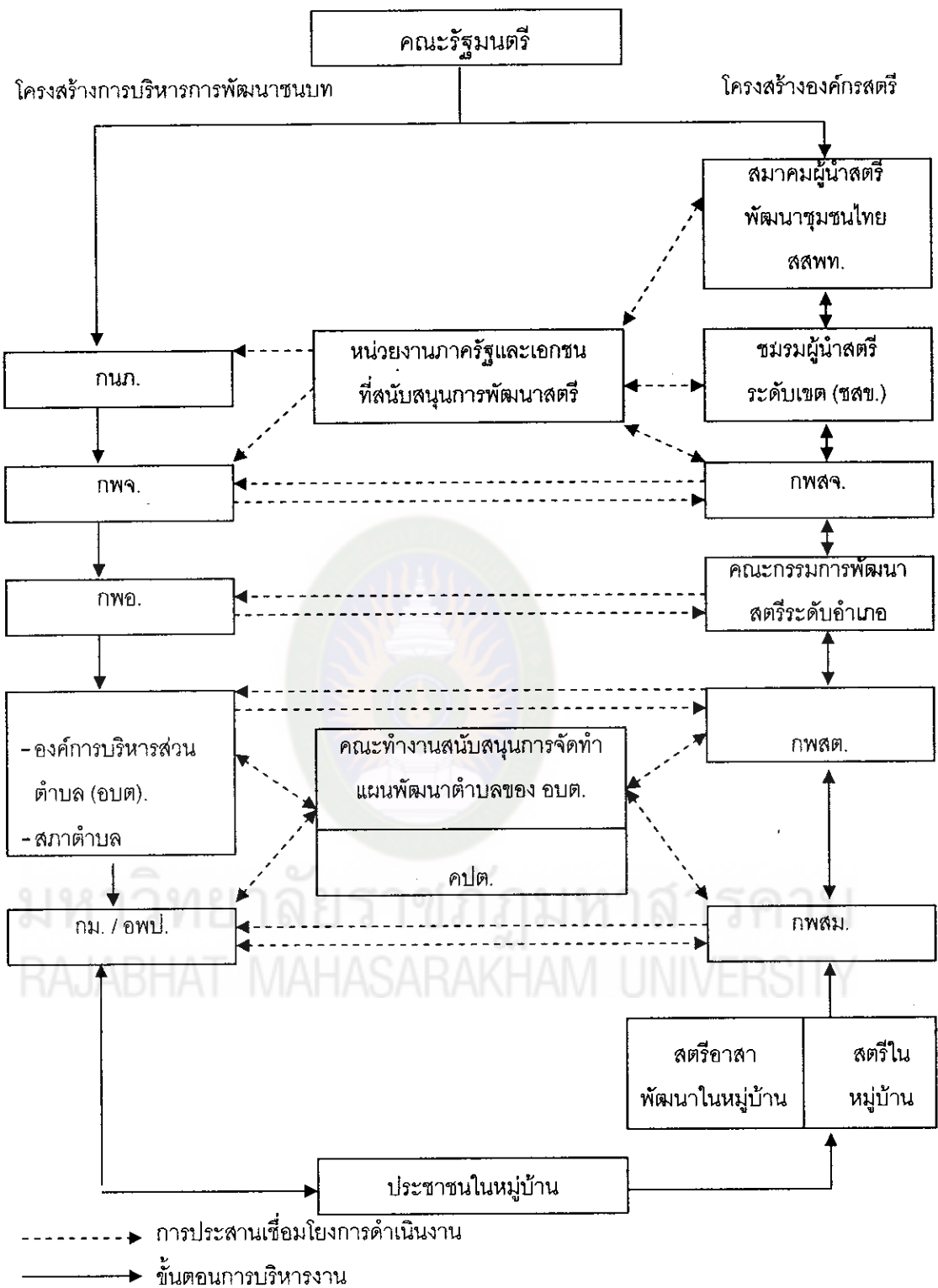
1.1.3 โครงสร้างทางกายภาพ

องค์กรสตรีวชิราวุฒีมี่โครงสร้างทางกายภาพของ 2 กลุ่มกิจกรรมมารวมกัน

คือ

- 1) คณะกรรมการพัฒนาสตรี เป็นองค์กรที่ทางราชการตั้งขึ้น มีโครงสร้างและเครือข่ายการบริหารองค์กรสตรีดังแผนภาพที่ 2
- 2) ชมรมสตรีอำเภอวชิราวุฒ เป็นองค์กรที่เกิดจากความต้องการของกลุ่มบริหารจัดการแบบเอื้ออาทรกัน ชมรมสตรีเป็นแหล่งเงินรายได้ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ ดังแผนภูมิที่ 3

สรุป จะเห็นว่าองค์กรสตรีประกอบด้วย ผู้นำสตรีแต่ละหมู่บ้านและสตรีในทุกหมู่บ้านจำนวนมากที่จะต้องทำบทบาททั้งด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาสตรีอื่น พร้อมทั้งพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้วยการมีส่วนร่วมอย่างหลากหลายตามบทบาทอำนาจหน้าที่และจิตสำนึก องค์กรประกอบเหล่านี้ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะเห็นว่าตัวแทนสตรีถูกคัดเลือกมาเป็นลำดับแล้ว



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างและเครือข่ายการบริหารองค์กรสตรี
 ที่มา : สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 11 เอกสารสัมมนา (2546 : 6)

1.1.4 เศรษฐกิจขององค์กรสตรีวาปีปทุม

องค์กรสตรีวาปีปทุม หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอและชมรมสตรีอำเภอวาปีปทุม มีกิจกรรมโครงการที่สร้างรายได้ให้กับองค์กรสำหรับจัดสรรเป็นงบประมาณในการพัฒนาสตรี จากรายงานการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุม เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2548 มีรายงานการเงินสรุปได้ดังนี้

ชมรมสตรีมีรายรับตั้งแต่มีนาคม 2545 – กันยายน จำนวนประมาณ 24 ล้านบาท ได้จัดจ่ายเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทสมาชิกที่เสียชีวิตไปและจัดสรรเป็นงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนพัฒนาสตรีขององค์กร แล้วมีเงินคงเหลือประมาณ 11 ล้านบาท เงินจำนวนนี้ได้จัดสรรเข้ากองทุนต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาองค์กรสตรีและสมาชิก 10 กองทุน ดังนี้

- 1) กองทุนพัฒนาสตรีวาปีปทุม 2 สำหรับนำไปสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้
- 2) กองทุนรวมใจสตรีวาปีปทุม มีวัตถุประสงค์การใช้เพื่อช่วยเหลือเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- 3) กองทุนกิจกรรม กพสอ. ใช้ในการปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่ของ กพสอ. ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 (ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวัตถุประสงค์ของกองทุนอื่น ๆ)
- 4) กองทุนสวัสดิการผู้นำสตรี ใช้ในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำสตรี เช่น ประธานและกรรมการบริหารในระดับตำบลและอำเภอ
- 5) กองทุนสาธารณประโยชน์และการกุศลของทางราชการ เช่น ช่วยเหลือสาธารณะภัย ไฟไหม้ น้ำท่วม งานกาชาด การสร้างและพัฒนาวัด บำรุงศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) กองทุนเงินสะสมตำบล ใช้สำหรับใช้ในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของ กพสอ.
- 7) กองทุนสำรองสวัสดิการ สำหรับใช้ในการจัดสวัสดิการแก่ทายาทสมาชิกที่เสียชีวิต
- 8) กองทุนค่าสมัครใหม่ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายสำรองอื่น ๆ
- 9) กองทุนฝากหลักทรัพย์ เป็นเงินคงคลังขององค์กร
- 10) กองทุนสินเชื่อ นำมาบริหารจัดการเพื่อหารายได้และดอกผลเพิ่ม

องค์กรสตรีในส่วนของคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้รับเงินสนับสนุนจากทางราชการดังนี้

- 1) กรมพัฒนาชุมชนสมัยวาระละ (4 ปี) ประมาณ 10,000 บาท สำหรับอบรมสัมมนา กพส. ทุกระดับ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจัดเอง
- 2) สำนักงานกิจการสตรี กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี 2547 สนับสนุนโครงการการสร้างเครือข่ายองค์กรสตรี 4,000 บาท และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมทางการเอง 5,000 บาท
- 3) สำนักงานพัฒนาองค์กรชุมชน (มหาชน) เรียกว่า พอช. ให้สนับสนุนโครงการส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพทอผ้าไหมลายสร้อยดอกหมาก จำนวน 190,000 บาท

จากการที่องค์กรมีรายได้ดังกล่าวจึงได้จัดสรรเป็นค่าตอบแทนให้ กพสอ. เพื่อเป็นค่าพาหนะและค่าอาหารเพื่อเป็นแรงจูงใจในการร่วมกิจกรรม กพสอ. คนละ 70 บาท/เดือน (รวมเดือนละ 2,800 บาทจากชมรม)

1.1.5 ทรัพยากรองค์กรสตรี

1) ทรัพยากรบุคคลเชิงปริมาณ

1.1) คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมมีเครือข่ายองค์กรสตรีระดับหมู่บ้านและตำบล จำนวน 15 ตำบล ดังนี้

1. ตำบลหนองแสง	28 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 420 คน
2. ตำบลจัวบา	19 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 285 คน
3. ตำบลหนองไฮ	17 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 255 คน
4. ตำบลประชาพัฒนา	11 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 165 คน
5. ตำบลหนองแสน	10 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 150 คน
6. ตำบลเสือโก้	19 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 285 คน
7. ตำบลหัวเรือ	21 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 315 คน
8. ตำบลหวาย	17 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 255 คน
9. ตำบลโพธิ์ชัย	12 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 180 คน
10. ตำบลแคน	17 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 255 คน
11. ตำบลโคกสีทองหลวง	11 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 165 คน

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| 12. ตำบลหนองทุ่ม | 10 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 150 คน |
| 13. ตำบลขามป้อม | 16 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 240 คน |
| 14. ตำบลนาข่า | 16 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 240 คน |
| 15. ตำบลดงใหญ่ | 16 หมู่บ้าน กพสม. จำนวน 240 คน |

สตรีทำประโยชน์ในระดับอำเภอ กพสอ. จำนวน 10 คน

กรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวาปีปทุมรวมทั้งสิ้น 3,610 คน

1.2) บุคลากรจากชมรมสตรีซึ่งมีสมาชิกทั่วไปรวมประมาณ 15,000 คน

มีคณะกรรมการบริหารดังนี้

1. ตัวแทนชมรมหมู่บ้านละ 2 คน
2. ประธานเครือข่ายชมรมสตรีระดับตำบล ๆ ละ 1 คน (บางตำบล

มีตำแหน่งซ้ำซ้อนกับประธาน กพสอ.)

2) ทรัพยากรบุคคลเชิงคุณภาพ

องค์กรสตรีมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีความสามารถมี

ภูมิปัญญาดังนี้

2.1) ผู้มีภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวสมาชิกและกลุ่มให้ร่วมพลังร่วม

กิจกรรมต่าง ๆ ได้

2.2) ผู้มีภูมิปัญญาในงานอาชีพต่าง ๆ เช่น การทอผ้า ทำขนม

ประดิษฐ์ดอกไม้

2.3) ผู้มีคุณภาพในการศึกษา เช่น ข้าราชการครูเกษียณอายุ

2.4) ผู้มีความเสียสละและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น อบต. แต่ยังมี

มิได้ทำสถิติไว้

1.1.6 สิ่งแวดล้อมองค์กรสตรี

สิ่งแวดล้อมในที่นี้ หมายถึง องค์กรประชาชนที่จัดตั้งโดยทางราชการเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานของรัฐ องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นภาคีพัฒนาท้องถิ่นชุมชนเกี่ยวกับองค์กรสตรีที่ต่างก็เป็นต้นแบบการบริหารจัดการองค์กร เช่น

1) อสม. คือ อาสาสมัครสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อสม.อำเภอวาปีปทุมเป็นองค์กรประชาชนที่เข้มแข็งองค์กรหนึ่งถ้าใช้ตัวชี้วัด 2 ข้อ คือ (1) เงินสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิก ซึ่งมีกองทุนรวม 15 ล้านบาท จัดดำเนินการมาแล้ว 15 ปี อสม.

สามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับในชุมชน (2) อสม. มีเงินของทางราชการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจทุกกิจกรรมอย่างเพียงพอ ทั้งวัสดุอุปกรณ์และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2) อช. คือ อาสาพัฒนาชุมชน กรมพัฒนาชุมชน เป็นองค์กรประชาชนที่มีหน้าที่ประสานงานในความรับผิดชอบของพัฒนากรในเขตหมู่บ้านและตำบล มีค่าตอบแทนจากทางราชการ อช. ได้จัดกิจกรรมสวัสดิการสงเคราะห์ในมวลสมาชิกเช่นกัน แต่ยังไม่โดดเด่นเท่าที่ควร มีกฎข้อบังคับที่ชมรมสตรีได้นำมาดัดแปลงใช้ในโครงการการสร้างและจัดสวัสดิการแก่ตนและชุมชน

- 3) ชมรมผู้สูงอายุ จัดสวัสดิการสงเคราะห์เฉพาะทายาทและกรรมการ
- 4) ชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน จัดสวัสดิการสงเคราะห์ทายาท
- 5) ชมรมอายุวัฒนา จัดสวัสดิการสงเคราะห์ทายาทและกรรมการ

1.1.7 สังคมและวัฒนธรรมขององค์กร

เนื่องจากองค์กรสตรีวาปีปทุม เป็นองค์กรที่รวมเครือข่ายของกลุ่มสตรีทั้งที่เป็นกลุ่มองค์กรที่ทางราชการแต่งตั้งและเป็นกลุ่มองค์กรที่สตรีจัดตั้งและรวมตัวกันเอง วิถีองค์กรจึงเป็นไปทั้งที่มีแบบแผนและเป็นไปโดยไม่มีแบบแผน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบแบบทางราชการกำหนด มีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และมีการพบปะสัมพันธ์กันในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาชุมชนอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้เกิดความสนิทสนมและเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตองในการปฏิสัมพันธ์ สังคมองค์กรเป็นไปตามธรรมชาติดังนี้

- 1) สังคมและวัฒนธรรมภายในองค์กรสตรีวาปีปทุม
 - 1.1) เคารพอาวุโส
 - 1.2) ถือมดีที่ประชุมเป็นสำคัญ
 - 1.3) มอบหมายงานตามความสามารถและความต้องการองค์กร
 - 1.4) มีการถ่ายทอดและเรียนรู้งานและความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กร
 - 1.5) ให้เกียรติและยอมรับนับถือบุคคลที่มีความสามารถ
 - 1.6) มีการตรวจสอบภายใน

2) ความทันสมัยทางวัฒนธรรมขององค์กร

ความต้องการพัฒนาค่านิยม การวางข้อกำหนดกิจกรรมทางสังคม เช่น การสวมใส่เสื้อของชมรมสตรีวชิราวุฒิ รวมพลังสตรีสร้างสรรค์วชิราวุฒิ จำนวน 4,000 คน ในพื้นที่อำเภอวชิราวุฒิ สวมใส่เสื้อสีชมพูผ้าฝ้ายเกล็ดเต่าสำหรับ กฟสอ. และ กฟสข. ประมาณ 100 คน

1.2 การศึกษาและการเรียนรู้ขององค์กร

1.2.1 ระดับการศึกษาของคนในองค์กรสตรีวชิราวุฒิ แบ่งเป็น 2 ส่วน

- 1) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ จำนวน 40 คน มีระดับการศึกษาดังนี้
- | | |
|-------------------|-------|
| ประถมศึกษา | 28 คน |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 8 คน |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 6 คน |
| อนุปริญญา | 2 คน |
| ปริญญาตรี | 2 คน |
- 2) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบลและหมู่บ้าน ตัวเฉลี่ยระดับการศึกษาอยู่ที่
- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| ระดับประถมศึกษา | ร้อยละ 80 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลาย | ร้อยละ 15 |
| อนุปริญญา – ปริญญาตรี | ร้อยละ 5 |

(ที่มา : ทะเบียนคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอวชิราวุฒิ 2547)

1.2.2 การเรียนรู้ขององค์กรสตรี คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จาก 4 ลักษณะ คือ

- 1) ได้รับการอบรมจากเจ้าหน้าที่แผนพัฒนาสตรี คือ พัฒนาในระดับตำบล สมัยวาระ (4 ปี) ละ 1 ครั้ง ในเรื่องระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี
- 2) การพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาสตรีจากภาคีการพัฒนา คือ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สมัยวาระเดียว 1 เรื่อง การทอผ้าลายสร้อยดอกหมาก และการบริหารจัดการ
- 3) จากหลักสูตรในแผนพัฒนาสตรีโดยคณะกรรมการพัฒนาสตรีเห็นชอบ มีมติให้จัดการประชุมแบบพัฒนาก้าวหน้า กำหนดหัวเรื่องการเรียนรู้ไว้ในระเบียบวาระที่ 4

ศึกษาพัฒนาเรียนรู้ในเรื่องดังนี้ หน่วยงานที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีควรทราบ, การสื่อสาร, การทำงานกลุ่ม, ทฤษฎีใหม่ในหลวง, ประชาคม, เวทีหมู่บ้าน, กองทุนเงินล้านหมู่บ้าน, โครงการ กชคจ., การเลือก ส.ส. เป็นต้น

4) จากโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก พม. เช่น โครงการส่งเสริมสตรีให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง โครงการเสริมสร้างศักยภาพสตรีกับการสร้างหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง โครงการเสริมสร้างความรู้เรื่องเอตส์แก่กลุ่มสตรี เป็นต้น

สรุป สภาพทั่วไปขององค์กรสตรีอำเภอวาปีปทุม มีที่ตั้งชัดเจนอยู่ในส่วนที่ว่าการอำเภอวาปีปทุม องค์กรสตรีประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีและชมรมสตรี มีโครงสร้างและการบริหารองค์กรตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 องค์กรมีเศรษฐกิจรายได้จากการบริจาคของสมาชิกชมรมสตรีและเงินสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ มีภาคีพัฒนาในรูปแบบเดียวกับ 5 องค์กร เป็นรูปแบบวัฒนธรรมและวิถีทางสังคมเป็นเอกลักษณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพระดับการศึกษาและภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กร

ผู้นำวิจัยนำความรู้บริหารมาวิเคราะห์ศักยภาพหากกลุ่มตัวอย่างและใช้ในการอภิปรายผล

2. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 (ประกาศใช้เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2538 ลงนามโดยปลัดกระทรวงมหาดไทย)

ระเบียบนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด มีชื่อเรียกดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน เรียกโดยย่อว่า กพสม.

คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล เรียกโดยย่อว่า กพสต.

คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กพสอ.

คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด เรียกโดยย่อว่า กพสจ.

โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ส่วนการลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระดับตำบลและหมู่บ้านเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ

คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ, กรรมการพัฒนาสตรีจากระดับตำบล ๆ ละ 2 คน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของอำเภออีกจำนวน 5-10 คน ให้มีบทบาทอำนาจหน้าที่ 11 ข้อ ดังนี้

1. รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็กและเยาวชนในอำเภอ
2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดทำแผนงาน โครงการเร่งด่วน หรือกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เสนอในแผนพัฒนาตำบล เสนอคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ เพื่อขอรับการสนับสนุน
3. ประสานงานกับคณะพัฒนาสตรีจังหวัด หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์
4. ปฏิบัติร่วมกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในอำเภอ
5. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน
6. จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญอื่น ๆ
7. ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาอุปสรรค
8. จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
9. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
10. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาอำเภอและทางราชการมอบหมาย

11. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ส่วนบทบาทคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ มีรายละเอียดในภารกิจปฏิบัติเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงคุณสมบัติผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นกรรมการ กำหนดวาระสมัยละ 4 ปี การพ้นจากตำแหน่ง การแต่งตั้งที่ปรึกษา กำหนดบทบาทกรมพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้องซึ่งในการให้การสนับสนุน ฝึกอบรม สัมมนาความรู้ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอื่น ๆ ดังมีรายละเอียดอยู่ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ฉบับสมบูรณ์ที่ภาคผนวกนี้

สรุป จากการศึกษาเปรียบเทียบกระทรวงนี้ ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบและพัฒนากลุ่มตัวอย่างให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อร่วมกันนำไปวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

3.1 นโยบายในการดำเนินการพัฒนาสตรี

นโยบายสำคัญในการพัฒนาสตรี ได้เน้นพัฒนาให้สตรีมีคุณภาพไปสู่แบบฉบับที่พึงประสงค์พร้อมกัน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยการกระตุ้นให้สตรีในชนบทมีความคิดริเริ่ม มีความขยันหมั่นเพียร มีความเชื่อมั่นที่จะพัฒนาตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเอง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยหน่วยราชการและองค์กรเอกชนจะให้การสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถขององค์กรสตรี

จากนโยบายดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้นำและจัดตั้งองค์กรสตรี
2. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเพิ่มพูนรายได้ของสตรี โดยเน้นหนักในการพัฒนาอาชีพเป็นอันดับแรก สำหรับความรู้เรื่องเศรษฐศาสตร์ขั้นพื้นฐานเป็นอันดับรอง โดยสอดแทรกเข้าไว้ในการฝึกอบรมอาชีพทุกประเภท
3. เพื่อสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผิดชอบในการพัฒนาทุกระดับ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้กำหนดหลักการดำเนินงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้สตรีรู้จักมองปัญหาของตนเองและสามารถพิจารณาตัดสินใจได้ว่าปัญหาอะไรที่จำเป็นต้องแก้ไขตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน
2. ให้สตรีวางแผนการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
3. ให้สตรีทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม
4. ให้รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. มีการประสานประโยชน์และเกื้อกูลกับการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาตำบลอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาเด็ก

ส่วนวิธีการดำเนินงานนั้นได้เน้นในหลักการพึ่งตนเอง คือ ให้สตรีดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของสตรีในหมู่บ้าน ตำบลของตนเอง ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหา 5 ขั้นตอน โดยให้การฝึกอบรมและมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและเป็นพี่ปรึกษา ดังนี้

1. กลุ่มสตรีจะต้องดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการของสตรีในชุมชน

2. ผู้นำกลุ่มสตรีจะต้องสามารถศึกษาปัญหาและจัดลำดับตามความต้องการของกลุ่มและชุมชนได้ พร้อมทั้งศึกษาข้อมูลด้านทรัพยากรของท้องถิ่นที่จะสนับสนุนการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ

3. สตรีต้องสามารถวางโครงการ หรือวางแผนดำเนินงานของตนและของกลุ่มได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. สตรีสามารถดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้ได้

5. ให้สตรีรู้จักการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ เพื่อแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานตามโครงการในโอกาสต่อไป

สำหรับแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. เร่งรัดให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีระดับท้องถิ่นให้ครบ โดยเน้นทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. จัดทำเครื่องชี้วัดในการพัฒนาองค์กร

3. ให้การสนับสนุนกลุ่มสตรีในการประกอบอาชีพ

4. สนับสนุนให้สตรีได้มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน

5. สนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนทักษะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาสตรี

สรุป จากนโยบายในการดำเนินงานพัฒนาสตรีดังกล่าวมาแล้วจึงนับได้ว่าทางราชการต้องการที่จะส่งเสริมให้สตรีได้รับการพัฒนาและให้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นนั้นย่อมชี้ให้เห็นว่าองค์กรสตรีจะต้องรับรู้ และทำความเข้าใจกับ

บทบาทหน้าที่ดังกล่าวจนสามารถแปลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะได้ร่วมกันหาแนวทางในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ให้ได้บรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงได้จัดกิจกรรมพัฒนาให้สตรีได้พัฒนาตนเองตามนโยบายดังกล่าวในการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรี, องค์การสตรี

3.2.1 ความหมายของคำว่า "บทบาท"

สังคมทุกสังคมย่อมมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ซึ่งบุคคลต้องมีบทบาทของตนในสังคมเป็นกรอบหรือบรรทัดฐานในการที่บุคคลจะประพฤติต่อกันทางสังคมอย่างราบรื่น บทบาทเป็นลักษณะของการคาดหวังบุคคลในตำแหน่งหนึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ตามฐานะตำแหน่งของตนแค่ไหนอย่างไร

อมรา พงศาพิชญ์ (2521 : 91-92) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า บทบาท คือ สิทธิหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลหนึ่งในสังคมตามสถานภาพของตัว เช่น บทบาทของพ่อก็คือทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดีและรู้จักทำมาหากิน และบทบาทของลูกก็คือเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ทำงาน และประพฤติตนเป็นคนดี

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 47) ได้อธิบายว่า สิทธิก่อให้เกิดหน้าที่ตามมา ฉะนั้นมนุษย์ทุกรูปทุกนามที่ต้องการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะตามมาก็คือหน้าที่ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนัยของสิทธิได้รับ บรรดาสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมจะต้องถือปฏิบัติคือบทบาทนั่นเอง

อุทัย หิรัญโต (2526 : 197) ได้อธิบายว่า บทบาท คือ หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงปรารถนา (Expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าวโดยปกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมนั้น ๆ กำหนดขึ้น เพื่อความเป็นระเบียบของสังคม

สรุป บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ โดยมีความสัมพันธ์กับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของสังคม ดังนั้นบทบาทของผู้นำสตรีจึงหมายถึงการที่ผู้นำสตรีได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามหน้าที่ของตน ให้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีและความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

บทบาทของผู้นำสตรีก็เหมือนกับบทบาทของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไปที่ยึดถือปฏิบัติกันมา ซึ่ง จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530 : 135-136) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ริเริ่มสิ่งใหม่ (Initiator) ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำจะต้องเป็นคนแรกที่มองเห็นความต้องการของประชาชน จะต้องทำให้ประชาชนตระหนักถึงความต้องการและริเริ่มกิจกรรมในกลุ่มภายใต้การก่อตั้งกลุ่มแล้ว ผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยกระตุ้นให้กิจกรรมดำเนินไปสู่เป้าหมาย เขาจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบ ด้วยความรู้ที่มีอยู่ และมองเห็นการณ์ไกล หน้าที่ของผู้นำในข้อนี้อาจจะวัดได้ด้วยการสังเกต การปฏิบัติงานของเขาในการริเริ่มความคิดใหม่ว่ามีมากน้อยครั้งเท่าใด

2. ผู้แนะแนวทาง (Guide) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ ผู้ตามในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำจะคอยช่วยเหลือในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการบุคคลบางคนในกลุ่ม อาจจะพอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และอาจจะมีความต้องการสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ บ้างเล็กน้อย ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ประชาชนเห็นถึงความต้องการของเขา และนำทางให้เขารู้จักเลือกความต้องการเหล่านั้น ผู้นำจะเป็นผู้คอยให้ข่าวสารและแนะนำผู้ตาม เขาอาจจะแนะนำผู้ตามในเรื่องของการวางแผน การบริหารและการประเมินผล คำแนะนำของผู้นำจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้เพราะสมาชิกเชื่อในความสามารถของผู้นำในการที่จะนำพวกเขาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ผู้จัดการกิจกรรมของกลุ่ม (Promotor) ผู้นำจะมีหน้าที่ในการก่อตั้งกลุ่มและบำรุงรักษาให้กลุ่มคงอยู่ถาวรตลอดไปมากกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม เช่น เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก เป็นตัวกลางในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างสมาชิก และเป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษสมาชิก เป็นผู้ประสานงานกับสมาชิกเพื่อทำให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น หน้าที่ของผู้นำเหล่านี้จะช่วยให้กลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการคงไว้ซึ่งความมั่นคงของกลุ่มและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

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

จะต้องทำตัวให้เป็นที่สนใจของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเขาปล่อยปละละเลยความสนใจของกลุ่มและหันไปสนใจตัวเองมากกว่า ผู้ตามก็จะเสื่อมความนิยมในตัวของผู้นำและไม่ได้เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มอีกต่อไป

3.2.2 หน้าที่และภารกิจของผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชน

คำว่า “หน้าที่” หมายถึง งานที่จะต้องทำตามตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ หรือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคมให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบประเพณี หน้าที่ของผู้นำสตรีโดยทั่วไปจะมีลักษณะเช่นเดียวกับผู้นำประเภทอื่น ๆ ซึ่ง จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530 : 135) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ 10 ประการ คือ

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

สรุป สำหรับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำสตรี ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้นมีทั้งบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปและบทบาทหน้าที่เฉพาะด้าน ตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรสตรีในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538

ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมและกำหนดแผนงานให้ครอบคลุมกับแนวคิดนี้ เพื่อพัฒนา กลุ่มตัวอย่างให้มีภาวะผู้นำเหมาะสมกับบทบาทและการปฏิบัติภารกิจขององค์กร

4. การพัฒนาบุคลากร

4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและทุกหน่วยงานที่ต้องมีการวางแผนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการและนักศึกษาลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ พอสรุปได้ดังนี้

ภิญโญ สารธร (2517 : 443) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน มุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 179) และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 209) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรคล้ายกันว่า เป็นการดำเนินการดังนี้

1. ช่วยให้ผู้คนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างทัศนคติและนิสัยการทำงานให้บุคคลทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
3. ให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและประสบผลสำเร็จตามที่ปรารถนา
4. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ปรารถนา

สุวกิจ ศรีปัดถา (2531 : 126) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการปรับปรุงคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ดีขึ้น

แคสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1976 : 272) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ซึ่งเริ่มจากการจ้างจนกระทั่งปลดออก

สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานในองค์การ อันจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.2 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

แคสเติลเตอร์ (Castetter, 1992 : 240) กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ เช่น มีการออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากร สร้างบรรยากาศ อยู่ในขอบเขตวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สมยศ นาวิกาน (2522 : 488) แบ่งการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ส่วนประกอบ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ทำงาน ซึ่งกระทำโดยการสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน
2. การพัฒนาบุคลากรเวลาทำงานซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยการรับฟังการบรรยาย ศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติ เกม ประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น

दनัย เทียนพุด (2537 : 79) ได้กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลากรว่ามีหลายรูปแบบ แต่ที่นิยมทั่วไป คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรม
2. เทคนิคการสอนแนะนำงาน
3. เทคนิคการฝึกอบรมในงานหรือเทคนิค OJT (On The Job Training)
4. เทคนิคการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

สุวกิจ ศรีปัดดา (2531 : 128-141) ได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. การฝึกอบรม
2. การนิเทศงาน
3. การให้หยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม
4. การสนับสนุนให้ค้นคว้าด้วยตนเอง

5. การเตรียมบุคลากรทำงานแทน

6. การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว

สรุป การพัฒนาบุคลากรจะใช้กิจกรรมโดยอ้อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาจัดกิจกรรมและกำหนดลงในแผนปฏิบัติการ

5. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า OD เป็นเครื่องมือการบริหารแผนใหม่ที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาทางด้านพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่งได้ผล

5.1 ความหมายของการพัฒนาองค์การ

แมคควิล (McGill. 1997 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่จะมุ่งพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับปฏิบัติงานที่พึงพอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ

เบิร์ดและชมิทท์ (Burke and Schmidt. 1971 : 45) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การคือ กระบวนการเพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ และความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั้งองค์การ โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ลอเรนซ์และลอร์ช (Lawrence and Lorch. 1969 : 4) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การเป็นความต้องการแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ได้รับการพัฒนาที่ดีกว่าเดิม

แมคโกร (Mcgrow. 1977 : 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะ (Capacibilities) ขององค์การ

อย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า โดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์การอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา และธำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุดในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความมีสุขภาพสมบูรณ์ของ องค์การ

จากคำจำกัดความของคำว่า การพัฒนาองค์การของผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ดังกล่าว มาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การ อย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า และจะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกระบวนการของ กลุ่มบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือ ทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัย เชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2543 : 43)

มาสโลว์ ได้อธิบายคำว่า "สมรรถนะขององค์การ" หมายถึง ความเข้มแข็งของ องค์การที่ประกอบด้วยผลงานสูงสุดในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความมีสุขภาพ สมบูรณ์

องค์การจะมีสมรรถนะดีได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการ (Process) หรือ พฤติกรรมการทำงานขององค์การที่ยอมให้คนในองค์การใช้ศักยภาพ (Potentials) หรือ สติปัญญาความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ เพราะศักยภาพเป็นเครื่องชี้การปฏิบัติงานของ คนในองค์การ การที่จะได้รับและธำรงไว้ซึ่งผลงานสูงสุด องค์การจึงจำเป็นต้องอาศัย กระบวนการหรือวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนในองค์การใช้ศักยภาพของเขาให้ได้มากที่สุด กระบวนการหรือวัฒนธรรมเช่นนี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะต้องหาทางพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ ให้ได้

คำว่า "กระบวนการ" ในที่นี้หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมในการประพฤติ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผลงานโดยส่วนรวมขององค์การ เช่น ลักษณะการ ติดต่อสื่อสาร ลักษณะและวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยตัดสินใจ ลักษณะการ ใช้ภาวะผู้นำหรือการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพฤติกรรมในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นเหล่านี้ เป็นต้น

ส่วนคำว่า "วัฒนธรรม" ของกลุ่มหรือขององค์การนั้นหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน ความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลภายในองค์การ วัฒนธรรมตามนัยความหมาย การพัฒนาองค์การ เป็นเรื่อง

ละเอียดอ่อนมองเห็นยาก แต่มีความสำคัญมากต่อการกำหนดพฤติกรรมของคนและกลุ่ม ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

ความหมายของ 3 คำที่ต้องทำความเข้าใจ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การคืออะไร และจะทราบได้อย่างไร

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ปัจจัยในการผลิตน้อยแต่ได้ผลงานมาก ซึ่งวัดโดยการเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ป้อนเข้าไปกับผลงานที่ได้รับออกมา

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัดได้จากระดับ (Degree) ของสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพแตกต่างกับประสิทธิผลในสาระสำคัญที่ว่า ประสิทธิภาพมุ่งเน้นการลงทุนหรือใช้ทรัพยากรจำกัด แต่ให้ได้ผลงานมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลนั้นมุ่งเน้นวัตถุประสงค์และการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขอเพียงแต่ให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ก็ถือว่ามีประสิทธิผลแล้ว

สำหรับความสมบูรณ์ขององค์การ (Organization health) นั้นต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ต้องมีความสามารถในการประสานความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี
2. คนในองค์การและตัวองค์การเองต้องมีความสามารถอย่างสูงในการแก้ปัญหาขององค์การ โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของคนในองค์การไม่ว่าจะในฐานะส่วนบุคคลหรือในฐานะกลุ่มเป็นสำคัญ
3. องค์การจะต้องมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนและองค์การมีความเจริญก้าวหน้า (Growth) ควบคู่กันไป

ความหมายในทางปฏิบัติ

ในทางปฏิบัติ การพัฒนาองค์การ จะมีความหมายเพียงง่าย ๆ ว่าเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานธรรมดาที่จะตอบคำถามเหล่านี้ คือ

1. ขณะนี้เราอยู่ที่ไหน หรือสถานะขององค์การในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. เราต้องการจะไปทิศทางใด หรือเราจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์การ
3. เราจะไปยังทิศทางที่ต้องการได้อย่างไร หรือเราจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์การ

4. เราจะไปยังทิศทางที่ต้องการได้อย่างไร หรือเราจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร
5. เราจะรู้ได้อย่างไรว่าเราได้ไปถึงยังทิศทางที่เราต้องการ หรือเราจะรู้ได้อย่างไรว่าการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่อย่างไร

กระบวนการขั้นพื้นฐานตามข้อ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นนี้สมาชิกขององค์กรจะเป็นผู้ดำเนินการโดยใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาความสามารถของตนเอง ประกอบด้วยเครื่องมือทางการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ และมักจะอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาการพัฒนาองค์กรที่มีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

5.2 ความสำคัญของการพัฒนาองค์กร

จากการพิจารณาความหมายของการพัฒนาองค์กร สามารถสรุปสาระสำคัญของ OD. ได้ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผน ซึ่งต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์กรตลอดเวลา
2. การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่มและขององค์กรเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่
3. เน้นที่งานเป็นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์กรเป็นส่วนรวม
4. เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน
5. เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย
6. ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ
7. ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา
8. ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์กรก็คือการใช้เครื่องมือทาง OD. เข้าสอดแทรกโดยไม่หยุดยั้ง
9. กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง
10. มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความสุขภาพสมบูรณ์ขององค์กร

5.3 กระบวนการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพขององค์การ โดยในการปฏิบัติจะนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังขององค์การ กระบวนการของการพัฒนาองค์การประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นการให้ความรู้และทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และการมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมั่นศรัทธาในตนเองและผู้อื่น
2. ขั้นการตรวจวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และสมมุติฐานเบื้องต้น
3. ขั้นการรวบรวมข้อมูลและการทดสอบสมมุติฐานที่กำหนดไว้
4. ขั้นวางแผนการดำเนินการเป็นขั้นการวางแผนหรือกำหนดทางเลือก หรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
5. ขั้นการปฏิบัติตามแผนเป็นขั้นการนำทางเลือกต่าง ๆ หรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้
6. ขั้นการประเมินการปฏิบัติการ เป็นการประเมินและติดตามผลถึงผลที่ได้รับจากการนำทางเลือกหรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่ได้จากการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบไปใช้ว่าได้ผลหรือมีผลกระทบอย่างไร

5.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การ

องค์การใดก็ตามที่นำการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้ องค์การนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้เริ่มดำเนินงานพัฒนาองค์การให้แก่หน่วยงานนั้นเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงองค์การในแง่ที่ทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์การที่ตนเข้าไปเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำหน้าที่ทั้งที่เป็นนักวิจัย ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำกรอบคิดในการพัฒนาองค์การ เช่น การนำทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

สรุป การพัฒนาองค์กรที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีต้องการนั้นอยู่ในคำจำกัดความว่า การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า แผนนั้นน่าจะมาจากความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้องค์กรเกิดความสมบูรณ์ (Organization health) ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรครั้งนี้

6. แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

6.1 หลักการพื้นฐานการทำงานแบบมีส่วนร่วม

6.1.1 ความหมายและความสำคัญของการทำงานแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาในทุกเรื่อง การกระทำร่วมกันของบุคคลในกระบวนการพัฒนา 2 ลักษณะ ได้แก่

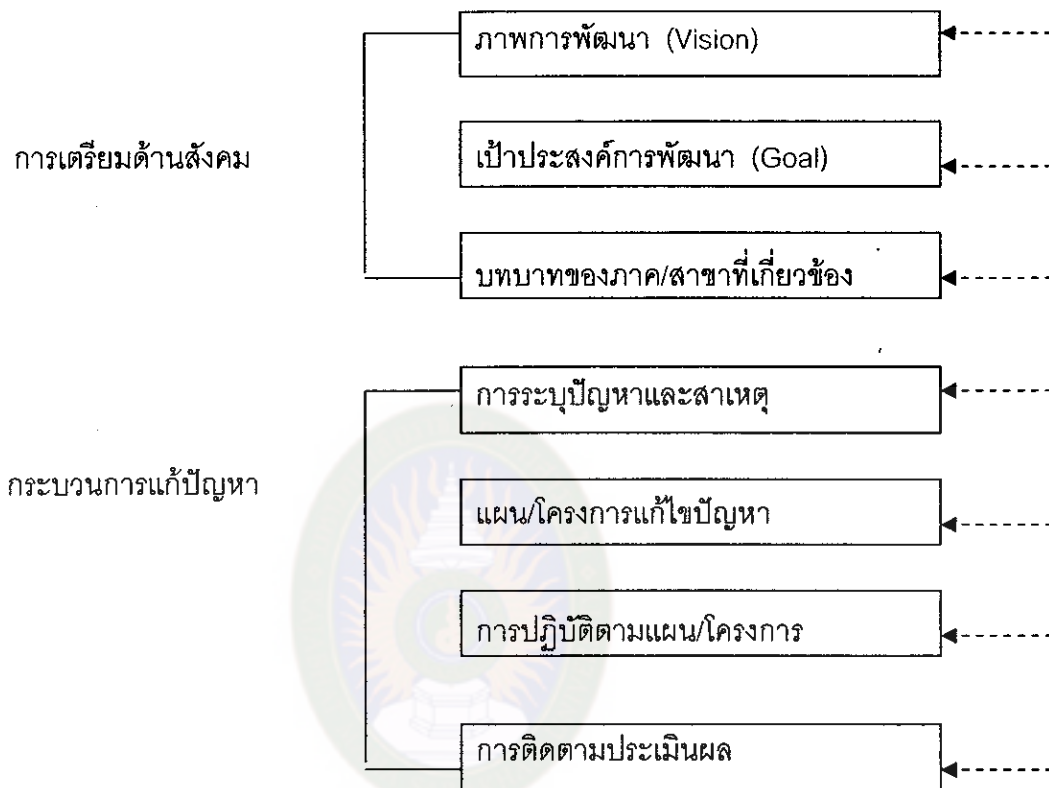
1. การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Participation as a mean) หมายถึง เป็นการนำเอาทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว

2. การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Participation as a end) หมายถึง การมุ่งให้ประชาชนได้มีกิจกรรมร่วมกัน ความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสามารถเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพในกระบวนการแก้ไขปัญหา และร่วมทำกิจกรรมซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น โดยที่แม้โครงการจะเสร็จสิ้นไปแล้ว การมีส่วนร่วมยังคงอยู่ตลอดไปและทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วไป (ประพนธ์ ปิยรัตน์. 2532 : 17)

6.1.2 กรอบแนวคิดของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาที่มีส่วนรวมต้องเริ่มด้วยการตกลงกำหนดปัญหาหรือจะต้องมีภาพของการพัฒนา (Vision) ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ต่อมาคือการกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนา (Goal) ร่วมกันทุกภาคทุกระดับ ต่อจากนั้นก็กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละภาคที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของการพัฒนา สุดท้ายก็ต้องตกลงกำหนดกลวิธีแผนงานและโครงการพัฒนาในระดับชุมชนและในระดับภาคอื่น ๆ ตามด้วย

การปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ การติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นและสุดท้าย ด้วยการปรับปรุงโครงการที่อาจกระทำต่อไปตามแผนภูมิประกอบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม
ที่มา : ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2532 : 8)

6.1.3 ขั้นตอนและระดับการมีส่วนร่วม (ธีรพงษ์ แก้วพวงษ์. 2543 : 149-163)

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นมีสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

นอกจากการจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามแนวดังกล่าว การมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุดเพราะที่ชาวบ้านยังไม่เข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหาเองได้ กิจกรรมต่างๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น แต่อาจมองปัญหาไม่ได้เด่นชัด เจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาจึงเสมือนกระเจกเงาผู้คอยสะท้อนภาพให้ชุมชนมองเห็นและวิเคราะห์ปัญหาได้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนต่อไปที่ขาดไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาต้องการแต่ผลงาน การพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยฉับไว ก็จะทำแผนการวางแผนด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหาพัฒนาประสบการณ์ของตนเอง และสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองในที่สุด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนและปฏิบัติงานได้ เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบทอย่างน้อยก็มีแรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ และในหลาย ๆ แห่งก็สามารถที่จะร่วมลงทุนในกิจกรรมหลาย ๆ ประเภทได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จัก

คิดต้นทุนให้กับตนเองในการดำเนินงาน และจะระมัดระวังรักษากิจกรรมที่สร้างขึ้น เพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพการลงทุนและการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากปัจจัยภายนอกและมีอะไรเสียหายก็ไม่เดือดร้อนมากนัก และการบำรุงรักษาก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะรู้สึกว่าไม่ใช่ชุมชน นอกจากการร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถจะดำเนินกิจกรรมชนิดนั้นด้วยตนเองต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกเหมือนกัน เพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เป็นการดำเนินการโดยบุคคลภายนอก ชุมชนก็ไม่สามารถทราบว่าการที่ทำงานที่ทํานั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีได้แย้งว่าการประเมินที่เที่ยงธรรมที่สุดน่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้ามองถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่จะมุ่งพัฒนาคน การคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรมอาจจะไร้ประโยชน์ การผสมผสานระหว่างคนภายนอกกับชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินแล้ว ยังแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการประเมินและเป็นการเผยแพร่กิจกรรมออกไปสู่ชุมชนอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่นำเสนอข้างต้นนั้นเป็นแนวคิดของเฮนและอัฟฮอพ เป็นแนวคิดที่เป็นระบบมากที่สุด ส่วนแนวคิดของอดิน รพีพัฒน์ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง และคนอื่น ๆ นั้นเป็นแนวคิดที่ได้จากประสบการณ์ภาคปฏิบัติในประเทศไทย และมีความสอดคล้องกับบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของไทย ดังนั้นเมื่อผสมผสานแนวคิดเชิงทฤษฎีของโคเฮนและอัฟฮอพเข้ากับแนวคิดภาคปฏิบัติของ อดิน รพีพัฒน์ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง และคนอื่น ๆ แล้ว สามารถจำแนกประเภทการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนด

วิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน กำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากโครงการ หรือมีส่วนในการรับผลเสียที่อาจเกิดจากโครงการ ซึ่งผลประโยชน์และผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพ หรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่พวกเขาดำเนินงานสนับสนุนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอดของโครงการทั้งหมด

6.2 ระดับของการมีส่วนร่วม

การแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมสามารถแยกได้ตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดสมาคมของสาธารณสุขของอเมริกา ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้มีความแปรเปลี่ยนเฉพาะชนิด (Kinds) และปริมาณของกิจกรรมที่ทำเท่านั้น แต่ยังมี ความแปรเปลี่ยนในระดับที่เข้ม (Degree) ในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการริเริ่มและวางแผนกิจกรรม ดังนั้นพิสัยของการมีส่วนร่วมอาจจะมีตั้งแต่ระดับการยอมรับบริการที่จัดไว้ให้แล้วไปจนถึงการรวมกลุ่มเพื่อตัดสินใจและริเริ่มโครงการพัฒนาตนเอง ซึ่งระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมหรือระดับการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสมาคมสาธารณสุขของอเมริกานั้น อาจจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

6.2.1 ระดับการตัดสินใจ (Decision making) ในระดับนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการกับกิจกรรมพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง

6.2.2 ระดับความร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่ม โดยหน่วยงานภายนอกซึ่งอาจต้องการความเสียสละจากประชาชน ในด้านเวลา ทรัพยากร และแรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้

6.2.3 ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น

6.3 การจัดสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม

โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ

6.3.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ของการพัฒนา และการมีส่วนร่วม โดยมีการแยกแยะความสนใจ ความต้องการของบุคคลหรือกลุ่ม และความต้องการในการมีส่วนร่วม

6.3.2 กำหนดเป้าหมายและสร้างแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ที่อาจเป็นไปได้ร่วมกัน ประเมินแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวทางที่ถูกเลือกโดยวิธีการมีส่วนร่วมที่อาจจะเหมาะสม

การสัมภาษณ์และสำรวจ ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างหรือไม่มีโครงสร้าง แล้วแต่กรณีเพื่อหาข้อมูลความคิดเห็นของสาธารณะ หรือนำข้อมูลที่มีอยู่แล้วในชุมชนมาประกอบใช้ในการวางแผน

การอบรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการปรึกษาหารือ และการวางแผนร่วมกันของผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้ตกลงจะทำงานร่วมกัน ในการอบรมนี้เนื้อหาจะประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ของการมีส่วนร่วม เช่น การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (AIC) วิธีการสื่อสารและการเจรจา โดยอาจใช้กรณีศึกษา บทบาทสมมติ หรืออื่น ๆ การฝึกอบรมอาจจะทำก่อนหรือหลังจากที่ตกลงการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมก็ได้ เพราะการฝึกอบรมจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการหรือการกำหนดกระบวนการใหม่ ๆ ที่จะสามารถใช้ได้ดีกับกรณีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยเฉพาะผลการสัมมนาจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อไป การสัมมนาจะมีส่วนช่วยสนับสนุนกระบวนการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น การจัดสัมมนาหลาย ๆ ครั้งต่อเนื่องกันจะช่วย

ให้มีการกำหนดประเด็นและข้อมูลที่ต้องการหาสาเหตุปัจจัย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาที่เหมาะสม อีกทั้งกำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลในบางครั้งจำเป็นต้องให้มีการตั้งอนุกรรมการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

6.4 ทักษะที่สำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญ ซึ่งต้องใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดเวลา ประกอบด้วยความรู้และทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการสื่อความหมาย ด้านการเขียน ด้านการพูด การฟัง การสังเกต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสาร

มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีการศึกษาเรียนรู้วิธีที่จะสื่อกับผู้อื่น สังคมที่มีคนอยู่ร่วมกันมาก ๆ การสื่อสารก็ยุ่งยากมากตามขึ้นไปด้วย วิธีการสื่อสารขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะกลุ่มคน กฎระเบียบ ปทัสถาน ประเพณีและวัฒนธรรม เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการกำหนดและการใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ สอดคล้องและยังประโยชน์แห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

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

การสื่อสารในองค์การตามรูปแบบต้องมีทักษะอย่างมากในการสร้างบรรยากาศ และมีความสามารถในการจัดการประชุม เน้นทุกประเด็นตั้งแต่การตั้งคำถาม การฟัง การสังเกต เทคนิคการใช้แผนที่ความคิด และทักษะมนุษยสัมพันธ์

สรุป การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จะทำให้คนในองค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน รู้ถึงปัญหาพร้อมกันสร้างแนวทางและรับรู้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร และได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและผู้อื่นที่มีต่อการพัฒนาองค์กรว่า ทุกคนต้องมีส่วนร่วมองค์กรจึงจะพัฒนาไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้

7. เครื่องมือและเทคนิคในการดำเนินการวิจัย

7.1 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร (2546 : 78-80) กล่าวว่า กระบวนการ PAR ควรประกอบไปด้วยเครื่องมือ/กระบวนการหลัก ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนา (คนนอก) กับแกนนำของกลุ่มผู้อยู่ในชุมชน

การกำหนดบทบาทระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนากับแกนนำในชุมชนให้ชัดเจน ควรเน้นบทบาทให้ทุกฝ่ายเข้าใจตั้งแต่แรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความคาดหวังว่าใครมีอะไร จะทำอะไร และได้อะไร เพื่อจัดการกับปัญหาชุมชน ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนหรือเพื่อให้ทุกฝ่ายตอบคำถามในใจได้ว่าทำไมต้องมาร่วมมือกัน มาร่วมใจกัน ขั้นตอนนี้ควรต้องทำก่อนขั้นตอนอื่นทั้งหมดของ PAR

2. การวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

หากหุ้นส่วน 2-3 ฝ่ายตามข้อ 1 มีความชัดเจนถึงประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้ มีใจที่อยากจะทำงานแก้ปัญหาร่วมกันแล้ว กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะเริ่มด้วยวิธีการวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) ในที่นี้จะเห็นว่ากระบวนการ ที่ต้องมีการประยุกต์เป็นกระบวนการที่มีศักยภาพและมีผู้คนในวงการศึกษาและนักศึกษาระดับปริญญาตรี เข้าใจและมีทักษะอยู่บ้างแล้ว สามารถนำมาใช้ได้ในการทำ PAR แบบประยุกต์นี้ หุ้นส่วนจะร่วมมือกันเป็นแกนกลาง (Core Group) โดยมีสมาชิกกลุ่มในชุมชนที่มีใจอยากแก้ปัญหาที่สำคัญของเขา มาร่วมคิดถึงปัญหา สาเหตุ และทางแก้อย่างเป็นระบบ

3. การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการนี้ PAR ส่วนใหญ่ไปไม่ถึงแผนและปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม มีความยืดหยุ่นและมีชีวิตชีวา เพราะจุดประสงค์ดั้งเดิมของ PAR คือ การได้มาซึ่งข้อมูลของปัญหาเพื่อทำความเข้าใจสภาพของชุมชน ด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วมระหว่างนักวิชาการกับชาวบ้านจำเป็นต้องใช้กระบวนการ PRA มาประยุกต์ เพื่อเจาะลึกถึงผลการวิเคราะห์ปัญหาของการทำ PAR คือการนำเอาทางแก้ปัญหาที่ถูกเลือกสรรไว้แล้วด้วย PAR มาวิเคราะห์ถึงศักยภาพ ข้อจำกัดเงื่อนไข ทรัพยากร และทุกอย่างที่กลุ่มทำได้อเอง ทำได้เลย หรืออาจเรียกว่าเป็นแผนของชุมชนและออกเป็นแผนประสานงานกับภายนอกกับเครือข่ายของกลุ่ม

นอกชุมชนกับ อบต. กับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน เพื่อผลักดันให้ปฏิบัติการแก้ปัญหาที่มีพลังมากขึ้น กระบวนการนี้จึงเป็นเรื่องของการกำหนดยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่หลากหลาย แต่ทุกอย่างต้องตอบสนองต่อสาเหตุแห่งปัญหา และทุกอย่างต้องทำได้จริงตามเงื่อนไขที่หลากหลายและสลับซับซ้อน ที่สำคัญอีกข้อหนึ่งคือเป็น “แผน” แบบชาวบ้าน ไม่ใช่ “แผน” แบบราชการที่มีแบบฟอร์มหรือรูปแบบตายตัว เป็นที่เข้าใจเพื่อความสะดวกกับผู้พิจารณาโครงการ แต่คลุมเครือ วุ่นวาย และไม่สะดวกกับชาวบ้าน เพื่อความง่ายในการเรียกหาจึงตั้งชื่อขั้นตอนนี้ว่า การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning for Action : PPA)

4. การปฏิบัติการและถอดประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ถ้า PAR ไม่มี Action หรือไม่มีการปฏิบัติ และถ้าการปฏิบัติไม่เป็นส่วนเชื่อมโยงกับปัญหา สาเหตุและทางแก้ และถ้าไม่มีการเรียนรู้ทั้งกระบวนการ ไม่มีการถอดประสบการณ์ออกมาอย่างเป็นระบบ ที่เป็นผลสำเร็จ ล้มเหลว ที่เจาะลึกลงไปที่เงื่อนไขและอุปสรรคทั้งหลาย ตลอดจนวิธีการที่หุ้นส่วนได้ฟันฝ่า ได้ใช้วิธีคิด วิธีทำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และเงื่อนไข ถ้าทุกอย่างเป็นเช่นนี้ PAR ก็จะไม่เป็น PAR จะไม่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ครบวงจร ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของ PAR จะเป็นเรื่องของปฏิบัติการที่เป็นระบบเพื่อความสะดวกในการเรียกหา จึงขอเรียกว่าการปฏิบัติการและถอดประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม หรือ Participatory Action and Evaluation : PAE

7.2 การประชุมกลุ่มแบบเข้มข้น (Focus Group Discussion)

กิจกรรมความเห็นของกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลเพื่อหาข้อสรุป นำไปสู่การวางแผนที่ดี การอภิปรายดังกล่าวต้องมีความเที่ยงตรง

ความเห็นของกลุ่มหรือกระบวนการสนทนากลุ่ม เป็นการพูดคุยแบบธรรมชาติ คนที่มีบทบาทสำคัญคือพิธีกรหรือผู้นำกลุ่ม (Moderator) ในการพูดคุยแบบความคิดเห็นของกลุ่มนี้ต้องมีการกำหนดกลุ่มคนที่ต้องพูดคุย เวลา สถานที่ หัวข้อที่จะพูดคุย และบรรยากาศในการพูดคุย

องค์ประกอบของความเห็นของกลุ่ม ได้แก่ บุคคลที่ร่วมสนทนากลุ่มไม่ต่ำกว่า 6-12 คน พิธีกรจะต้องรู้พื้นที่นั้นแล้วพอสมควร และรู้ขอบเขตของชุมชนจึงเลือกให้ความเห็นของกลุ่ม และในการสนทนาแต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาตามความเหมาะสมและสถานการณ์

บทบาทของบุคคลที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีดังนี้

1. พิธีกร (Moderator / Facilitator) ทำหน้าที่เป็นผู้จุดประเด็นหรือชักจูงให้ผู้ร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ซึ่งประเด็นคำถามต่าง ๆ ได้มาจากวัตถุประสงค์ของปัญหาเชิงพัฒนา หรือปัญหาการวิจัย พิธีกรจะต้องควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็นและคอยวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในการสร้างคำถามใหม่

2. บุคคลเป้าหมายของการสนทนา (Discussant) ทำหน้าที่ในการพูดคุยแสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ

3. ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note Taker) ทำหน้าที่ในการให้หมายเลขกำกับ Discussant และระหว่างการสนทนากลุ่มทำหน้าที่จดอย่างเดียว ห้ามมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น

4. ผู้ช่วย (Assistants) ทำหน้าที่ควบคุมเทปอำนวยความสะดวกและดูแลแก้ปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น

เมื่อพิจารณาลักษณะของกิจกรรมความคิดเห็นของกลุ่ม ดังที่กล่าวมาแล้วจะพบว่าความเห็นของกลุ่มจะเป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสัมภาษณ์ก่อนการสนทนากลุ่ม จะต้องมีการเตรียมหัวข้อการสนทนาซึ่งประเด็นการสนทนามาจาก “คำถามการวิจัย” หรือ “Research Question” ที่ต้องเตรียมก่อนการสนทนา หัวข้อสนทนาจะต้องควบคุมตัวแปรที่ศึกษา

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลร่วมสนทนากลุ่มนั้นจะต้องมีการคัดเลือก หรือ Screening Form ตามลักษณะตัวแปรที่กำหนด ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งในชุมชน อาชีพ เป็นต้น คนที่เข้าร่วมสนทนาแต่ละครั้งจำนวน 6-12 คน และบุคคลที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มนั้นจะต้องเป็นตัวแทนของคนทั่ว ๆ ไปได้ มิฉะนั้นจะคัดเลือกแต่ผู้เชี่ยวชาญมาทำความเห็นของกลุ่ม ซึ่งอาจจะได้ข้อสรุปที่ไม่ตรงประเด็น

ข้อสังเกตในการคัดเลือกบุคคลในการเข้าร่วมสนทนา มีดังนี้

1. กลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน (Homogeneous Group) คือ จะทำให้ได้ข้อสรุปของการสนทนาที่คล้ายคลึงกัน

2. กลุ่มที่มีความแตกต่าง (Heterogeneous Group) คือ ซึ่งจะเป็นการดีถ้าเป็นการรวบรวมข้อมูลตัวที่มีการกระจายค่ามาก ๆ เพราะจะได้ข้อสรุปบนพื้นฐานความแตกต่างกัน

สรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการการมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนา (คนนอก) กับแกนนำของกลุ่ม

2) การวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม 3) การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 4) การปฏิบัติและถอดประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการเพียง 3 ขั้นตอนแรก เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้สามารถวางแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กรระยะที่ 1 ได้ ซึ่งครบถ้วนตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยทั่ว ๆ ไป

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยวิทย์ ภัทรสุเมธิ (2542 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทในการพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน (กพสม.) อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม" ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นนามธรรมและครอบคลุมกิจกรรมกว้างเกินไป ไม่สามารถศึกษาให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแปลงกิจกรรมเป็นรูปธรรมได้ ต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้มีการฝึกอบรม ทบทวนบทบาทหน้าที่

เดือนใจ พรหมชินวงศ์ (2546 : 44, 102) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด" พบว่า การได้รับการชักชวนจากนายอำเภอและพัฒนากร มีผลต่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มแม่บ้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผู้วิจัยแนะนำไว้ว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดฝึกอบรมบ่อย ๆ จะทำให้กลุ่มกล้านำเสนอความคิดเห็น

ฉัตรภรณ์ วิวัฒนาวานิช (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน" พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเองและชุมชน

จินตามณี แสงกาญจนวนิช (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอำเภออ่างทอง"

การพัฒนา การรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอก การได้รับสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทางราชการ หน่วยงาน และผู้นำท้องถิ่น

สนิท สัตโยภาส และคณะ (2544 : 10) ได้ศึกษาเรื่อง "การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน" พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประชาชนผู้เคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัยกลับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัยนั่นเอง โดยมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย และผลการวิจัยครั้งนี้ (หน้า 82) ทำให้ได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน อันเป็นผลทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ การแก้ปัญหาของชุมชน

วิเวศ ศรีพุทธา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพและบทบาทผู้นำสตรีระดับหมู่บ้านเพื่อการพัฒนาชุมชน" ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่สำคัญแสดงถึงผู้นำสตรีที่มีคุณภาพ ได้แก่ การเป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่มีว่สุมอบายมุข ซื่อสัตย์สุจริต จริงจ้งในการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ส่วนการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หลังจากการจัดกิจกรรมแทรกแซงพบว่า ผู้นำสตรีมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน มีคุณภาพและบทบาทในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

โกวิทย์ พวงงาม (2544 : 121) "การวิจัยเชิงปฏิบัติการ กรณีตัวอย่าง โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดแม่ฮ่องสอนและโรงพยาบาลธัญญารักษ์" พบว่า ผลการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมได้ส่งผลกระทบต่อกลไกและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา มีดังนี้คือ ชาวบ้านได้รวมกลุ่มเพื่อดำเนินการพัฒนาชุมชนของตน ได้เรียนรู้ ตระหนัก และตื่นตัวในสิทธิหน้าที่ของตน มีความรู้สึกร่วมในการวางแผน เลือกรกิจกรรม และเป็นผู้ดำเนินการในการจัดกิจกรรม เกิดโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับศักยภาพชุมชน มีผลต่อการพัฒนาชุมชน ได้แผนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มีการระดมการสนับสนุนความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีการเรียนรู้ การประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน

สุพจน์ แสงเงิน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนแผ่นดินทองคอยรดดีทิวา” พบว่า ชุมชนมีปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ 5 ประการ คือ สำเนียงร่วมภายในชุมชน แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน การสร้างเครือข่าย การประสานงานกับภาครัฐ ความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สำหรับขั้นตอนศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนพบว่า มี 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้และตระหนักในปัญหา การคิดวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา การดำเนินการแก้ไขปัญหา และการประเมินผล การแก้ไขปัญหาโดยขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิด ซึ่งผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมนำมาผนวกกับความรู้ใหม่จากภายนอกชุมชน

กองพัฒนาศรี เด็ก และเยาวชน กรมพัฒนาชุมชน (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรหญิง-องค์กรชาย” จากการศึกษาส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้นำสตรี พบว่า องค์ประกอบของผู้นำสตรีที่จะทำให้การบริหารงานองค์กรสตรีประสบความสำเร็จประกอบด้วย องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ หรือบุคลิกส่วนตัวของผู้นำ เป็นผู้ที่ชอบแสดงตัว มีความสามารถในการพูด มีสง่าราศี แต่งตัวดี มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง กล้าพูด กล้าแสดงออก มีความรู้พื้นฐานอย่างต่ำขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดริเริ่มและความตั้งใจจริง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใกล้ชิด (สามี) และมีความรู้ มีฐานะความเป็นอยู่ค่อนข้างดี มีเวลาให้กับส่วนรวมและไม่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรที่ยังเล็ก

ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5” พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ขาดความชัดเจน การขาดงบประมาณ ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดการประสานแผน แผนขาดความยืดหยุ่น การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร หรือใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ยังปฏิบัติเป็นส่วนน้อย

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977 : 17-19) ได้เสนอถึงบริบทของการมีส่วนร่วมว่า ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความซับซ้อนอย่างมากด้วย ได้แก่

1. ปัจจัยทางกายภาพและชีวภาพ
2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยทางการเมือง
4. ปัจจัยทางสังคม
5. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม
6. ปัจจัยทางประวัติศาสตร์

อลัสแตร์ (Alustair, 1982 : 18) ได้ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ คือ **มิติที่หนึ่ง** การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำกันอย่างไร **มิติที่สอง** การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ และ **มิติที่สาม** การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

รามอสและเฟรดเธอร์ (Ramos and Fletcher, 1982 : 13-18) ได้กล่าวถึงมิติของการมีส่วนร่วมว่ามี 3 ส่วน คือ

1. รูปแบบของการมีส่วนร่วม เช่น การตัดสินใจ การดำเนินการ การใช้ประโยชน์ และการประเมินผล
2. วิธีทางการมีส่วนร่วม เช่น ความสมัครใจ การบังคับ ระยะเวลา ขนาด และระดับการให้ได้รับอำนาจ
3. บุคคลที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำชุมชน ผู้อาศัย ช่างราชการหรือนักการเมือง นักวิชาการ ชาวต่างประเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาอ้างอิงครั้งนี้ มีงานวิจัย 4 เรื่องที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มสตรีว่า ปัจจัยเหล่านี้คือความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

มีงานวิจัย 2 เรื่อง ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร พบว่า อุปสรรคในการพัฒนาองค์กร คือ งบประมาณ ขาดโครงการพัฒนาบุคลากร

มีงานวิจัย 5 เรื่อง ที่กล่าวถึงปัจจัยของการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มสตรีว่าการถูกชักชวนโดยหน่วยงานของทางราชการ ผู้นำของทางราชการและผู้นำท้องถิ่นมีผลต่อการมีส่วนร่วมมาก การชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ควรได้แก่ตนและชุมชน โดยการประชุม จัดอบรมและศึกษาดูงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรี และมีส่วนร่วมทำให้สตรีมีความเข้าใจในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนมากขึ้น

พบงานวิจัย 3 เรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ส่งผลกระทบต่อกลไกและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ได้ดำเนินการพัฒนาชุมชนของตนเอง ได้เรียนรู้ตระหนักและตื่นตัวในสิทธิหน้าที่ของตน มีความรู้สึกร่วมในการวางแผน แก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วม

จากผลของการศึกษางานวิจัยเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการนำหลักแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้คนที่อยู่กับปัญหาเป็นผู้ค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตน โดยการสนับสนุนจากผู้คนภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 2 ฝ่าย คือ เจ้าหน้าที่รัฐและฝ่ายผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้ดำเนินงานด้านวิชาการ จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาและอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าเมื่อมีผู้เกี่ยวข้องพร้อมแกนนำองค์กรสตรีได้มีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เพื่อเป็นคู่มือดำเนินการพัฒนาองค์กรสตรีในระยะต่อไป