

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาองค์กรสตรีกระทรวงมหาดไทย
2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับความรู้และข่าวสารขององค์กร
6. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการดำเนินงานของภาคส่วนต่าง ๆ
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. คณะกรรมการพัฒนาองค์กรสตรีกระทรวงมหาดไทย

##### 1.1 การจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี

กรมการพัฒนาชุมชนได้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดตั้ง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรสตรีในการดำเนินงานพัฒนาสตรีเพื่อเป็นแกนนำในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนในการแก้ไขปัญหาของสตรี เพื่อนำไปสู่พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้าน การปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ระดับ คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) ซึ่งองค์กรสตรีแต่ละระดับ ประกอบด้วยตำแหน่งทางการบริหารคือ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

2. เป้าหมายของการดำเนินงานพัฒนาสตรี กรมการพัฒนาชุมชนมีเป้าหมาย 3 ด้านในการพัฒนา ได้แก่

2.1 งานส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีโดยการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีระดับหมู่บ้าน เรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ระดับตำบล เรียกชื่อว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสด.) ระดับอำเภอ เรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) ระดับจังหวัด เรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) เมื่อจัดตั้งองค์กรสตรีแต่ละระดับแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนมุ่งสนับสนุนการฝึกอบรมองค์กรสตรีให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานรวมทั้งทราบแนวทางในการประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารการพัฒนาชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (กพต.) และคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) นอกจากนี้ยังให้ความรู้เกี่ยวกับการนำข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช. 2ค) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีมาวางแผนการดำเนินงานพัฒนาสตรี และการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพมุ่งให้ความรู้และทักษะในการผลิตการตลาดตลอดจนการสนับสนุนเงินกู้ดำเนินการเพื่อให้สตรีมีรายได้คนละ 23,000 บาท/ปี ด้วยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพขั้นพื้นฐาน การฝึกอบรมทักษะด้านการผลิต การจัดการเงินทุน การตลาด การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพสตรีให้พัฒนาไปสู่การดำเนินธุรกิจขนาดเล็ก

2.2 งานส่งเสริมสถานภาพและสิทธิสตรี มุ่งพัฒนาสตรีให้มีความพร้อมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวและการดำเนินชีวิตในครอบครัวด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้สตรีได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ รวมทั้งสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนและการบริหารงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ อาทิ ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา และการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเน้นกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ให้สตรีทุกคนดูแลรับผิดชอบ บำรุงรักษา สร้างหรือปลูกทดแทน รวมทั้งแสวงหาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาเพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติมีหมุนเวียนใช้อย่างเพียงพอ ให้สตรีทุกคนดูแลรับผิดชอบและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

2.3 งานส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัว การพัฒนาสถาบันครอบครัวมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความเข้าใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง ด้วยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมผู้นำสตรีร่วมกับครอบครัวให้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นสามี ภรรยาที่ดี เป็นบิดามารดาที่

เหมาะสม การเป็นบุตรที่ดีมีความกตัญญูต่อบุพการี และส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบในภารกิจของครอบครัวร่วมกัน มีความเอื้ออาทรและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความรู้แก่ผู้ที่จะสมรสเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนมีครอบครัว การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เพื่อให้มีการวางแผนครอบครัวและมีส่วนช่วยให้การดำเนินชีวิตร่วมกันในครอบครัวเป็นไปอย่างผาสุก การส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีการประกอบอาชีพสร้างรายได้ มีการใช้จ่ายอย่างประหยัดและอดออม การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวด้วยการประกอบกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และจัดกิจกรรมโดยยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดสวนสาธารณะการเล่นกีฬาและการนันทนาการ เป็นต้น การส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวเห็นความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของบ้าน วัด โรงเรียน และโรงพยาบาล (กรมการพัฒนาชุมชน. 2538 : 3)

## 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและคณะกรรมการ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและคณะกรรมการ ในด้านความหมายและวัตถุประสงค์มีรายละเอียดดังนี้

### 1. องค์กร (Organization)

องค์กร (กรมการพัฒนาชุมชน. 2538 : 1) หมายถึง บุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมารวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยมีการจัดระเบียบข้อบังคับของการรวมตัวกันการอยู่ร่วมกัน การปฏิบัติต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นระบบ

### 2. ความหมายขององค์กรสตรี

กรมการพัฒนาชุมชน (ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. 2531 : 23) กล่าวว่า องค์กรสตรี หมายถึง คณะบุคคลสตรีที่ได้รับคัดเลือกจากสตรีในท้องถิ่นให้เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสตรีและมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ โดยมีหน้าที่ในการบริหารงาน วางแผนดำเนินงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. คณะกรรมการ

คณะกรรมการ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2538 : 1) หมายถึง คณะกรรมการในองค์กรเป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยเหลือฝ่ายบริหารในการตัดสินใจ การริเริ่มใหม่ๆ และการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และงานที่ต้องตัดสินใจยากและเสี่ยงนั้น การใช้คณะกรรมการจะได้ผลดีกว่าที่จะอาศัยการดำเนินการเพียงบุคคลเดียว เพราะคณะกรรมการจะเป็นที่รวมบรรดาสมาชิกและมีความสามารถ สามารถระดมความรู้ ความคิดของเขาเหล่านี้ไปช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

การตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งที่นิยมกันมาก ในราวปี พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา แม้แต่ในวงการธุรกิจเอกชนในสหรัฐอเมริกาเองมีผู้สำรวจพบว่า ในบรรดาบริษัทจำนวน 10,000 บริษัท ร้อยละ 94 มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นในการบริหารบริษัท

ปัจจุบัน ในการจัดตั้งคณะกรรมการในองค์กรต่าง ๆ จะกระทำกันเพื่อวัตถุประสงค์หลายอย่าง เช่น เป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผน เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้เสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานให้ได้ผล ฯลฯ อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นจะได้รับมอบให้ทำหน้าที่ 4 อย่างโดย สโตนเนอร์ (Stoner) (ไชยรัตน์ กลั่นสกุล, 2543 : 12 ; อ้างอิงจาก Stoner, 1982. **Management**) ได้ระบุคือ 1) ให้ข้อคิดเห็นแก่ฝ่ายบริหารในการปฏิบัติงาน 2) หาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา 3) ตัดสินใจกำหนดนโยบายขององค์กร 4) ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คณะกรรมการ คือ กลุ่มคนที่ตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือฝ่ายบริหารในการตัดสินใจ การริเริ่มใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และงานที่ต้องตัดสินใจยากและเสี่ยงในองค์กร โดยการมีคณะกรรมการจะได้ผลดีกว่าการดำเนินงานเพียงบุคคลเพียงคนเดียว เพราะคณะกรรมการเป็นผู้มีความสามารถ และความรู้ ซึ่งการระดมความคิดของเขาเหล่านี้หลาย ๆ ความคิดจะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และรอบคอบ ทำให้ได้แนวทางใหม่ ๆ และงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น

### 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล

เกทเชลล (สุพรรณิ สุขสมกิจ, 2546 : 21) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร

เกทเชลล และ กูบา (สุพรรณิ สุขสมกิจ, 2546 : 21) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง 1) วัฒนธรรมประเพณี และความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง 2) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง และ 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

กู๊ด (สุพรรณิ สุขสมกิจ, 2546 : 21) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานไว้ว่า “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง ในการดำเนินงานขององค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จที่ดีที่สุดของงาน โดยการปฏิบัติงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมองค์กร และตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง

## 2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 (กรมการพัฒนาชุมชน. 2538 : 3) ได้มีการกำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ระดับ คือ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด แต่ละองค์กรมีโครงสร้าง ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน เรียกชื่อโดยย่อว่า “ กพสม.” ประกอบด้วย สตรีที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้านนั้น มีจำนวนอย่างน้อยเก้าคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยให้นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เรียกชื่อโดยย่อว่า “ กพสท.” ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน หมู่บ้านละสองคน โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

3. คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ เรียกชื่อโดยย่อว่า “ กพสอ.” ประกอบด้วยประธานและกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ตำบลละสองคน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของอำเภออีกจำนวนห้าถึงสิบคน โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

4. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดเรียกชื่อโดยย่อว่า “ กพสจ.” ประกอบด้วย ประธานและคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อำเภอละสองคนและสตรีที่ทำประโยชน์ด้านการพัฒนาสตรีของจังหวัดอีกจำนวน ห้าถึงยี่สิบคน โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. เป็นสตรีและมีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
3. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำในหมู่บ้านนั้นแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน
4. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับประถมศึกษาตอนต้น หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าประโยชนั้ประถมศึกษาตอนต้น

6. ไม่เป็นนักพรต หรือนักบวช

7. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ วิกัลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

8. เป็นผู้ประกอบสัมมาอาชีพะ ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี

คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับมีวาระอยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปีนับแต่วันแต่งตั้งเป็นต้นไป และอาจได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละระดับต้องมีผู้มาประชุมไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่งจึงจะเป็นองค์ประชุม สำหรับมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการคนหนึ่งมีเสียงในการลงคะแนนห้าคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาให้บุคคลที่เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ได้รับแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระด้วยสาเหตุใด ดังต่อไปนี้

1. ขาดคุณสมบัติที่มีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อแปด

2. ตาย

3. ลาออก

4. พ้นจากหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัดที่ตนประกอบอาชีพอยู่เกินสามเดือน

5. คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับแต่ละกรณีมีมติไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการมีมติให้พ้นจากตำแหน่งโดยเห็นว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัด

ในกรณีที่บุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและมีวาระการปฏิบัติงานเหลืออยู่ไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้ดำเนินการจัดคัดเลือกขึ้นใหม่แทนบุคคลเก่าภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างตามวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนมาดำรงตำแหน่งแทน

บทบาทหน้าที่ของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล

1. รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรีในตำบล

2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข

3. จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านเสนอเทศบาลตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบรรจุในแผนพัฒนา 5 ปี และพัฒนาตำบลประจำปี

4. ประสานงานกับเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

5. ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล

6. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในตำบล

7. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรค

8. จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในตำบล

9. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในตำบล

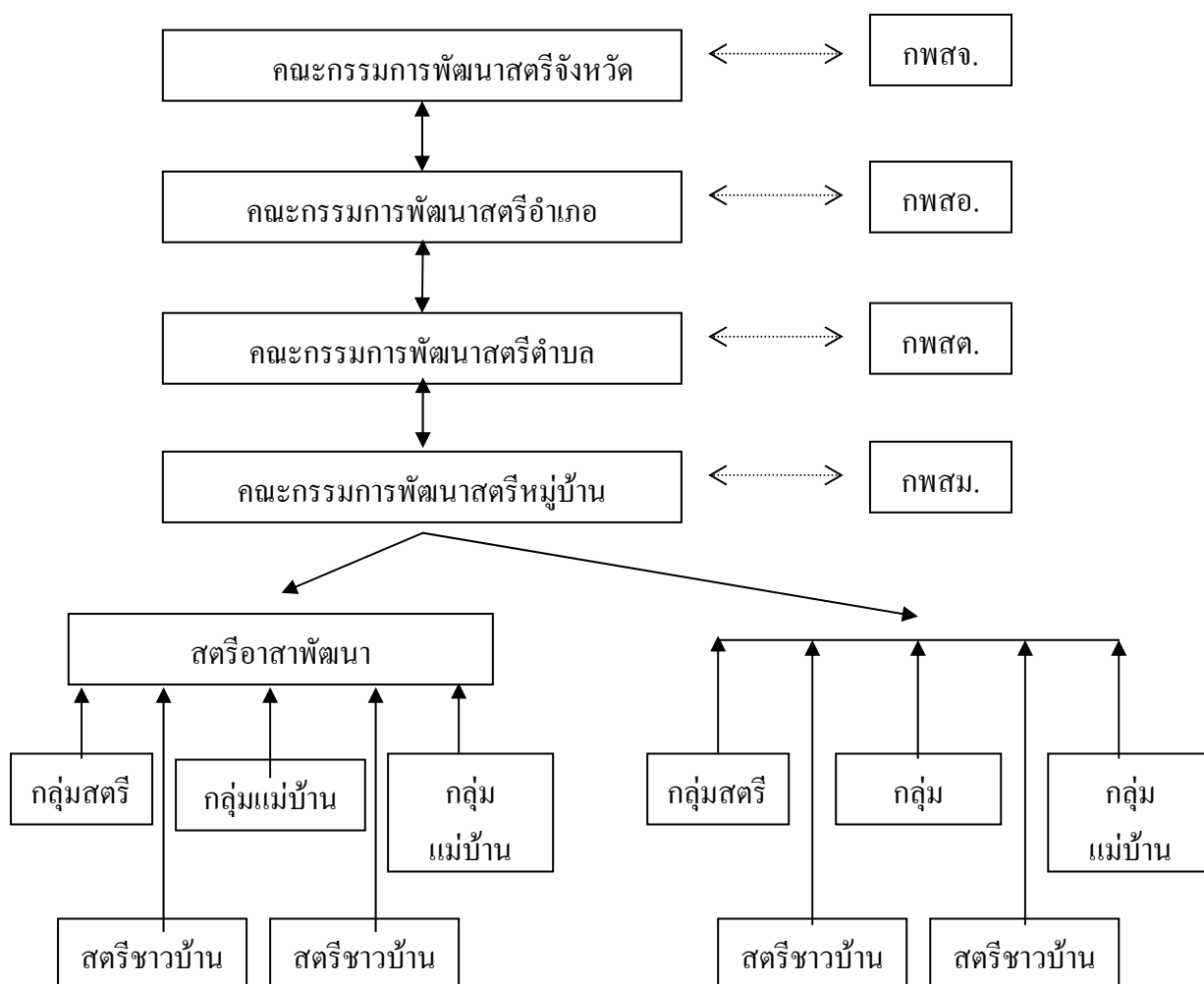
10. ดำเนินงานอื่นตามที่เทศบาลตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลและทางราชการมอบหมาย

11. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

สำหรับในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีขึ้นตั้งแต่ระดับหมู่บ้านตำบล อำเภอ จังหวัด โดยเริ่มมีการจัดตั้งตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) เพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยนำในการบริหารงานพัฒนาสตรี ให้มีการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผน กำหนดกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสตรีเอง ซึ่งเป็นโอกาสให้สตรีได้แสดงออกซึ่งความสามารถและเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการคิดและตัดสินใจทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ในการแก้ไขปัญหาทุกด้านทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง ซึ่งเป็นหมายสูงสุดของการพัฒนาสตรี ปัจจุบันในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน	มีจำนวน 1,135 คณะ	จำนวน 10,215 คน
2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล	มีจำนวน 196 คณะ	จำนวน 2,940 คน
3. คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ	มีจำนวน 16 คณะ	จำนวน 320 คน
4. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด	มีจำนวน 1 คณะ	จำนวน 48 คน

โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสตรีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 มีโครงสร้างดังนี้



หมายเหตุ     $\longleftrightarrow$     สายการสั่งงาน  
                   $\longleftrightarrow$     สายการประสานงาน

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ที่มา : กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน. 2539



### 3. แนวคิด เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

อ็อกเลย์ และมาสเดท (Oakley & Marsden. 1991 : 17-20) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับเรื่องการสร้างประชาธิปไตยทางการเมือง หรือเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หรือการเติบโตตามคำว่า “พัฒนา” ซึ่งนำ หรือที่ใช้กันบ่อยๆ คือ ในแง่ที่รัฐบาลจะเข้าไปกับสภาพของการ “มีส่วนร่วม” ที่รัฐบาลใช้

ยูว์คณ์ วุฒิเมธี (2526 : 25) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นแนวคิดทางยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ที่จะนำประชาชนให้เกิดความศรัทธาในตัวเองและความรู้สึกเป็นเจ้าของและยังเน้นการดำเนินงานต่างๆ ในชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ไพรัตน์ เคะชรินทร์ (2527 : 36 - 38) สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งในรูปส่วนบุคคลหรือกลุ่มคน หมายถึง การให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกัน คือ ร่วมศึกษาปัญหาของชุมชน ร่วมคิดหาวิธีพัฒนา ร่วมวางนโยบายหรือวางแผนร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร ร่วมลงทุนในกิจกรรมการพัฒนาปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และร่วมติดตามประเมินผล รวมทั้งการร่วมบำรุงรักษาโครงการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งโดยเอกชน และรัฐบาลให้ได้ประโยชน์ตลอดไป การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน จึงจะทำให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ และเชื่อมั่นในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาต่างๆ ในชุมชน

ศิริกุล กลวิวัฒน์ (2546 : 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาด้วยความสมัครใจ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด เพื่อพัฒนาชุมชนของตนด้วยความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้น

อลาสเทีย (Alastair. 1982 : 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ มิติที่สอง มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติการตามที่ตัดสินใจ และมิติที่สาม มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ว่า การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเข้าร่วมกับกระบวนการตัดสินใจเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีความเห็นพ้องต้องกัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ

### 3.2 เงื่อนไขการมีส่วนร่วม

การที่ชุมชนจะตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมกันในงานยุติธรรมชุมชน และร่วมรับผิดชอบในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งระบบนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเป็นการรับรู้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากภายนอก ดังมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1977 : 17-19) เสนอว่า มีบุคคล 4 ฝ่ายที่เป็นส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมชนบท ประกอบด้วย ประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลภายนอก สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นยังมีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ได้แก่

1. อายุและเพศ
2. สถานภาพในครอบครัว
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพทางสังคม เช่น ชั้นทางสังคม ศาสนา
5. อาชีพ
6. รายได้และทรัพย์สิน
7. ระยะเวลาในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
8. ที่ดินถือครองและสถานภาพแรงงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2531 : 186) กล่าวถึงเงื่อนไขการมีส่วนร่วมว่ามีอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม
2. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

หากไม่ได้อิสรภาพ ไม่มีความสามารถ และไม่มีความเต็มใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะไม่เกิดขึ้นเลย นอกจากนี้ ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังเกิดขึ้นกับเงื่อนไขอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชาชนต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม การมีส่วนร่วมไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ฉุกเฉิน
2. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วม มากเกินกว่าที่เขาประเมินผลตอบแทนที่จะได้รับ
3. ประชาชนต้องมีความสนใจในการมีส่วนร่วม
4. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย

5. ประชาชนต้องไม่รู้สึกกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพทางสังคม หากจะมีส่วนร่วม

ดังนั้น เงื่อนไขการมีส่วนร่วมผู้วิจัยอาจจะสรุปได้ว่า ผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องมี อิสรภาพ ความสามารถ และความเต็มใจในการเข้ามามีส่วนร่วม และจะต้องสื่อสารให้รู้เรื่อง เดียวกันการมีส่วนร่วมจึงจะประสบความสำเร็จได้

### 3.3 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

เจมส์ คี ปีนทอง (2526 : 10) ได้สรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

จอห์น วุฒิกกรรมรักษา (2526 : 16) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นกำหนดความต้องการ
2. ขั้นวางแผนดำเนินการ
3. ขั้นตัดสินใจ
4. ขั้นดำเนินการ
5. ขั้นติดตามผลงาน

ดังนั้น ขั้นตอนการมีส่วนร่วมผู้วิจัยอาจจะสรุปได้ว่า จะต้องมีการกำหนดความต้องการ หรือค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา วางแผน ดำเนินการ และทำการติดตามและประเมินผลงาน ตามที่วางแผนไว้ ตามลำดับ

### 3.4 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ส่วนลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ได้มีผู้เสนอผลการศึกษาไว้ ดังนี้ ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527 : 6-7) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนา ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึง ความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไข และลดปัญหาของชุมชน หรือเพื่อสรรสร้างสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน

3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงสร้าง หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขปัญหา และความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
6. ร่วมลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชน และรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ตลอดไป

### 3.5 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

รูปแบบของการมีส่วนร่วมตามที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ มีหลายรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันสรุปได้ดังนี้ คือ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2531 : 188) ได้กล่าวว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมสามารถจำแนกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่ม กรรมการหมู่บ้าน
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ตลอดเวลา

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1980 : 219-223) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการและการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation) เป็นการควบคุมตรวจสอบเอกสารดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

จากการวิจัยทิศทางการพัฒนาชุมชนไทยในอนาคต (อ้างในระวีวรรณ ศรีวรรณยศ. 2549 :7) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายและกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้นำ ทุกอย่างซึ่งไม่ใช่การกำหนดจากภายนอก แล้วให้ประชาชนเข้าร่วม แต่ต้องเป็นเรื่องที่ประชาชน คิด/ตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรืออาจจะเป็นการเข้าร่วมของบุคคล ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน

2. กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในการค้นหา/จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและสาเหตุและร่วม ตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน

2.2 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์

2.3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

2.4 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการรับผลประโยชน์

2.5 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนประเมินผลการสัมมนา

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้มี ส่วนร่วมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ทั้งโดยทางตรงและการเปิดโอกาสให้ ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วม ทำได้ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติการ ส่วนร่วมในผลประโยชน์ หรือการประเมิน ตรวจสอบกิจกรรมทั้งหมด นอกจากฐานะทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาแล้ว คุณลักษณะทาง สังคม ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนนิสัย ประเพณีในชุมชน ก็อาจมีผลต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชนเช่นเดียวกัน

#### 4. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2549 : 57 – 62) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

##### 4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1930-1940 โดยมีแนวคิดมาจาก ทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่ สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่

พระเจ้าโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ ทฤษฎีของ การ์ดเนอร์ (Trait Theories ของ Gardner) ได้แก่

1. ภารกิจของผู้นำ (The tasks of Leadership) กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. องค์กรประกอบของผู้นำ (Leader – constituent interaction) เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

#### 4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ ได้แก่ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin), เรนซิด ไลเคิร์ต (Rensis Likert), เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) และ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

1. การศึกษาของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin's Studies) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความ

รับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

## 2. Likert's Michigan Studies (การศึกษาที่ Michigan ของไลเคิร์ต)

เรนซิด ไลเคิร์ต (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive –Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เชือดมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative - Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม /ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ไลเคิร์ต (Likert) พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

### 3. การบริหารแบบตาข่ายของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton's managerial Grid )

เบลคและมูตัน(Blake and Mouton) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

### 4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's : Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

### 4.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยความสะดวก ให้ได้แก่

#### 1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

เรดคิน เพิ่มมิติประสิทธิภาพเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเรดคินได้กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิภาพจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิภาพ

#### 2. ทฤษฎีองค์กร Z (Theory Z Organization)

วิลเลียม จี อูชิ (William G. Ouchi) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจ



ไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงานร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

### 3. ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life – Cycle Theories)

เฮอเชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอเชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอเชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นด้วยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4. รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness) ฟิเดเลอร์ (Fiedler) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

4.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

4.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

#### 4.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น ดังนั้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

##### 1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

##### 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม

เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า ผลกระทบแบบโดมิโน(Domino effect) ต่อไปผู้นำ การเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

### 3. ผู้นำจริยธรรม (Moral leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำ จะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรีจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้ มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่าง ผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผน และมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจาก ในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ค.ศ. 1985 เบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิด ของเบิร์นส์ ซึ่ง เบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความ เป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และ ความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ตามแนวคิดของเบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำ สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward)
2. การจัดการโดยขีตกฎระเบียบ (Management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

นอกจากนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่อยู่ในภาวะผู้นำ จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

ฟิลด์เลอร์ และการ์เซีย (Fieldler & Garcia. 1987 : 10-15) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มให้เป็นผู้กำหนด และประสานความพยายามของกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนเป็นผู้วางแผน จัดระบบ ชี้นำ และให้คำปรึกษาหารือในกิจกรรมของสมาชิกเพื่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม และเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

พิฟเนอร์ และเพรสทัส (Piffner & Presthus. 1965 : 350) ให้ความหมายของผู้นำในเชิงปฏิบัติว่า ผู้นำเป็นผู้บริหารงานของกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอมและการประสานงาน

ปริยานุช สุพิมพานนท์ (2544 : 18 - 19) ได้ศึกษากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลปากจั่น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสรุปว่า ผู้นำกลุ่ม เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้กลุ่มมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้นำกลุ่มที่มีลักษณะผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ เข้าใจ ในหลักการ แนวทางการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์
2. รับผิดชอบ เสียสละ
3. ซื่อสัตย์/สุจริต
4. บริหารงานอย่างเป็นระบบ

5. มีการแบ่งงาน หน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
6. มีการจัดทำบัญชี เอกสาร ทะเบียนต่าง ๆ สามารถตรวจสอบได้
7. มีการรายงานผล และประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ และกว้างขวาง
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/พัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ
9. มีความตั้งใจจริง/มองการณ์ไกล

อธยา ธเนศนิรัตน์ชัย (2544 : 50 – 51) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานธุรกิจชุมชนของกลุ่มอาชีพ กรณีศึกษาพื้นที่ความรับผิดชอบ สพข. เขต 7 พบว่า คุณลักษณะผู้นำกลุ่ม ได้แก่ มีความเสียสละในการดำเนินงานกลุ่ม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม อันดี มีมนุษยสัมพันธ์ต่อทุกคน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน มีความพยายามมุ่งมั่น ที่จะดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุผล มีความสามารถประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ จนการดำเนินงานบรรลุผล มีความสามารถในการดำเนินงานธุรกิจ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูง และมีผลต่อระดับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม

สุนันทา ภูสุวรรณ (2538 : 25-26) กล่าวถึงคุณลักษณะของคณะกรรมการกลุ่มที่เอื้ออำนวยต่อศักยภาพของกลุ่ม ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารทุกคนเสียสละอุทิศเวลาให้กับกลุ่มอย่างจริงจัง รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย ตามอำนาจหน้าที่ โดยการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา โดยสม่ำเสมอ มีความรัก ความสามัคคี
2. มีการประชุมอย่างน้อย 3 เดือน/ครั้ง
3. แสดงผลการประชุม และผลงาน/แผนงาน อย่างสม่ำเสมอ
4. มีการตรวจสอบ การทำงานและถ่วงดุล กันและกัน
5. มีการรายงานผล ทางด้านการเงิน สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา
6. มีการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ต่อสมาชิก

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำได้ว่า เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือการยอมรับจากกลุ่มให้เป็นผู้กำหนดริเริ่ม วางแผน จูงใจ และประสานความพยายามของกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม โดยที่ผู้นำต้องมีความเสียสละ รับผิดชอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ซื่อสัตย์ มีความพยายามและมุ่งมั่น ขวนขวายหาความรู้ มองการณ์ไกล เพื่อผลักดันให้กลุ่มมีประสิทธิภาพในการทำงาน และได้ผลงานที่ดี

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับ ความรู้และข่าวสารขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

โรเจอร์ส และ ฟลอยด์ (Rogers & Floyd 1971 : 185) ได้รวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณของผู้ยอมรับวิทยาการใหม่และช่องทางของการสื่อความรู้ว่า กระบวนการยอมรับวิทยาการใหม่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. ขั้นการรับรู้ (Awareness stage) หมายความว่า บุคคลได้กระทบกับวิทยาการใหม่หรือความคิดใหม่ครั้งแรก แต่ยังไม่เข้าใจความรู้อย่างแจ่มแจ้งในวิทยาการใหม่นั้น เป็นการรับรู้ที่วิทยาการใหม่มีอยู่ แต่ยังไม่แสวงหาข่าวสารเพิ่มเติม

2. ขั้นความสนใจ (Interest stage) หมายความว่า บุคคลเริ่มสนใจในความรู้ใหม่และพยายามแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

3. ขั้นการชั่งใจ (Evaluation stage) หมายความว่า บุคคลคิดทบทวนไตร่ตรองถึงผลดีผลเสีย ของความรู้ใหม่อยู่ในใจ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าจะทดลองทำหรือไม่ต่อไป

4. ขั้นการทดลอง (Trial stage) หมายความว่า บุคคลนำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติในขนาดเล็ก ๆ เป็นการทดลองเพื่อดูผลตัดสินใจยอมรับโดยเต็มที่ต่อไป

5. ขั้นยอมรับ (Adoption stage) หมายความว่า เป็นขั้นที่บุคคลตกลงใจนำวิทยาการใหม่ไปปฏิบัติต่อไปอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการยอมรับผลการทดลองในขั้นก่อนว่าใช้ได้ผล สำหรับช่องทางสื่อความรู้ Roger กล่าวว่า ประกอบด้วยกระบวนการของผู้ส่งสาร หรือแหล่งกำเนิดสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร

ช่องทางการสื่อสาร เป็นวิธีการที่ผู้ส่งข่าวนำข่าวไปยังผู้รับสารซึ่งแยกได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ช่องทางสื่อมวลชน (Mass media channel) เป็นวิธีการในการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ สื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2. ช่องทางสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal channel) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคล เพื่อถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

ปะดินันท์ อุปรมย์ (สิริลักษณ์ อังศุกัก. 2544 : 22-24 ; อ้างอิงจาก ประดินันท์ อุปรมย์.

2540. ผู้บริหารกับจิตวิทยาการสร้างขวัญและกำลังใจ) ว่าการรับรู้ข่าวสาร คือ การกระบวนการที่บุคคลรับสัมผัสสิ่งเร้าแล้วใช้ประสบการณ์ หรือความรู้เดิมแปลความหมายของสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสุชา จันท์เอมและสุรางค์ จันท์เอม (2518 : 85) ว่าการรับรู้หมายถึง ขบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัสและแนวคิดของวารินทร์ สายโอบเอื้อและสุนีย์ ชีระการ (2522 : 60) การรับรู้เป็นขบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมผัส ทำให้ทราบถึงสิ่งเร้าที่เราสัมผัสนั้นเป็น

อะไรมีลักษณะอย่างไร และมีความหมายอย่างไร และมีความหมายอย่างไร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายออกมา

การรับรู้ของประชากรแต่ละคนแต่ละกลุ่มมีความต่างกัน ความล้มเหลวของการสื่อสารจึงอาจเกิดขึ้นได้ ถ้าเราไม่ยอมรับความแตกต่าง ในเรื่องการรับรู้ของแต่ละบุคคล การรับรู้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การสื่อสาร ทักษะ และความคาดหวังของผู้สื่อสาร การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับ เป็นกระบวนการเลือกรับสาร การจัดสารเข้าด้วยกัน และการตีความสารที่ได้รับตามความเข้าใจและความรู้สึกของตนเอง

การสื่อสารกันภายในชุมชนจะต้องยึดหลักอย่างน้อย 2 ประการ คือ การแจ้งข่าวอย่างทั่วถึง และการแจ้งข่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นหลักประกันในการบริหารจัดการเงินขององค์กรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

การแจ้งข่าวสารอย่างทั่วถึง หมายความว่า สมาชิกในชุมชนจะต้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง แกนนำที่ทำหน้าที่หลักในการแจ้งข่าวจะต้องคิดอยู่เสมอว่า สมาชิกในชุมชนมีวิธีการรับรู้เรื่องราวแตกต่างกัน ดังนั้น การแจ้งข่าวสารข้อมูลจึงต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน เช่น ผ่านตัวบุคคล ผ่านหัวหน้า ผ่านสื่อท้องถิ่น เช่น แจกใบปลิว หอกระจายข่าว หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น หรือแม้แต่การนำคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อให้ทุกคนมาค้นหาข้อมูลและตรวจสอบได้สะดวก เป็นต้น

นอกจากการแจ้งข่าวจะต้องทำอย่างทั่วถึงแล้วจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอโดยการเปิดเวทีประชาคม เพื่อเปิดเผยข้อมูล และความคืบหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น แนวทางในการปล่อยกู้ จำนวนคนที่กู้ไปแล้ว จำนวนหนี้สูญ จำนวนเงินคงเหลือ การติดตามการใช้หนี้ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผลการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเปิดเวทีประชาคมเพื่อเปิดเผยข้อมูลและรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานก็ช่วยให้เกิดกระบวนการตรวจสอบตามมาโดยอัตโนมัติและถือเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน และถ้าหากเป็นเวทีที่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ด้วยก็จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนยิ่งขึ้นนอกจากนี้เวทีประชาคม ที่จัดตั้งยังสามารถใช้เป็นเวทีที่จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ฯ ได้ทุกเรื่อง เช่น การจัดการกรณีทุจริตของกรรมการ การติดตามหนี้สินที่สงสัยว่าจะสูญ การขยายผลจากธุรกิจรายย่อยเป็นธุรกิจชุมชน เป็นต้น

การสื่อสารภายในองค์กร โดยการจัดประชุม เนื่องจาก การประชุมเป็นเวทีในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล การแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ปัญหา แนวทางแก้ไข ปัญหาตลอดจนเป็นเวทีในการสื่อสารสร้างความเข้าใจอันดีแก่มวลสมาชิก การจัดประชุมมีขั้นตอนหลัก ๆ คือ

## 1. การเตรียมการประชุม ควรเตรียมความพร้อม ดังนี้

1.1 เตรียมเรื่องที่จะประชุม โดยจัดทำเป็นวาระการประชุม เรียงลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะประชุม

1.2 เตรียมผู้เข้าร่วมประชุมว่าควรประกอบด้วยใครบ้างแล้วสื่อสารแจ้งให้ผู้ที่เข้าประชุมหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าพร้อมวาระการประชุมถ้าเป็นหมู่บ้านอาจจะประกาศให้ทราบทางหอกระจายข่าว ก็ได้

1.3 เตรียมสถานที่ประชุมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้พร้อม เช่น เครื่องขยายเสียง สมุดบันทึก ปากกา กระดาษ เป็นต้น

2. การบันทึกการประชุมควรมีสมาชิกบันทึกการประชุมทุกครั้ง โดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนลงชื่อเข้าร่วมประชุมด้วย และให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจดบันทึกการประชุมให้ครบถ้วนด้วย และถ้ามีการบันทึกเสียงการประชุมด้วย ก็ยิ่งเพิ่มความสมบูรณ์ ในการเก็บสาระสำคัญของการประชุมไม่ให้ตกหล่นได้ดียิ่งขึ้น

3. เมื่อถึงเวลาประชุม ผู้ดำเนินการประชุมควรจะให้ภาพรวมของสถานการณ์ หรือสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในขั้นตอนนี้อาจใช้เทคนิคของการวาดภาพแผนภูมิความคิด (Mind map) ในการแจกแจงประเด็น และสรุปให้เข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถติดต่อเชื่อมโยงเรื่องราวอื่น ๆ ได้

4. ผู้เข้าร่วมประชุมจะช่วยกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีการถกเถียง แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเปิดเผยวิธีการแสดงความคิดเห็น อาจแนะนำเสนอด้วยการเขียนใส่กระดาษ หรือการพูดคุยในขั้นตอนนี้ ทุกคนจะได้ฝึกทักษะในการละลายพฤติกรรม และทักษะในการจัดการกับความขัดแย้ง เพราะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป ที่ประชุมจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ดี ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ จนเป็นพลังปัญญาในการแก้ไขปัญหาได้

5. การสรุปแนวทางในการแก้ปัญหา และร่วมกันปฏิบัติอย่างจริงจัง การร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติร่วมกัน นอกจากจะได้เรียนรู้ร่วมกันทุกคน จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับการบริหารงานของกรมการพัฒนาสตรีตำบล เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน การติดต่อสั่งการ การรายงานผลดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารข่าวสารข่าวสารข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ



## 6. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการดำเนินงานของภาคส่วนต่าง ๆ

กรมการพัฒนาชุมชน (2547 : 2-3) ได้กำหนดว่า พัฒนาการรับผิดชอบตำบล จะต้องส่งเสริมสนับสนุนประสานงานการดำเนินงานพัฒนาชุมชนและการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่

1. การส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการประชุมสตรีและองค์กรสตรีเพื่อจัดตั้งองค์กรสตรีระดับต่าง ๆ
2. ส่งเสริม / สนับสนุนในการจัดให้องค์กรสตรีได้รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง
3. ส่งเสริม / สนับสนุนให้องค์กรสตรีได้มีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดการทำงาน
4. ส่งเสริม / สนับสนุนให้องค์กรสตรีได้จัดทำแผนพัฒนาองค์กรของตนเองและแผนพัฒนากิจกรรมขององค์กรสตรี
5. ส่งเสริม / สนับสนุนให้มีการจัดระบบข้อมูลขององค์กรสตรี
6. ส่งเสริม / สนับสนุนในการจัดกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมขององค์กรสตรีตามแผนพัฒนาองค์กรสตรี
7. ส่งเสริม / สนับสนุน / ประสานงานในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการ ท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน
8. ส่งเสริม / สนับสนุน / ประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชน สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับองค์กรสตรี
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการติดตาม/ประเมินผล และสรุปบทเรียนในการทำงานขององค์กรสตรี รวมถึงให้หาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน
10. ส่งเสริม / สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานขององค์กรสตรี
11. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ และในการทำงานระหว่างองค์กรสตรีระดับเดียวกัน และในพื้นที่เดียวกันแต่คนละระดับ โดยให้แผนงานพัฒนาองค์กรสตรีเน้นหลักและแกนนำในการส่งเสริม / ประสานงาน
12. ส่งเสริม / สนับสนุนให้มีการบูรณาการแผนงาน / โครงการในระดับเดียวกัน ต่างพื้นที่ และในต่างระดับแต่ในพื้นที่เดียวกัน ตลอดจนระหว่างองค์กรสตรีต่างกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ภาครัฐ เอกชน และประชาชน
13. ส่งเสริม / สนับสนุน ให้มีการประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์กรสตรี เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วม และมีการกำหนดบทบาทของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในการให้การสนับสนุน / ส่งเสริมและประสานงานขององค์กรสตรี ด้านต่าง ๆ คือ

- 13.1 ส่งเสริม / สนับสนุน / ประสานงาน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับต่าง ๆ ในพื้นที่เช่น ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด
- 13.2 ติดตาม ประเมินผล กิจกรรมของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
- 13.3 ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม/การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
- 13.4 พัฒนาศักยภาพ ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
- 13.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรี

จากระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 (กรมการพัฒนาชุมชน. 2538 : 1-5) กำหนดให้องค์กรสตรีที่มีที่ปรึกษา โดยผู้มีอำนาจแต่งตั้งองค์กรสตรี ได้แก่ นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งที่ปรึกษา จากเจ้าหน้าที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในและนอกพื้นที่ ทั้งภาครัฐ/เอกชนและท้องถิ่น โดยที่ปรึกษามีหน้าที่ดังนี้

1. ที่ปรึกษาคณะกรรมการสตรีแต่ละระดับ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านวิชาการระเบียบกฎหมายและช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีหรือตามที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับร้องขอ
2. ให้เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนส่งเสริม และสนับสนุนให้สตรีที่มีลักษณะเป็นผู้นำมีโอกาสเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากสตรีที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในแต่ละระดับ
3. โครงการต่าง ๆ ที่กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ดำเนินงานในหมู่บ้านและตำบลให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และ/หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ร่วมกับองค์กรสตรีเป็นผู้ดำเนินงานและรับผิดชอบ
4. ให้เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนจัดฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอและคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถนำไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ให้กรมการพัฒนาชุมชนเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสตรีและการพัฒนาสตรีโดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคในการวางแผนและส่งเสริมกรมการพัฒนาสตรี

6. ให้กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดรูปแบบเครื่องหมายสัญลักษณ์ขององค์กรสตรีและ บัตรประจำตัวของคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ โดยนายอำเภอหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการ จังหวัดมอบหมายเป็นผู้ลงนามในบัตรประจำตัวของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในแต่ละระดับ

7. ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับรายงานผลการปฏิบัติงานให้อำเภอ จังหวัด และกระทรวงมหาดไทยทราบภายในเดือน มกราคม พฤษภาคม และกันยายนของทุกปี

## 7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิ่งแก้ว อินหว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาจิตความสามารถของประธานคณะกรรมการ หมู่บ้านในการนำเครื่องชีวิตความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ไปใช้ในการพัฒนาหมู่บ้านศึกษากรณี จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อจิตความมากที่สุด คือ ความร่วมมือของประชาชน การสนับสนุนจากทางราชการประสพการณ์เดิมเกี่ยวกับ จปฐ. และค่านิยมที่มีต่อการพัฒนาโดย ประชาชน

สุริย์พร เหลี่ยมวรังกูร (2541 : 103) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกรในจังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพสมรสของสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกรที่ต่างกันไม่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประธาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ศึกษาในพื้นที่ ศพช. เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของประธานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในการพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การได้รับการชมเชยหรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่น จากส่วนรวมราชการกรมการพัฒนาชุมชน รองลงมา ได้แก่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามลำดับ

ไชยรัตน์ กลั่นสกุล (2543 : 61-65) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ คือ รายได้ ความคาดหวังผลประโยชน์ส่วนตัว ความคาดหวังผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจาก เจ้าหน้าที่ราชการ การได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ประชาชน และการได้รับรู้ข่าวสาร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนอย่างใกล้ชิด

วริยา เอี่ยมวิบูลย์ (2543 : 82-87) ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ ตามลำดับความสำคัญ คือ ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 2 การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ลำดับที่ 3 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ลำดับที่ 4 ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง กพสม. ลำดับที่ 5 ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ กพสม. ลำดับที่ 6 การได้รับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 7 การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการพัฒนา

วันพร จันทรเวโรจน์ (2543 : 36) ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : ศึกษากรณี กพสม. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านที่ได้รับรู้สภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมหมู่บ้านแตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2 tail – Sig = 0 .01)

ชะตา รุธิจันทร์ (2543 : 77-82) ศึกษาการเสริมสร้างความสามารถทางการบริหารงานของกรรมการพัฒนาสตรีตำบลในจังหวัดขอนแก่นพบว่า ระดับการศึกษา การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางการบริหารงานของกรรมการพัฒนาสตรีตำบล

แสงมณี หาญภักดีสกุล (2544 : 85-88) ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสарงัก จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี รองลงมาใฝ่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ตามลำดับ และความแตกต่างของรายได้มีผลให้เกิดความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี

เทียมหทัย ไชยจันทร์ (2544 : 118) ศึกษาความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จังหวัดขอนแก่น พบว่า สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

สุพรรณิ สุขสมกิจ (2546 : 165-170) ศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการพัฒนาสตรีตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

และรายได้ และปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเข้าถึงระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทด้านการมีส่วนร่วมในการสำรวจและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน การรับรู้ข่าวสารจากภายนอก การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ทางราชการ การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น

นัชชา อินทวงษา (2546 : 47) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณสนับสนุนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจังหวัดขอนแก่น

ธนรัตน์ แสงรัตนชัยกุล (2546 : 101-102) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อำเภอสุวรรณคโลก และอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความพึงพอใจในผู้นำกลุ่ม การรับรู้ในวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากกลุ่ม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

กฤษฎา ตั้งเจริญ และคณะ (2547 : 99) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผลิตภัณฑ์เนื้อลำไยอบแห้งของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านแคว ตำบลท่ากว้าง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านทรัพยากรการผลิต และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ มีผลต่อความสำเร็จของผลิตภัณฑ์เนื้อลำไยอบแห้งของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านแควตามลำดับความสำคัญ โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ และสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการผลิตตามการรับรู้ของสมาชิก

ศรีประไพ อุดมละมุล (2547 : 88-92) ศึกษาบทบาทของกรรมการสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านจังหวัดนนทบุรี พบว่า กรรมการสตรีมีบทบาทในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านมากที่สุดในการพิจารณาเงินกู้ รองลงมา คือ บทบาทด้านการบริหาร และมีบทบาทน้อยที่สุดในการส่งเสริมอาชีพ โดยปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของกรรมการสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่สำคัญได้แก่ มีบทบาทน้อยในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม รวมทั้งไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นที่เสนอ ซึ่งกรรมการสตรี ต้องมีความมั่นใจและศึกษาระเบียบกฎหมาย เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการวางแผนบริหารจัดการกองทุน เวลาทำงานส่วนตัว และครอบครัวให้เหมาะสม เข้าใจสิทธิและของกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น และควรมีจำนวนกรรมการที่เป็นสตรีให้มากกว่าเดิม

สุมาลี ปกป้อง (2549 : 87) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจังหวัดอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำของกรรมการมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงาน

ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านความพึงพอใจการดำเนินงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

มัวร์ (Moore. 1997 : 45-65) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถและความถนัดความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงานและสวัสดิการของหน่วยงาน

เบอดิค (Burdick. 1959 : 140) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารด้านการเมืองกับพฤติกรรม การเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม พบว่าการติดตามข้อมูลข่าวสาร ผู้สมัคร และพรรคการเมืองถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับเริ่มต้นของประชาชน แต่ก็ถือว่าเป็นขั้นที่สำคัญ เพราะการที่บุคคลจะมีส่วนร่วมทางการเมืองในขั้นสูงขึ้นไปได้นั้น ก็จะต้องเป็นผู้มีความสนใจทางการเมืองเป็นขั้นเริ่มต้นก่อน ได้วิเคราะห์ธรรมชาติทางการเมืองของประชาชน ผู้ออกเสียงเลือกตั้งจากงานวิจัย 3 ชิ้น คือ The Elmira study, The Michigan study และ The Bristol study และได้สรุปว่าผู้ที่ได้ผ่านการลงคะแนนเสียงที่มีข้อมูลในการเลือกตั้งน้อย มีความสนใจต่ำ จะเกี่ยวข้องกับขบวนการเลือกตั้งน้อยด้วย

เฟรนช์ (French. 1941 : 36) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสูญเสียและความเหนียวแน่นของกลุ่ม (The disruption and cohesion of group) พบว่ากลุ่มที่มีการจัดระบบและวางระเบียบแบบแผน หรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตนสมาชิกกลุ่มต่อกันไว้อย่างดีแล้ว กลุ่มเหล่านี้จะมีโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวหรือกลุ่มแตกสลายจากสมาชิกถอนตัวออกจากกลุ่มน้อยกว่ากลุ่มซึ่งไม่ได้มีการจัดระบบและวางระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตนของสมาชิกต่อกันหรือกลุ่มที่มีการวางระเบียบไว้อย่างหละหลวมและสมาชิกไม่สนใจปฏิบัติตามระเบียบนั้น ๆ

จากงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาสตรีในชุมชนต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะการณ์เป็นผู้นำของกรรมการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก กิจกรรมกลุ่ม การได้รับการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความพึงพอใจในผู้นำกลุ่ม และการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ โดยปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ คือ ขาดงบประมาณและการสนับสนุน ขาดความรู้และประสบการณ์ในทักษะด้านต่างๆ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จใน

การดำเนินงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน รายได้ ความคาดหวังผลประโยชน์ส่วนตัวและ  
ส่วนรวม การได้รับการชมเชยหรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่นจากส่วนราชการ