การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุทธิรักษ์ หงสะมัต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2551

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุทธิรักษ์ หงสะมัต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

บทคัดย่อ

ของ

สุทธิรักษ์ หงสะมัต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2551

สุทธิรักษ์ หงสะมัต. (2551). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม*. ปริญญานิพนธ์ กศด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์, รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, ดร.สุรพล จรรยากูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และ ผู้นำชุมชน ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย (1) การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี (2) การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ (3) การประเมินผล

การวิจัยปรากฏผล ดังนี้

การศึกษาบริบทของชุมชน ความสำคัญของชุมชน ความต้องการในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล และ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสตรี และ เห็นความจำเป็นที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีร่วมกัน โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งกำหนด หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความต้องการของท้องถิ่น

1) การสร้างหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ และ การประเมินผล

การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

1.1 ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม

2) การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การประเมินผล หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

DEVELOPING THE GUIDELINE OF THE OPERATION OF TUMBON ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN WOMEN DEVELOPMENT BY PARTICIPATORY PROCESS.

AN ABSTACT

BY

SUTTIRAK HONGSAMAT

Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the

Doctor of Education Degree in Adult Education

at Srinakharinwirot University

March 2008

Suttirak Hongsamat. (2008). *Developing the Guideline of the Operation of Tumbon Administrative Organization in Women Development by Participatory Process.* Dissertation, Ed.D. (Adult Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr.Sauwanee Lewan, Assoc. Prof. Dr.Suwat Watanawong, Dr.Surapol Junyakool.

The purpose of this research was to develop the guideline for the operation of Tumbon administration organization in women development by the participatory process. This research was a participatory research. The target groups participating in this research were the Committee of Tumbon Tha Nat Administrative Organization, Amphoe Damnoen Saduak, Changwat Rachaburi, including the Deputy of Tumbon Administrative Organization, the Tumbon Women Development Committee, and the community leader. The research was conducted in 3 stages, (1) the construction of the curriculum for potential development in women leaders (2) the application of the curriculum, and (3) the evaluation.

The results were as follows.

The study of the community context, the important of the community, and needs in working operation for women development, found that the Tumbon Administrative Organization, and all target participants in this research realized the importance of women development and the needs to set together the direction for women development by using the training method that fixed the curriculum on potential development in women leaders according to the community needs.

1) The construction of the curriculum on potential development in women leaders consisted of the rationale, objective, qualification of the trainers, target groups, scope of the course, methodology, and evaluation.

Curriculum evaluation

1.1 The evaluation result of the accordance of the curriculum for potential development in women leaders was found that the accordance of the curriculum was acceptable by the experts.

1.2 The evaluation result of the suitability of the curriculum on potential development in women leaders was found that the suitability of the curriculum was acceptable by the experts.

2) The application of the curriculum for potential development in women leaders was found that the average mean of the knowledge of the participants after the training was significantly higher at .05 than before participating in the training.

3) The evaluation of the curriculum for potential development in women leaders were as follows.

3.1 The participants in the training were highly satisfied with the curriculum for potential development in women leaders.

3.2 The participants in the training felt that they got highly benefit from the curriculum for potential development in women leaders.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี
โดยกระบวนการมีส่วนร่วม
ของ
สุทธิรักษ์ หงสะมัต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากูล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากูล)

.....กรรมการ
(ดร.ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงมาได้ ผู้วิจัย ใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากูล คณะกรรมการควบคุม ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสมบูรณ์ แห่งปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ประธานสอบปริญญานิพนธ์ และ ดร.ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์ ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบปริญญานิพนธ์ พร้อมทั้ง ได้ให้ข้อเสนอแนะ เสริมประเด็นที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณ ดร.นิพนธ์ วรรณเวช ดร.อาคม เจริญสุข ผศ.อรรถพล อุสายพันธุ์ ผศ.เทวี สวรรยาธิปัติย์ และ นางทศมนพร พุทธจันทรา ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และให้ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน กลุ่มผู้นำสตรี และ คณะวิทยากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินสะดวก และ สำนักงานเกษตรอำเภอดำเนินสะดวก ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยตระหนักในความรับผิดชอบที่มีต่อหน้าที่ การงาน ความมุ่งมั่นในการทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จ

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น และเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้กำลังใจ ติดตามไต่ถามเรื่องการเรียนมาโดยตลอด

สุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่ที่แม้จะล่วงลับไปแล้ว คุณพ่อ พี่น้องและ ที่สำคัญ ภรรยาและลูกทั้งสอง ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในความสำเร็จนี้

สุทธิรักษ์ หงสะมัต

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ **1**

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 14

ความสำคัญของการวิจัย 14

ขอบเขตของการวิจัย 15

นิยามศัพท์เฉพาะ 15

กรอบแนวคิดในการวิจัย 16

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **18**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี 18

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาสตรีในช่วง พ.ศ. 2545 – 2549 27

ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี 30

แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสตรี 33

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในประเทศต่าง ๆ 40

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม 46

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม 59

แนวคิดและความหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม 63

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 65

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 74

3 วิธีดำเนินการวิจัย **86**

ขั้นตอนการวิจัย 86

ระยะที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) 86

ระยะที่ 2 ศึกษาบริบทของชุมชน 89

ระยะที่ 3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี 90

ระยะที่ 4 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม 91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 (ต่อ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 96
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 96
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 96

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... **97**
ผลการวิเคราะห์บริบทของชุมชนและแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี..... 97
ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี..... 108
ผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 108
การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 110
การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 115
การประเมินผล..... 119

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... **126**
สรุปผลการวิจัย..... 126
อภิปรายผล..... 130
ข้อเสนอแนะ..... 136

บรรณานุกรม..... **138**

ภาคผนวก..... **145**
ก ผู้เชี่ยวชาญ..... 146
ข เครื่องมือในการวิจัย..... 148
ค แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 152
ง แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 156

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก **หน้า**

(ต่อ)

จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 159

ฉ แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 161

ช แบบประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 164

ซ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 165

ฌ แนวทางการดำเนินกิจกรรมตาม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 218

ประวัติย่อผู้วิจัย..... **240**

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 112
2 ผลการประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 113
3 ผลการประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 114
4 เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ ก่อน และ หลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 116
5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ก่อน และ หลังการฝึกอบรม..... 118
6 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 120
7 ผลการประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี..... 122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 17
2 แนวคิดพื้นฐานในการฝึกอบรม..... 47
3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม..... 50
4 แบบจำลองของการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ..... 57
5 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล..... 68
6 สรุปขั้นตอนการวิจัย..... 85
7 แผนที่ ตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี..... 99
8 แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี..... 107

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บทบาทของสตรีไทยมีความสำคัญต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศมาแต่โบราณโดยเริ่มตั้งแต่สังคมเล็กๆ คือ สังคมระดับครอบครัวจนถึงสังคมที่ใหญ่ที่สุด คือ สังคมระดับประเทศ บทบาทของสตรีในยุคก่อนไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด เนื่องจากมีขีดจำกัดในด้านวัฒนธรรม ประเพณี สังคม การศึกษา โอกาสของสตรีจึงเป็นเพียงผู้ที่มีบทบาทอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของบุรุษในด้านต่างๆ เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามสตรีในยุคก่อนยังมีบทบาทที่สำคัญอยู่หลายด้าน โดยเฉพาะบทบาทในครอบครัว การประกอบอาชีพ การอบรมเลี้ยงดูบุตร และอื่นๆ เมื่อมีความจำเป็นสตรีก็สามารถเข้ามามีบทบาทเคียงคู่บุรุษในการทำศึกสงครามเพื่อปกป้องประเทศชาติให้มั่นคงสืบไป ดังเช่นวีรสตรีไทยในประวัติศาสตร์ไทย จากวันนั้นจนถึงวันนี้ องค์การสหประชาชาติได้ยอมรับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยมองความเสมอภาคระหว่างเพศในแง่ของสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญและได้มีการผลักดันให้สตรีเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาสำคัญๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง และยังให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากระแสหลักของโลก ดังนั้นการพัฒนาสตรีจึงเป็นงานสำคัญที่จะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

วรียา เอี่ยมวิบูลย์ (2542 : 1 - 3) ได้กล่าวถึง เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาสตรีในสถานการณ์ปัจจุบัน

1. สตรีมีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของประเทศ และ จากสถิติสตรีจะมีอายุขัยโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุรุษ ซึ่งจะทำให้จำนวนสตรีที่สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีจำนวนมากนี้จะต้องได้รับการพิจารณาให้เป็นทั้งเป้าหมายในการได้รับการพัฒนาและเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาสังคม และประเทศชาติได้

2. ประเทศไทยไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ ถ้าขาดความร่วมมือจากสตรีในฐานะที่เป็นภรรยา มารดา กำลังแรงงาน และในฐานะประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมให้สตรีมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครอบครัว สังคม และประเทศโดยส่วนรวม

3. ความไม่เสมอภาคทางโอกาสของสตรีที่จะได้รับบริการทางเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ รวมทั้งการได้รับส่วนแบ่งหรือผลประโยชน์จากการพัฒนาทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ

4. สตรีขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาทางการเมืองทำให้ไม่สามารถดำเนินการป้องกัน และ แก้ไขปัญหาสังคมอีกหลายๆ ด้านที่เกี่ยวกับสตรี

5. การเลือกปฏิบัติต่อสตรีทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย

6. การขาดการคุ้มครองสถานภาพในฐานะที่เป็นบุคคลและในฐานะที่เป็นสตรี

7. ค่านิยมและเจตคติต่อสตรีในเชิงลบยังมีอยู่ทั่วไป ในการกีดกัน การเลือกปฏิบัติ การมีอคติทางเพศ และการเหยียดหยามเพศ

8. เศรษฐกิจของประเทศกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และถ้าการพัฒนาดำเนินการไปอย่างไม่ระมัดระวัง กลุ่มสตรีจะถูกละเลยและถูกทอดทิ้งไว้เบื้องหลัง ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มนี้ไม่สามารถมีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนาประเทศ

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสตรี จึงผลักดันให้มีการดำเนินการพัฒนาสตรีให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งในช่วงระยะแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 และ 2 เป็นการมุ่งพัฒนาสตรีในลักษณะปัจเจกบุคคลและการรวมกลุ่มให้มีความรู้พื้นฐานในเรื่องคหกรรมศาสตร์ การปรับปรุงบ้านเรือน การดูแลเด็ก ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาสตรีทางด้านสังคม และเกิดกระบวนการพัฒนาสตรีอย่างเป็นทางการในสากลระดับโลก เมื่อองค์การสหประชาชาติประกาศทศวรรษสตรีเพื่อความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ ในปี พ.ศ.2519 – 2528 และประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเป็นคณะกรรมาธิการในคณะกรรมาธิการของสหประชาชาติว่าด้วย สถานภาพสตรี จึงผลักดันให้มีแผนงานโครงการพัฒนาสตรี ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520 - 2524) และจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525 - 2544) ฉบับแรกขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรี ต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ระยะสั้นในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) และ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) เพื่อกำหนดทิศทางงานพัฒนาสตรี แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรีหลายครั้ง จึงทำให้การดำเนินงานพัฒนาสตรีเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง จนกระทั่งในปี พ.ศ.2532 ได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ.2532 กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) เป็นองค์กรกลางภาครัฐที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี และ ในช่วงการดำเนินงานพัฒนาสตรีโดยคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2535 - 2554) ซึ่งใช้เป็นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะ 5 ปี บรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539) และฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) โดยยึดปฏิญญาปักกิ่ง และแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีประกอบในการจัดทำแผน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ (คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.). 2537 : 15)

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรีทั้งทางด้านกาย สติปัญญา ความถนัด สังคม และจิตใจ โดยเพิ่มโอกาสในการรับบริการทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่คุณลักษณะสตรีที่พึงประสงค์ การยกระดับคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสังคม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. เพื่อให้เกิดความเสมอภาค โดยขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มประกอบอาชีพและกลุ่มด้อยโอกาส

3. เพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองทุกด้าน ในฐานะศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสภาพการทำงาน และสภาพการเป็นมารดา

4. เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการพัฒนาสันติสุขในครอบครัว ชุมชน ประเทศ และนานาชาติ

ปัจจุบันแนวคิดในการพัฒนาสตรีได้พัฒนาไปอย่างมาก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสตรีให้เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาของประเทศ ให้สตรีมีศักยภาพ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมและได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับชาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งแนวทางการพัฒนาสตรี ดังกล่าวสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 และ มาตรา 80 บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน...รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย... อย่างไรก็ตามโอกาสของสตรีในการเข้าถึงความต้องการพื้นฐานการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร รวมทั้งบทบาทของสตรีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับยังมีน้อยมาก (อัฌชนา วุฒิสมบูรณ์. 2549 : 1 - 3)

นอกจากนี้ได้ยึดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีตามแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีในปฏิญญาปักกิ่ง อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว พ.ศ.2535 – 2554 และวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของคนเพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่สังคมคุณภาพ ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และส่งเสริมความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันในสังคม

สภาพที่ด้อยโอกาสของผู้หญิงหรือความไม่เสมอภาค คือ มิติหนึ่งของความยากจนเป็นปมปัญหาของประเทศที่สมควรได้เร่งแก้ไข ซึ่งประมวลได้ 3 ประเด็นหลัก คือ การขาดโอกาส การขาดสิทธิและอำนาจ การขาดความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2546 : 3)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาอบรมของรัฐ (สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร. 2546 : 148 – 149) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประพกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และ หมวด 5 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 :16 - 17)

แนวคิดและทิศทางการปรับตัวของประเทศไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทยในอนาคต ตลอดทั้งการทบทวนผลการพัฒนาและสถานะของประเทศ ได้สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างการพัฒนาของประเทศที่ไม่สมดุล ไม่ยั่งยืน และ อ่อนไหวต่อผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวหันมาทบทวนกระบวนทัศน์ การพัฒนาในทิศทางที่พึ่งตนเองและมีภูมิ คุ้มกันมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง บนพื้นฐานดุลยภาพเชิงพลวัตของการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม

เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และ การเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่าง **“มีเหตุผล”** และใช้หลัก “**ความพอประมาณ**” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง โดยมีการเตรียม **“ระบบภูมิคุ้มกัน”** ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน ต้องใช้ **“ความรอบรู้”** ในการพัฒนา ด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทยรวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน **“คุณธรรม”** จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินชีวิต ด้วยความเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้ยังได้ยึดความสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ด้วยแล้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย สู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายการพัฒนาคนและสังคมไทย สรุปดังนี้

1) สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคน สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ

2) เสริมสร้างระบบสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ สามารถลดการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3) สร้างระบบคุ้มครองทางเศรษฐกิจสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้คนไทยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ในปี 2554 ดังนี้

คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

แนวทางการพัฒนา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ดังกล่าว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดลำดับ

ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างสอดรับกับสภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า

2) จัดบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณภาพดูแลความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม สวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่

3) สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสุขภาวะ และจัดบริการสังคมให้ทั่วถึงโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส จัดสรรงบประมาณการพัฒนาที่สมดุลทั้งเศรษฐกิจและสังคม และผลักดันการจัดทำแผนชุมชน

ศักยภาพ และความเข้มแข็งของประชาชน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ “การมีส่วนร่วม” เกิดขึ้นได้อย่างเป็นจริง การมีส่วนร่วมนี้ หมายถึงร่วมทั้งในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การใช้ความคิด การตัดสินใจการกำหนดนโยบาย การเสนอข้อมูล การรับภาระ และการตรวจสอบการใช้อำนาจ มิใช่เพียงบางส่วนโดยเฉพาะในส่วนของ การรับภาระเท่านั้น (ธีรนาถ กาญจนอักษร. 2542 : 306 - 307)

บทบาทของกรมการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาสตรี (กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน. 2545 : 8-10)

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนโดยจัดตั้งและพัฒนากลุ่มประชาชนเป้าหมายเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม กรมการพัฒนาชุมชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสตรี จึงได้ดำเนินการพัฒนาสตรีในชนบท ตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 จนถึงปัจจุบัน โดยยึดแนวนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีระยะยาวนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นหลักในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสตรี โดยเริ่มจากการพัฒนาสตรี ให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สนับสนุนการรวมกลุ่ม ส่งเสริมอาชีพ ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 – 7 ได้เน้นการสร้าง “ผู้นำสตรี” เป็นการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สตรีผู้มีใจเสียสละ อาสาสมัคร อุทิศตน มีบทบาท และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา หรือสนองความต้องการของหมู่บ้าน ตำบล โดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นการสร้างขบวนการอาสาสมัคร เพื่อเร่งเร้าให้สตรีตื่นตัว มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนยิ่งขึ้น โดยใช้แนวความคิดในการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี ในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 5 ได้มีการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในระดับต่างๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรในการบริหารงานพัฒนาสตรี ให้มีความคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผน กำหนดกิจกรรม

และดำเนินกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาของสตรีเองเป็นโอกาสให้สตรีได้แสดงออกซึ่งความสามารถและเข้าไปมีบทบาทสำคัญในกระบวนการคิดและตัดสินใจทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ประกาศใช้ปฏิญญาสตรีไทยอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2537 โดยให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ และประชาชน ร่วมมือในการพัฒนาสตรี กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มี 4 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ประกอบด้วย สตรีที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้านนั้น มีจำนวนอย่างน้อยเก้าคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน หมู่บ้านละสองคน โดยนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

3. คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ตำบลละสองคน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของอำเภออีกจำนวนห้าถึงยี่สิบคนโดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

4. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อำเภอละสองคน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของจังหวัดอีกจำนวนห้าถึงยี่สิบคนโดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรีเพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการเป็นผู้นำสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เน้นการส่งเสริมความรู้และทักษะในการผลิต การตลาด การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ และสนับสนุนเงินทุนดำเนินการ การบริหารเงินทุน ตลอดจนการสร้างและขยายเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าของอาชีพแก่สตรี

2. ด้านสังคม

การจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี การสร้างเครือข่ายองค์กรสตรี เพื่อให้สตรีมีโอกาสในกระบวนการคิดและตัดสินใจ รู้จักสร้างเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และเขต อีกทั้งรู้จักแก้ปัญหาโดยการจัดเวทีประชาคม เพื่อนำภูมิปัญญามาช่วยพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้องค์กรสตรีเป็นสมาชิกและร่วมดำเนินกิจกรรมกับสมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทย ซึ่งเป็นองค์กรแม่ข่ายการดำเนินงานพัฒนาสตรี

การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความรัก ความเข้าใจ และส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง การแก้ปัญหาสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวให้ดีขึ้น และสามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาสถาบันครอบครัว

3. ด้านการเมืองการปกครอง

สนับสนุน ส่งเสริมให้สตรีมีความรู้ความเข้าใจ สนใจ และเข้าไปมีบทบาททางการเมืองการปกครองท้องถิ่นทุกระดับ การเป็นสมาชิกองค์กรทางการเมือง และองค์กรตรวจสอบการดำเนินงานทางการเมืองให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นแกนนำในการให้สตรีไปใช้สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง และลงสมัครรับเลือกตั้งระดับต่างๆ ตลอดจนเป็นแกนนำในการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้แก่สมาชิกในครอบครัว

4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยตระหนักในคุณค่าและเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ร่วมกันรับผิดชอบดูแล บำรุงรักษา แก้ไขปัญหา อย่างยั่งยืน

กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของสตรีในชนบทเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ รายได้ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยการส่งเสริมให้สตรีรวมกลุ่มเพื่อมุ่งที่จะให้สตรีได้มีโอกาสในกระบวนการคิด การตัดสินใจ โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีในทุกระดับ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด โดยมีองค์กรสตรีในระดับต่างๆ มีดังนี้

ระดับประเทศ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) 69,751 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน 1,033,483 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) 6,989 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) 185,840 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) 876 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) 58,223 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) 75 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) 2,621 คน
ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2549 สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ในท้องถิ่นต่างๆ “ตำบล” พื้นฐานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในชนบท การส่งเสริมให้ประชาชนในชนบท การส่งเสริมให้ประชาชนในแต่ละตำบลปกครองตนเองในรูปขององค์การ

บริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็น หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหลักการการปกครองท้องถิ่น และ การพัฒนาระบอบประชาธิปไตย ในเขตชนบทของประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบทเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (วันนี นนท์ศิริ,2543 : 1) หลังจากการกระจายอำนาจการปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบมีเป้าหมายเพื่อกระจายอำนาจของรัฐออกจากส่วนกลาง ให้คนในท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นับตั้งแต่มีการจัดตั้งขึ้นจนถึงปัจจุบัน มีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทั้งสิ้น 6,747 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2543) (สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง,2543 : 4)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่ อบต. จะต้องทำ...การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และ เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ ....(โกวิทย์ พวงงาม, 2546 : 175)

ในชุมชนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างรอบด้านเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคนในชุมชน มีทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม การทำมาหากิน ฯลฯ ทุกอย่างเชื่อมโยงเป็นองค์รวมที่ต้องพัฒนาร่วมกัน พัฒนาไปพร้อมๆ กัน ต้องยอมรับในบางเรื่องที่ผู้ชายมีความถนัดกว่า เช่น เรื่องเศรษฐกิจ การผลักดันโครงการสาธารณูปโภค ทั้ง สะพาน ถนน ไฟฟ้า ประปา แต่บางเรื่องผู้หญิงมีความถนัดกว่า เช่นเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพโรงเรียน สิ่งแวดล้อม การดูแลเด็ก คนแก่ คนพิการ คนด้อยโอกาสในท้องถิ่น การป้องกันยาเสพติด เป็นต้น

ในการพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยต้องเป็นการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งชาย – หญิง ซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่มต่างๆ ในชุมชนหรือหมู่บ้านได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมสร้าง และร่วมพิทักษ์รักษาผลงานการพัฒนา ทั้งนี้เพราะการพัฒนาหมู่บ้านเป็นกระบวนการดำเนินงานและการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้น เมื่อมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมในกระบวนการคิดและตัดสินอนาคต ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน การเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในหมู่บ้านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สิ่งที่สำคัญคือ กลุ่มผู้แทนชาวบ้านต้องประกอบด้วยหญิงและชายจำนวนเท่าๆ กัน จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้แทนกลุ่มสตรีในหมู่บ้านได้ระดมความคิดเห็นและวางแผนในการพัฒนาหมู่บ้าน จะทำให้ภาพของแผนพัฒนาหมู่บ้านมีความสมดุลมากยิ่งขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่มาจากผู้แทนกลุ่มสตรีและบุรุษ กล่าวคือ โดยทั่วไปกลุ่มสตรีจะมีมุมมอง การรับฟัง และแนวคิดในการพัฒนาในการพัฒนาที่แตกต่างจากบุรุษ ความคิดเห็นของสตรีนั้นเป็นผลดีต่อการพัฒนาชุมชน เพราะสตรีให้ความสำคัญและคิดถึงประเด็นการพัฒนา ด้านสังคม การศึกษา สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตในหมู่บ้าน สาธารณสุข การพัฒนาเด็กและเยาวชนในหมู่บ้านไปพร้อมๆ กับประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตเป็นอันดับแรกๆ

หัวใจสำคัญในการพัฒนาและการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน สตรีควรมีบทบาท และได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เคียงคู่กับชายอย่างสม่ำเสมอ เพราะในสังคมของหมู่บ้านสมาชิกจะอยู่กันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยและพึ่งพากันมาแต่ดั้งเดิม ในขณะที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาด้านต่างๆ ตามกระแสโลกาภิวัฒน์ ปัญหาต่างๆ ในชุมชนโดยเฉพาะปัญหาสังคมทวีความรุนแรง และยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาจึงจำเป็นต้องมีการผนึกกำลังจากชุมชนเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังนั้นการสร้างพลังในการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็น ชุมชนในหมู่บ้านก็เช่นเดียวกัน การที่ชุมชนสามารถผนึกกำลังในการพัฒนาได้จะทำให้การพัฒนาดำเนินรุดหน้าได้อย่างรวดเร็ว และการเปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งชาย และหญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด สร้างความหวังในการพัฒนาร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาร่วมกัน จึงถือเป็น การสร้างพลังในการพัฒนาชุมชน (อรพินท์ สพโชคชัย.2537 : 1 - 2)

ด้วยหลักการและเหตุผล ดังที่พรรณนาข้างต้นนั้น จะเห็นว่า รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งเสริมสร้างให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุลทางด้านครอบครัว เด็ก

เยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ จะสร้างครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็งเป็นหน่วยพื้นฐานในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเป็นภูมิคุ้มกันจากปัญหาสังคมแก่สมาชิกทุกวัยในครอบครัว

การดำเนินงานพัฒนาสตรีตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนในจังหวัดราชบุรี ที่ผ่านมา ผู้นำสตรีได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการการเมือง การปกครองท้องถิ่นในระดับหนึ่ง แต่ปัญหาในการดำเนินการพัฒนาสตียังคงมีอยู่ ทั้งนี้เนื่องจาก การที่องค์กรสตรียังต้องคอยความช่วยเหลือและพึ่งพิงจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ไม่มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาสตรี ในท้องถิ่นตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ให้การสนับสนุนหรือ ดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยมาก ทั้งนี้ จังหวัดราชบุรี มีองค์กรสตรีทั้งหมด

คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) 855 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน 4,275 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) 97 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) 785 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) 10 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) 78 คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) 1 คณะ
กรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) 36 คน

และจากข้อมูลการศึกษาเบื้องต้น ในประเด็นของบทบาทสตรี ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในจังหวัดราชบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 85 แห่ง เมื่อพิจารณาถึง สัดส่วนของสตรีที่มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล (อบต.) เพื่อเป็นตัวแทนของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน พบว่า

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดราชบุรี 85 แห่ง จำแนก ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 85 คน เป็น ชาย 83 คน เป็น หญิง 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.35

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 170 คน เป็น ชาย 158 คน เป็นหญิง 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.06

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 85 คน เป็นชาย 76 คน เป็นหญิง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.59

และ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 1,568 คน เป็นชาย 1,486 คน เป็นหญิง 82 คิดเป็นร้อยละ 5.23

ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สตรีมีสัดส่วน หรือ โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ค่อนข้างมีข้อจำกัด

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษานำร่อง (Pilot Study) สภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่เป้าหมาย ในประเด็นด้าน การบรรจุแผนงาน / โครงการในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2550 ด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน งบประมาณ 454,000 บาท

2. ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ 21,876,250 บาท

3. ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม งบประมาณ 810,680 บาท

4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร งบประมาณ 1,062,000 บาท

5. ด้านการพัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งบประมาณ 5,105,000 บาท

6. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม งบประมาณ 2,660,000 บาท

7. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการด้านเศรษฐกิจ งบประมาณ 2,850,000 บาท

รวม 7 ด้าน โครงการทั้งสิ้น 216 โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น 34,817,930 บาท

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แผนงาน / โครงการ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน มีสัดส่วนงบประมาณ มากที่สุด ถึงร้อยละ 62.83 ในขณะที่แผนงาน / โครงการ ในด้านอื่นๆ อาทิ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม ซึ่งเป็นมิติการพัฒนาคน กลับมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะ แผนงาน / โครงการ ด้านการพัฒนาสตรี ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีจำนวน 2 โครงการ งบประมาณ 60,000 บาท คิดเป็นสัดส่วน เพียง ร้อยละ 0.17 ของงบประมาณทั้งหมด

จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงมิติในด้านการพัฒนาสตรี ยังมิได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลัก ในการศึกษา คือ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งความสำคัญในประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อค้นหาวิธีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรี โดยผู้วิจัย ได้ลงพื้นที่สำรวจข้อมูล และศึกษาเอกสารเบื้องต้น พบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่เป้าหมาย ยังขาดการบูรณาการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ผู้วิจัยพบจากการศึกษาพื้นที่เป้าหมาย และการจัดประชุมกลุ่มย่อย พบว่าปัญหาหลักของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน ด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานของ อบต. คือ

1. ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบล กล่าวคือ อบต. ไม่สามารถบอกได้ว่าเป้าหมายของการพัฒนาหรือสภาพที่พึงปรารถนาของ อบต.ในอนาคต คือ อะไร แต่ อบต. ส่วนใหญ่ทำได้เพียงเอาโครงการมารวมกันเพื่อเป็นแนวทางในการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปี

2. การจัดทำแผนพัฒนาของ อบต. ส่วนใหญ่ยังเน้นการพัฒนาเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน ละเลยการพัฒนาด้านอื่นๆ

3. แผนพัฒนาของ อบต. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนายังเป็นการระดมความคิดกัน ในวงแคบเฉพาะฝ่ายบริหาร และ สภาฝ่าย อบต.

4. การจัดทำแผนพัฒนาของ อบต. ยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากระบบของ อบต. ยังไม่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับประชาชนเองยังขาดความสนใจกิจกรรมของ อบต.

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในความรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องกระทำในด้านการพัฒนาสตรี ข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนงาน โครงการที่สนับสนุนด้านกิจกรรมการพัฒนาสตรี ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการดำเนินงานแผนงาน ด้านอื่นๆ ทั้งที่สตรีในชนบทซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยเงื่อนไข ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสตรีที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อเป้าหมายสำคัญของการพึ่งตนเองของชุมชน เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญ คือ องค์กรสตรี ซึ่งเป็นตัวแทนของสตรีในชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรี ขาดโอกาสในกระบวนการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการในลักษณะ ของการวางแผนจากข้างบนลงสู่ข้างล่าง โดยขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่า หากได้ดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในด้านวางแผนการพัฒนาสตรี อย่างเป็นระบบ โดยหลักการแนวคิดของการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของสตรี ได้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนา การดำเนินกิจกรรม / โครงการ เพื่อการพัฒนาสตรีโดยตนเอง ก็จะเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาสตรี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับท้องถิ่นชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
2. ทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
3. ประเมินผล

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการที่ จะเกิดการพัฒนากระบวนการทำงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม สามารถประยุกต์นำไปใช้ดำเนินการพัฒนาสตรี โดยวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตามความเหมาะสม

2. เพื่อเป็นกรอบแนวทางพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ที่จักสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของชุมชน อย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของสตรี ในการเพิ่มขีดความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นซึ่งเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology) อาศัยกระบวนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. เนื้อหา มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการพัฒนาส่งเสริมสตรีในชุมชน

2. พื้นที่เป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

3. กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน 2) พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน 3) คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล จำนวน 30 คน และ 4) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน

4. วิธีดำเนินการศึกษา การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

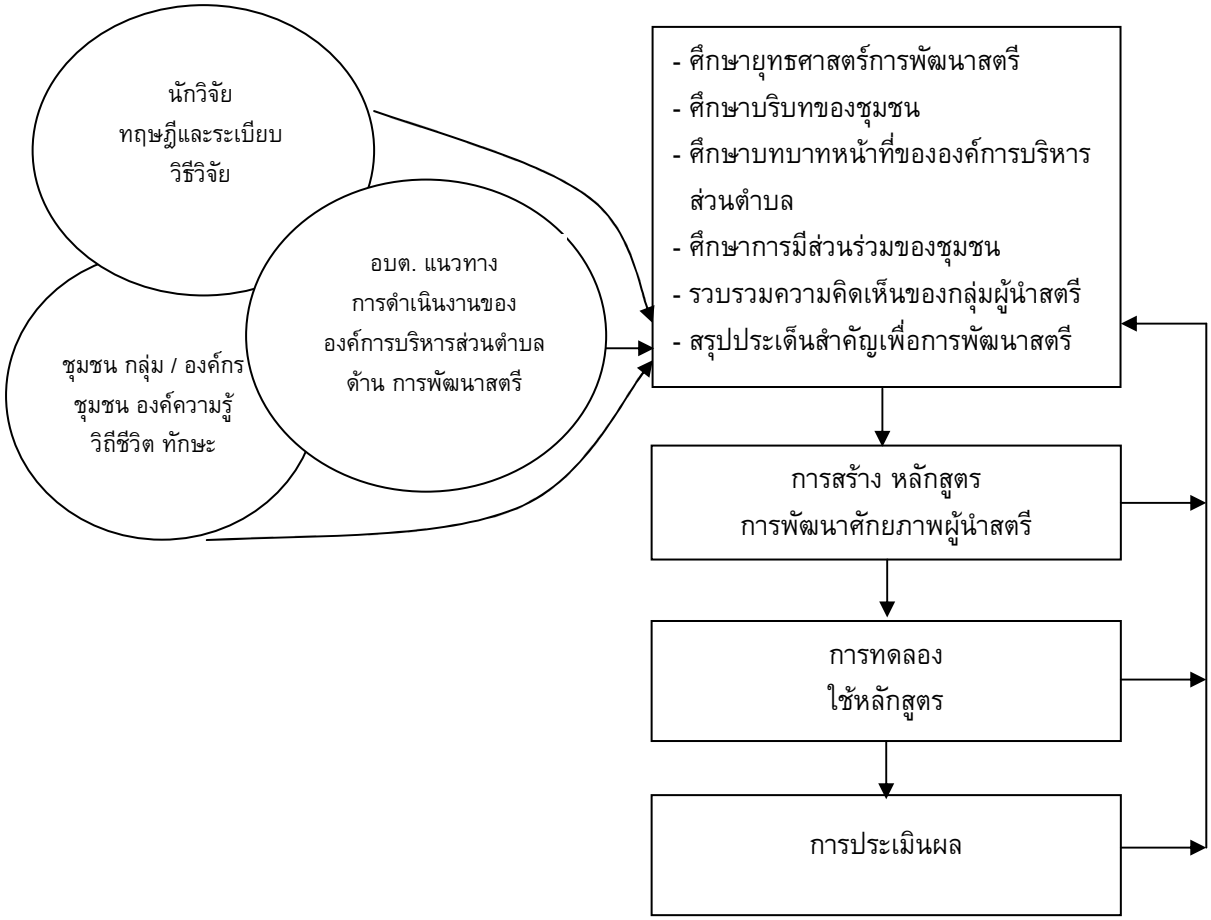
1. การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาสตรี ตามแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี คือ การฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2. กระบวนการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการกระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยการเรียนรู้จากกระบวนการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล และ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ตั้งแต่ ศึกษาบริบทของชุมชน การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ การประเมินผล

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่เป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดราชบุรี ที่มีส่วนร่วม ในกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้กฎหมาย ตาม พ.ร.บ.พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ในครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับชุมชนโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยให้กรอบแนวคิดของการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นสิ่งที่ชุมชนร่วมรับรู้และใช้ประโยชน์ด้วย ชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชนและหาลู่ทางการแก้ไขปัญหา ชาวบ้านเป็นผู้ตัดสินใจและยืนยันเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น กระบวนการวิจัยดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย (Dialogue) ที่เป็นกระบวนการสังเคราะห์ที่มีลักษณะเชิงวิภาษวิธี (Dialectic) ชาวบ้านจะค่อยๆ พัฒนาศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ชาวบ้านจะค่อยๆ เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี บริบทของชุมชน บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินงานขององค์กรสตรี ในชุมชน โดยคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ต่างมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี สรุป วิเคราะห์ ประเด็น ความต้องการของท้องถิ่นในด้านการพัฒนาสตรี โดยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี การทดลองใช้หลักสูตร และ การประเมินผล เพื่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี เพื่อให้เป็นกลไกที่มีพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของสตรีให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสรุป กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี
2. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาสตรีในช่วง พ.ศ. 2545 – 2549
3. ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี
4. แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสตรี
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในประเทศต่างๆ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
7. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
8. แนวคิดและความหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม
9. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสตรี รวม 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสื่อเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพสตรี

วัตถุประสงค์

1) เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของสตรี

2) เพื่อให้สตรีมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการพึ่งพาตนเองได้

3) เพื่อให้สตรีมีสุขภาพกายและจิตสมบูรณ์ พร้อมที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

4) เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและโอกาสของสตรีในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่หลากหลาย

เป้าหมาย

1) เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ชายในการอบรมเลี้ยงดูบุตร และช่วยแบ่งเบาภาระของสตรีขึ้น ร้อยละ 20

2) ลดอัตราการไม่รู้หนังสือของสตรีอายุ 40 ปีขึ้นไปลงร้อยละ 20

3) หลักสูตรและการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อุดมศึกษา ปราศจากอคติทางเพศ

4) เพิ่มจำนวนนักศึกษาหญิงในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ และ สตรีศึกษาขึ้นร้อยละ 50

5) ลดอัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของสตรีจากโรคที่เป็นสาเหตุสำคัญ 10 อันดับแรก ลงร้อยละ 20 เช่น การตั้งครรภ์ และ การคลอด มะเร็งปากมดลูก มะเร็งเต้านม

6) ลดอัตราการติดเชื้อ เอช ไอ วี ในสตรี ลงร้อยละ 20

7) เพิ่มจำนวนแรงงานสตรีที่มีทักษะฝีมือ เป็นร้อยละ 20

8) เพิ่มโอกาสในการทำงานของสตรีในระดับวิชาชีพและวิชาการ

แนวทางการพัฒนา

1) ด้านการปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพสตรี

1.1 ส่งเสริมให้สตรีตระหนักถึงคุณค่าของตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะชีวิตและสังคมเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

1.2 สร้างวัฒนธรรมความเชื่อในเรื่องคุณค่าของมนุษย์ และ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในครอบครัว และสังคม

1.3 อบรมเลี้ยงดูและให้โอกาสบุตรโดยปราศจากอคติทางเพศ และ ให้มีการแบ่งเบาภาระงานบ้านแกสมาชิกในครอบครัวอย่างเหมาะสมในทุกชุมชน

1.4 ส่งเสริมบทบาทสตรีในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ รักษาวัฒนธรรมประเพณี

2) ด้านการศึกษา

2.1 จัดบริการการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่ได้มาตรฐาน เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สามารถมีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาทุกรูปแบบ ส่งเสริมโปรแกรมการเรียนรู้หนังสือสำหรับผู้ไม่รู้หนังสือทุกคนโดยเฉพาะการจัด บริการกลุ่มสตรีที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ได้เรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอ่านออกเขียนได้ และ สื่อสารในภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

2.2 ส่งเสริมโอกาสการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องของสตรีทุกกลุ่ม และ การจัดทุนการศึกษาให้กู้ยืมทุกระดับ (รวมทั้งปริญญาโท - เอก)

2.3 ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และหนังสืออ่านประกอบในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้ปราศจากอคติทางเพศ

2.4 ส่งเสริมให้เปิดสอนวิชาเกี่ยวกับมิติหญิงชายเป็นวิชาพื้นฐานในระดับอุดมศึกษา

2.5 ส่งเสริมให้เยาวชนรู้จักวิเคราะห์ข้อมูล และสื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศและบทบาทหญิงชาย ที่ได้จากการนำเสนอของสื่ออย่างเหมาะสม

2.6 จัดให้มีกองทุนเพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของสตรีด้อยโอกาสและสตรีกลุ่มเสี่ยง

2.7 ส่งเสริมให้สตรีเรียนในสาขาที่ยังมีสตรีเรียนน้อยมาก เช่น วิศวกรรมศาสตร์และนิติศาสตร์

2.8 ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในสาขาต่างๆ ให้สตรีมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพส่วนตนและรับจ้าง

2.9 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสตรีทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของสตรีและเด็กหญิง

3) ด้านสุขภาพอนามัย

3.1 ให้ความรู้เรื่องเพศศึกษาและบทบาททางเพศที่เหมาะสมและรับผิดชอบ รวมทั้งให้ชายมีส่วนร่วมในการวางแผนครอบครัวและการคุมกำเนิดมากขึ้น

3.2 จัดบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขให้แก่สตรีอย่างทั่วถึง

3.3 ให้ความรู้แก่สตรีในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รู้จักเลือกบริโภคสินค้าและบริการ รวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองทั้งจากการทำงานและพฤติกรรมส่วนบุคคล ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3.4 ให้ความรู้และแนวทางแก่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเกี่ยวกับความต้องการบริการสุขภาพที่แตกต่างระหว่างหญิงและชาย และ ผลกระทบของการให้บริการ

3.5 สนับสนุนให้เครือข่ายผู้หญิงกับสุขภาพผลิตงานวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับสุขภาพของสตรี เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายพัฒนาระบบการแพทย์และสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพสตรี

3.6 ให้ความรู้และแนวทางการส่งเสริมสุขภาพจิตแก่สตรีทุกวัย โดยเฉพาะสตรีวัยรุ่น และสตรีวัยทอง

4) ด้านอาชีพและการมีงานทำ

4.1 พัฒนาแรงงานสตรีทั้งในระบบและนอกระบบให้มีทักษะฝีมือ และทักษะด้านอื่นในการประกอบอาชีพ

4.2 รณรงค์ให้นักเรียน ผู้ปกครอง แรงงาน เจ้าของสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน และประชาชนทั่วไปตระหนักถึงศักยภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในการประกอบอาชีพ โดยไม่ยึดติดกับค่านิยมดั้งเดิม

4.3 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะแรงงานสตรีการบริหารและการตลาด

4.4 จัดหาตลาดแรงงานให้แก่สตรี โดยเฉพาะสตรีกลุ่มด้อยโอกาส แรงงานสตรีนอกระบบและสตรีกลุ่มเสี่ยง

4.5 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์ การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ การหาตลาดรองรับการสร้างและขยายเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.6 สร้างเสริมความแข็งแกร่งด้านการเงินแก่สตรี โดยส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนสินเชื่อเงื่อนไขพิเศษที่เอื้อต่อการดำเนินวิสาหกิจทุกระดับ ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตและการตลาด

4.7 ส่งเสริมการพัฒนาภูมิปัญญาสตรีจากการผลิตเพื่อการบริโภคในครัวเรือนสู่การผลิตเพื่อสร้างรายได้

4.8 ส่งเสริมการฝึกอาชีพแก่สตรีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4.9 แก้ไขกฎหมายหรือระเบียบที่ไม่เอื้อให้สตรีมีโอกาสประกอบอาชีพได้ทัดเทียมบุรุษ

4.10 ส่งเสริมโอกาสการประกอบอาชีพของสตรีในระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบธุรกิจขนาดย่อมเป็นของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สตรีตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหารทุกระดับ

2) เพื่อให้สตรีมีบทบาทในการเสนอ / แจกแจงปัญหาและความต้องการของชุมชนจากมุมมองของสตรีในการกำหนดนโยบาย การบริหาร และการออกกฎระเบียบในทุกระดับ

3) ค้นหาสตรีผู้นำในท้องถิ่นชุมชน และเสริมสร้างศักยภาพให้ผู้นำชุมชนของตนเองได้ โดยมีส่วนร่วมในการบริหารระดับชุมชน

4) เพื่อให้สิทธิสตรีเข้าสู่ตำแหน่ง โดยผ่านกระบวนการสรรหาที่ให้ความเสมอภาคระหว่างชายหญิง ขจัดการเลือกปฏิบัติ

เป้าหมาย

1) เพิ่มสัดส่วนสตรีที่ลงสมัครรับเลือกตั้งในระดับต่างๆ เป็น 1 ใน 3 ของผู้สมัครทั้งหมด

2) เพิ่มจำนวนสตรีในระดับตัดสินใจทางการเมืองและการบริหารทุกระดับอย่างน้อยเป็นสองเท่า

3) เพิ่มสัดส่วนสตรีในคณะกรรมการที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายชาติ เป็น 50 : 50

แนวทางการพัฒนา

1) จัดมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการเมือง การปกครองและการบริหาร เช่น การเพิ่มจำนวนสตรีในคณะกรรมการระดับนโยบายของชาติ

2) ให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแก่สตรีและผู้นำสตรีเกี่ยวกับความสำคัญของการมีสตรีอยู่รวมในเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหารทุกระดับ

3) จัดอบรมภาวะผู้นำแก่สตรีที่จะลงสู่สนามการเมือง และ เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานทางการเมืองแก่สตรีที่ได้การเลือกตั้ง

4) ส่งเสริมสตรีให้มีบทบาทในการทำประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม

5) เพิ่มบทบาทของสตรีในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

6) รณรงค์ให้หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรรคการเมือง กลุ่มการเมืองท้องถิ่น เอกชน และประชาชน เห็นความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการตัดสินใจในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และ การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองทางสังคม

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สตรีได้รับการปฏิบัติจากบุคคล องค์กรภาครัฐ เอกชน และสังคมโดยรวมอย่างเสมอภาค

2) เพื่อให้สตรีได้รับบริการการคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพ การศึกษา การทำงาน รายได้ ความปลอดภัยในการทำงาน ในชีวิต และทรัพย์สิน บริการพิเศษ สวัสดิการพิเศษเพื่อลดภาระหน้าที่ประจำของสตรี

3) เพื่อหญิงและชายตระหนักถึงสิทธิตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย

เป้าหมาย

1) มีกฎหมายขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

2) มีกฎหมายขจัดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

3) มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสตรีนอกระบบ

4) กฎหมาย กฎ ระเบียบทุกฉบับปราศจากข้อบัญญัติที่เลือกปฏิบัติ ต่อสตรีภายในปี 2549

5) เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาค และการคุ้มครองสตรีทุกกลุ่มและทุกช่วงอายุ

6) มีกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีของสตรี

7) องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการคุ้มครองทางสังคม มีนโยบาย แผนงาน /โครงการ และบริการอื่นๆ ที่คำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของสตรี และสตรีด้อยโอกาส

8) ชุมชนมีระบบเฝ้าระวังปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรีที่เข้มแข็ง

9) เด็กและเยาวชนและหญิงได้รับการปลูกฝังเจตคติ ค่านิยม และการศึกษาด้านสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคของชายและหญิง

แนวทางการพัฒนา

1) การสร้างความเสมอภาคทางกฎหมายและการบังคับใช้

1.1 ตรวจสอบและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับหลักการตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ เพื่อขจัดอคติทางเพศและการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น กฎหมายครอบครัว ประมวลกฎหมายอาญา (ความผิดเกี่ยวกับเพศ) พระราชบัญญัติชื่อบุคคล พ.ศ. 2505 พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชกฤษฎีกาให้ใช้คำนำนามสตรี พ.ศ. 2460 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ฯลฯ รวมทั้งระบุโทษอย่างเหมาะสม

1.2 เร่งรัดให้มีการออกพระราชบัญญัติขจัดความรุนแรงในครอบครัว

1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่เหมาะสมแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับความเสมอภาคและการคุ้มครองสตรี

1.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และประชาชนในการติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับความเสมอภาคและการคุ้มครองสตรี

1.5 เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและความเท่าเทียมทางกฎหมายแก่สตรีทุกระดับ

2) การเสริมสร้างความเสมอภาคในระดับครอบครัวและสังคม

2.1 ให้ความรู้สมาชิกในครอบครัว ชุมชน และสังคมให้ตระหนักถึงความเสมอภาคระหว่างชายหญิง และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของสตรี

2.2 บูรณาการแนวความคิดด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิสตรี และ สิทธิเด็กในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ

3) การคุ้มครองทางสังคม

3.1 เร่งรัดการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม และ ขยายบริการทางสังคมให้ครอบคลุมสตรีทุกกลุ่ม และทุกช่วงอายุ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา และ ความต้องการของสตรีแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะสตรีพิการและสตรีด้อยโอกาส

3.2 เร่งรัดการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสตรีนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานสตรีภาคเกษตร และแรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้าน

3.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทางสังคมจัดสวัสดิการที่ครบวงจรที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ และ คุณภาพชีวิตที่ดีของสตรีทุกกลุ่มและ ทุกช่วงอายุ รวมทั้งมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3.4 ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสวัสดิการพิเศษรับเลี้ยงเด็กกลางวันและสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุเพื่อแบ่งเบาภาระสตรี

3.5 ส่งเสริมการจัดให้มีและพัฒนากลุ่มอาสาสมัคร องค์กรชุมชน และองค์กรสตรีเพื่อเฝ้าระวังติดตาม และสนับสนุนการคุ้มครองทางกฎหมายและทางสังคมแก่สตรีด้อยโอกาส รวมทั้งการใช้มาตรการทางสังคมแก่ผู้กระทำรุนแรงต่อเด็กและสตรี

3.6 สนับสนุนให้ทุกชุมชนมีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่เด็กและสตรีที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและสังคม

3.7 ดำเนินมาตรการเชิงรุกในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและแหล่งบริการช่วยเหลือในเรื่องปัญหาความรุนแรงให้แก่สตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสื่อเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สื่อทุกประเภทนำเสนอภาพลักษณ์ของสตรีโดยปราศจากอคติทางเพศและสะท้อนถึงศักยภาพ และความสามารถของสตรี

2) เพื่อให้สื่อเผยแพร่สาระที่ส่งเสริมศักยภาพศักดิ์ศรีและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้สตรีในการใช้สื่อต่างๆ เพื่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1) สื่อต่างๆ มีการนำเสนอเนื้อหาสาระและสร้างสรรค์ศักยภาพ ศักดิ์ศรีของสตรี และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งสนับสนุนบทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองมากขึ้น

2) ลดเนื้อหาสาระของสื่อที่ทำให้เกิดอคติทางเพศ และยั่วยุให้เกิดการกระทำรุนแรงต่อสตรี

3) สตรีมีความรู้ในการใช้สื่อเพื่อการพัฒนาตนเองและสมาชิกในครอบครัวและสังคม

4) สร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายองค์กรสตรี และสตรีที่อยู่ในสาขาสื่อสารมวลชน ในการกำกับดูแลและสนับสนุนสื่อที่มีสารประโยชน์ในการพัฒนาสตรี

แนวทางการพัฒนา

1) องค์กรสตรีทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นมิติหญิงชายกับการพัฒนาแก่สื่อมวลชนทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่สื่อต่างๆ ในการสร้างเนื้อหาสาระและรูปแบบการนำเสนอที่จะช่วยรณรงค์ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่สังคมในการพัฒนาสตรีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2) สนับสนุน และยกย่องสื่อที่นำเสนอเนื้อหาสาระในการส่งเสริมบทบาท สถานภาพและคุณค่าของสตรีที่มีความสำคัญต่อสังคมไทย รวมทั้งปรับทัศนคติของคนในสังคมไทยในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย

3) องค์กรสตรีและกลุ่มสตรี แสดงความคิดเห็นต่อการโฆษณาสินค้าที่มีเนื้อหาที่มีอคติต่อเพศ และแสวงหาประโยชน์จากสตรีโดยไม่เป็นธรรม และรณรงค์ไม่เห็นด้วยกับโฆษณา รวมทั้งสร้างกระแสไม่สนับสนุนสินค้าที่มีเนื้อหาดังกล่าว

4) เร่งรัดให้มีการบังคับให้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการกับสื่อที่นำเสนอสาระที่ละเมิดสิทธิของสตรีอย่างจริงจัง

5) ส่งเสริมให้องค์กรที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากสื่อสารมวลชนต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับสตรีนำสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

6) ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เพื่อให้สตรีรู้เท่าทันสื่อ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

7) สนับสนุนให้สตรีที่อยู่ในสาขาสื่อสารมวลชนรวมตัวเป็นเครือข่าย เพื่อนำเสนอสาระที่ส่งเสริมบทบาทสตรีและสร้างมาตรฐานในการนำเสนอ

8) สร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายองค์กรสตรีในการเฝ้าระวัง และ ตรวจสอบสื่อ ที่ขาดจรรยาบรรณ และนำเสนอภาพลักษณ์สตรีในทางที่ไม่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานด้านสตรี

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้องค์กรพัฒนาสตรีทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับรวมทั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสานเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

2) เพื่อให้มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายแผนงาน / โครงการติดตามตรวจสอบ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่งานพัฒนาสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1) ให้สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า เพื่อให้มีสถานภาพและอำนาจหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระดับที่เป็นที่ยอมรับได้ รวมทั้งมีขีดความสามารถในการบริหารงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2) สร้างพันธมิตรและเครือข่ายในการดำเนินงานด้านสตรีทุกระดับ ทั้งภาครัฐและเอกชน

3) ผู้บริหารระดับสูงด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officers - CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทุกหน่วยงานมีความเข้มแข็งและสามารถผสมผสานมิติหญิงชายในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) มีข้อมูลตัวชี้วัดสถานภาพสตรี และสามารถใช้เป็นฐานในการจัดทำดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index - HDI) ดัชนีชี้วัดการพัฒนาด้านมิติหญิงชาย (Gender – Related Development Index - GDI) และดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของสตรี (Gender – Empowerment Measure Index – (GEM)) ที่ทันสมัยและถูกต้อง

5) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เป็นแหล่งข้อมูลแยกเพศที่สำคัญ รวมทั้งการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับสตรีอย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนา

1) ผลักดันการออกกฎหมายเพื่อยกฐานะและเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

2) จัดการอบรมหลักสูตร “การผสมผสานมิติหญิงชายในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงาน” และหลักสูตรต่างๆ ในกระบวนการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมิติหญิงชาย การวิเคราะห์ การวางโครงการ การติดตาม ประเมินผล การจัดสรรงบประมาณการบริหารงาน การจัดทำตัวชี้วัดความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านสตรีของหน่วยงาน และการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูล และสารสนเทศมิติหญิงชาย

3) จัดอบรมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการให้ข้อคิดเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับผลกระทบของกฎหมาย นโยบายและแผนงาน / โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งท่าทีของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ

4) เสริมสร้างกลไกการประสานงานและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทุกระดับในการดำเนินงานด้านสตรี รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของสตรี / องค์กรสตรีในทุกระดับอย่างเป็นเครือข่าย

5) ส่งเสริมการจัดตั้ง " กองทุนเพื่อความก้าวหน้าของสตรี " เพื่อระดมทรัพยากรและความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่มาเสริมการดำเนินงานของภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6) สร้างเสริมสมรรถนะการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยส่งเสริมให้มีการจัดสรรทุนด้านสตรีศึกษาแก่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจประเด็นสตรีกระจายอยู่ในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ

7) กำหนดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อจัดทำรายงานความก้าวหน้าของสตรีต่อคณะรัฐมนตรีเป็นรายปี ตามตัวชี้วัดสถานภาพสตรี ดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ ดัชนีชี้วัดการพัฒนาด้านมิติหญิงชาย และดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของสตรี โดยส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ

8) สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบข้อมูล และ สารสนเทศเกี่ยวกับมิติหญิงชาย และ เป็นศูนย์ประสานเครือข่าย เพื่อให้ทุกหน่วยงานบุคคลทั่วไป และสื่อมวลชนนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาสตรีในช่วง พ.ศ. 2545 – 2549

แนวคิดในการดำเนินงานด้านสตรีทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ได้พัฒนามาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีจุดเน้นร่วมกันว่า สตรีเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ และมีศักยภาพต้องได้รับโอกาสให้เข้าถึงทรัพยากร มีส่วนร่วมในการพัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับชาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) มีแนวคิดและทิศทางการดำเนินงานต่อเนื่องจากแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่เน้นการพัฒนาคนและสังคม รวมทั้งยึดทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -

2549) ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพคนให้ทันการเปลี่ยนแปลง และการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความร่วมมือของทุกฝ่ายในสังคม ตลอดจนหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ในมาตรา 30 ซึ่งบัญญัติว่า

"บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง

ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา **เพศ** อายุ.....จะกระทำมิได้"

นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับทิศทางและการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ.2535 – 2554) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะในการริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อดำเนินการตามปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพของสตรีให้เข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ และสติปัญญา และมีความสามารถในการปรับตัวให้พร้อมรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจ

3. การดูแลสภาพแวดล้อมในสังคมรวมทั้งกฎหมายและเจตคติให้เอื้อต่อการพัฒนาสตรี

4. การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ ในการพัฒนาสตรี

วิสัยทัศน์สตรีที่พึงประสงค์

1. สตรีทุกคนมีศักยภาพพอเพียงในทุกด้านที่จะสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่าตลอดทุกช่วงอายุ

2. สตรีทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและกระบวนการตัดสินใจในด้านและทุกระดับ

3. สตรีได้รับการคุ้มครองจากครอบครัว ชุมชน และสังคม และการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับชาย

4. สตรีได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการ เพื่อความก้าวหน้าของสตรีที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และ ศักยภาพของสตรีทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความถนัด สังคม และจิตใจ

2. เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ทั้งทางนิตินัย และ พฤตินัย

3. เพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองทุกด้าน รวมทั้งในสภาพการทำงาน และ สภาพการเป็นมารดา ในฐานะที่มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมบุรุษ

4. เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง รวมทั้งการพัฒนาสันติสุขในครอบครัว ชุมชน ประเทศ และประชาคมโลก

เป้าหมายหลัก

1. ลดอัตราการไม่รู้ของสตรีอายุ 40 ปีขึ้นไป และเพิ่มอัตราการเข้าเรียนและส่งเสริมการศึกษาเป็นร้อยละ 100

2. ขยายการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานสตรีนอกระบบ

3. ลดอัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของสตรีจากโรคที่เป็นสาเหตุสำคัญ 10 อันดับแรก ลงร้อยละ 20 เช่น การตั้งครรภ์และการคลอด มะเร็งปากมดลูก มะเร็งเต้านม ฯลฯ

4. เพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการเมืองและภาคการบริหารอย่างน้อยเป็นสองเท่า

5. แก้ไขกฎหมายทุกฉบับที่ขัดต่อหลักการของรัฐธรรมนูญมาตรา 30 และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ

6. ออกพระราชบัญญัติขจัดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

7. ขยายเครือข่ายสื่อสตรีให้ครอบคลุมสื่อมวลชนทุกสาขา เพื่อประสานความร่วมมือในการเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและขจัดอคติต่อสตรี

8. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้แก่สตรีในรูปแบบต่างๆ ในทุกชุมชน

9. สร้างระบบการเฝ้าระวังปัญหาและการช่วยเหลือเด็กและสตรีผู้ถูกกระทำรุนแรงในทุกชุมชน

10. ยกฐานะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.) เป็นหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า เพื่อให้มีสถานภาพและอำนาจหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

11. มีข้อมูลตัวชี้วัดสถานภาพสตรีตามมาตรฐานของสหประชาชาติที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

12. มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เป็นแหล่งข้อมูลมิติหญิงชาย

13. มีจำนวนแรงงานสตรีที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและทักษะอื่นในการประกอบอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี

ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ กล่าวคือ

1. กรอบเรื่องสิทธิสตรีขององค์การสหประชาชาติ

แนวคิด ว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เป็นประเด็นที่มีการกล่าวถึงกันมายาวนานมาก ดังเห็น ได้จากกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2488 ที่ให้การยอมรับในความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมองความเสมอภาคในแง่ของสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ โดยระบุไว้ในจุดมุ่งหมายว่า “ เพื่อบรรลุความร่วมมือระหว่างประเทศในการส่งเสริม และ กระตุ้นให้เกิดการเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

สำหรับทุกคนโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือ ศาสนา กระบวนการพัฒนาสตรีเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในระดับสากลโดย องค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรีถึง 4 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2518 ณ กรุงเม็กซิโกซิตี้ ประเทศเม็กซิโก ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้จัดให้มีการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี เป็นครั้งแรก โดยที่ประชุมกำหนดเป้าหมายหลัก **คือ ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ** และยังได้ มีการประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล ซึ่งปีดังกล่าวนี้ ถือเป็นจุดเปลี่ยนให้ประเด็นของสตรีกลายเป็นจุดสนใจขึ้นมา นอกจากนั้นองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 – 2528 เป็นทศวรรษสตรีแห่งสหประชาชาติ

ครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2523 ณ. กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์กได้มีการเน้นย้ำถึงหลักการพื้นฐาน และ วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรี ว่าด้วย ความเสมอภาค การพัฒนา และ สันติภาพ ว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ และ ถือเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรีในช่วง 5 ปีหลังของทศวรรษ พ.ศ. 2523 - 2528 โดยเน้นเป็นพิเศษที่ 3 องค์ประกอบหลักของการพัฒนาสตรี คือ การจ้างงาน สุขภาพ อนามัย และการศึกษา นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้เสนอให้มีการปรับปรุงทบทวนแบบฟอร์มและแบบสอบถามที่ใช้ในการสำมะโนประชากรและในการสำรวจต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้หญิงโดยเฉพาะ เพื่อวิเคราะห์บทบาทสตรีในการพัฒนา และในการประชุมครั้งนี้ยังได้มีการทำความเข้าใจเรื่อง ความเสมอภาคอย่างชัดเจนว่า **“ความเสมอภาค ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่ความเสมอภาคทางกฎหมายการขจัดการเลือกการปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังหมายความถึงความเสมอภาคทางสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และโอกาสสำหรับสตรีในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งในฐานะผู้ได้รับประโยชน์ และ ผู้ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจังด้วย”**

ครั้งที่ 3 ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดทศวรรษเพื่อสตรี โดยประชุม ณ. กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา การประชุมดังกล่าว เป็นการทบทวนและประเมินความสำเร็จของทศวรรษสตรีของสหประชาชาติ รวมทั้งได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทระดับโลก ว่าด้วย การส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของสตรี ในกระบวนการพัฒนา และการสร้างสันติภาพ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ไนโรบี เน้นความสำคัญของกลไกระดับชาติเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และ มีข้อเสนอแนะให้ทุกประเทศจัดตั้งกลไกระดับชาติขึ้น ภายในปี พ.ศ.2538 ต่อมาองค์การสหประชาชาติ ได้มีมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ในการ ประชุมสมัชชาสมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2542 ซึ่งถือว่าเป็นก้าวสำคัญที่นำสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อสิทธิความเสมอภาคของสตรี

ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 4 – 15 กันยายน พ.ศ. 2538 ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้าร่วมประชุม 189 ประเทศได้มีการร่วมลงนามรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action 2538 – 2547) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของนานาชาติ ต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชายได้มี การเน้นย้ำถึง การสร้างกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming) จนทำให้ประเด็นบทบาทหญิงชายและความเสมอภาค กลายเป็นกระแสที่นานาประเทศ รวมทั้ง องค์กรระหว่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญ และ ถือเป็นเป้าหมายหลัก ที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลในแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ได้มีการทบทวนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ไนโรบี เพื่อความก้าวหน้าของสตรี พบว่า แม้จะมีความพยายามจากทั้งภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และ ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก็ตามการพัฒนาสตรี ก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษ ที่ต้องมีการดำเนินการเป็นลำดับแรกๆ ในการพัฒนาสตรี 12 ประเด็น คือ

1. สตรีกับความยากจน
2. การศึกษาและฝึกอบรมสตรี
3. สตรีและสุขภาพอนามัย
4. ความรุนแรงต่อสตรี
5. สตรีและความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
6. สตรีและเศรษฐกิจ
7. สตรีในอำนาจและการตัดสินใจ
8. กลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
9. สิทธิมนุษยชนของสตรี
10. สตรีและสื่อ
11. สตรีและสิ่งแวดล้อม

12. เด็กผู้หญิง

นอกจากนั้น ยังกล่าวย้ำถึง ประเด็นการนำกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender mainstreaming) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อบรรลุผลในการพัฒนาและเสริมสร้างพลังสตรีตามประเด็นที่กำหนดไว้ทั้ง 12 ประเด็นโดยระบุว่า “รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ต้องส่งเสริมให้มีนโยบายที่จริงจัง และ ชัดเจนในการที่จะผสมผสานมิติหญิงชาย ในกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ เพื่อให้แน่ใจก่อนที่จะมีการตัดสินใจใดๆ ได้มีการวิเคราะห์ผลต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้หญิง และผู้ชายแล้ว” จากการเน้นเกี่ยวกับมิติหญิงชายได้นำเข้าสู่กระแสการพัฒนาหลักตลอดการประชุมที่ปักกิ่ง และได้ปรากฏในแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ซึ่งทำให้เกิดกระแสตื่นตัวให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวอย่างกว้างขวาง ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสตรีในประเทศต่างๆ ทั่วโลก และ องค์กรระหว่างประเทศต่างๆ ได้ขานรับ และ กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง

กรอบเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals - MDG.) ในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2543 ผู้นำประเทศต่างๆ 189 ประเทศ ได้ร่วมประชุมสุดยอดแห่งสหัสวรรษที่กรุงนิวยอร์ก และให้คำรับรองปฏิญญาแห่งสหัสวรรษที่กำหนดวาระการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคน และ ลดช่องว่างการพัฒนาให้เป็นจุดเริ่มต้นศตวรรษใหม่ ปรัชญาสำคัญของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ คือ การยืนยันหลักการสากล เรื่องการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน โดยเน้นในสาระสำคัญ ได้แก่

1) เสรีภาพ ชาย และ หญิง มีสิทธิที่จะใช้ชีวิต และ เลี้ยงดูบุตรของตนอย่างมีศักดิ์ศรี ปลอดจากความหิวโหย และ ความหวาดกลัวต่อความรุนแรง การกดขี่ หรือ ความอยุติธรรม สิ่งประกันสิทธิที่ดีที่สุด คือ ธรรมาภิบาลที่มีความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเจตจำนงของประชาชน

2) ความเท่าเทียมกัน พลเมือง และชาติทุกชาติจักต้องไม่ถูกปฏิเสธโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา ชายและหญิงจะต้องได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน

3) เอกภาพ การจัดการปัญหา และ สิ่งท้าทายต่างๆ ในระดับโลกจะต้องมีการกระจายต้นทุนและภาระต่างๆ อย่างเป็นธรรม ผู้ที่ประสบความยากลำบากหรือได้รับผลประโยชน์น้อยที่สุดสมควรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด

4) ขันติธรรม มนุษย์ต่างต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกันไม่ว่าจะแตกต่าง หลากหลายเพียงใดในด้านความเชื่อ วัฒนธรรม และภาษา ความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นภายในสังคมหรือระหว่างสังคมต่างๆ มิใช่สิ่งที่ควรเกรงกลัวหรือปิดกั้น หากแต่ควรรักษาไว้ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษยชาติ สันติธรรม และ การพูดจาทำความเข้าใจกันระหว่างอารยธรรมต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริม

5) ความเคารพต่อธรรมชาติ ดำเนินตามหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน ในการจัดการความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตและทรัพยากรธรรมชาติด้วยความรอบคอบ ด้วยวิถีทางนี้เท่านั้นที่จะสามารถรักษาความอุดมสมบูรณ์อันยิ่งใหญ่ซึ่งธรรมชาติให้แก่เรา และ คงเหลือไว้ให้คนรุ่นหลัง

6) ความรับผิดชอบร่วมกัน แบ่งปันความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ การพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมทั่วโลก รวมทั้งการจัดการกับภัยคุกคามที่มีต่อสันติภาพ และความมั่นคงร่วมกันระหว่างชาติต่างๆ ในโลกโดยอาศัยกลไกความร่วมมือพหุภาคี จะเห็นได้ว่าประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีเป็นประเด็นหลักข้อหนึ่ง ซึ่งว่าด้วยเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสำหรับประเทศไทยมีประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศเด็กชายและหญิงได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน แม้ว่าเด็กหญิงมีโอกาสเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาน้อยกว่า แต่สถานการณ์กลับตรงข้ามในระดับอุดมศึกษาผู้หญิงเรียนได้ดีกว่าผู้ชาย และยิ่งดีกว่าอย่างชัดเจนในระดับสูง ตลาดแรงงานก็เปิดกว้างให้หญิงไทยสามารถทำงานทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรอย่างไรก็ดีผู้หญิง ยังมีโอกาสน้อยในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ต้องรับภาระมากเกินไป โดยเฉพาะภาระงานที่บ้านผู้หญิง ต้องดูแลครอบครัวพร้อมกับการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ขณะเดียวกันบทบาทของผู้หญิงในการเมืองระดับชาติ และระดับท้องถิ่นยังไม่มีความก้าวหน้ามากนัก

แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสตรี

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสตรีที่สำคัญ กล่าวคือ

1. แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ

จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศ ยังคงดำรงอยู่ในหลายมิติของชีวิตทั่วโลก ฉะนั้น ประเด็นการสร้างความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิงชาย จึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จากรายงานนโยบายศึกษาของธนาคารโลก (Word Bank, 2000) ได้กล่าวว่า การสร้างความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิงชาย เป็นวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาด้วยความสำคัญของตัวปัญหาเอง และ เพราะความเสมอภาคระหว่างเพศจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการสร้างความเจริญเติบโต ในการลดความยากจนในการบริหารอย่างมีประสิทธิผล การส่งเสริมความเสมอภาคในมิติหญิง ชาย จึงเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์การพัฒนาที่ มุ่งเน้นให้คนทุกคนทั้งผู้หญิง และ ผู้ชายหลุดพ้นจากความยากจน และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้ ทั้งนี้รายงานของธนาคารโลกได้นำเสนอ กลยุทธ์ 3 ประการในส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้แก่

1) การปฏิรูปเชิงสถาบันด้วยการสร้างกฎระเบียบและองค์กร เพื่อสร้างสิทธิ และ โอกาสที่เท่าเทียมระหว่างผู้หญิงผู้ชาย การปฏิรูประเบียบ และ องค์กรด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเพื่อวางพื้นฐานของสิทธิ และโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้หญิงผู้ชาย เนื่องจาก กฎหมายในหลายประเทศยังมิได้ให้สิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย การปฏิรูปกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมายครอบครัว รวมทั้งการป้องกันการใช้ความรุนแรง สิทธิการถือครองที่ดิน การจ้างแรงงาน และสิทธิทางการเมืองมาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาสตรี

2) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจที่เสริมแรงจูงใจให้มีการจัดสรรทรัพยากร โดยเสมอภาคและเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อรายได้ที่สูงขึ้น และระดับความยากจนที่ลดลงมีแนวโน้มที่จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในด้านการศึกษา การสาธารณสุข และโภชนาการ ผลิตภาพที่สูงขึ้น และโอกาสการจ้างงานใหม่ๆ จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในการจ้างงาน รวมทั้งการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านประปา การพลังงาน และการจราจรขนส่ง จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันในมิติหญิง-ชาย ในแง่ที่ผู้หญิงต้องเป็นผู้แบกรับภาระทั้งหมด

3) ใช้มาตรการเชิงรุกและมาตรการพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ในการควบคุมทรัพยากร และสิทธิทางการเมือง โดยเหตุที่การปฏิรูปกฎระเบียบองค์กรควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจอาจไม่เพียงพอ สำหรับการแก้ไขปัญหา หรือผลที่ได้อาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานจึงจำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวในระยะสั้นและระยะกลางโดยมองว่ากลยุทธ์ทั้ง 3 จะเป็นแนวทางและเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างให้เกิดความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิงชาย ขึ้นในสังคม และเชื่อมั่นว่าความเสมอภาคดังกล่าว คือ หัวใจในการพัฒนาสังคมในระดับชุมชน ระดับประเทศ และระดับโลกได้ในทุกมิติของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในมิติทางการเมือง วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ นอกจากความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิงชายจะเป็นกุญแจสำคัญที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาแล้ว ความเสมอภาคดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างสันติภาพ ในทุกระดับ กล่าวคือ การที่มนุษย์หญิงชาย อยู่ร่วมกันโดยตระหนัก และสำนึกรู้ว่าตนเองมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้อื่น โดยเฉพาะในมิติของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความตระหนักและสำนึกรู้ดังกล่าวจะทำให้หญิงชาย และคนในทุกกลุ่มในสังคมยอมรับในความแตกต่างหลากหลายนั้น และจะนำมาซึ่งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป

2. แนวคิดว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา

แนวคิดในการดึงผู้หญิงเข้ามาสู่การพัฒนา (Integrating Women in Development) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดยองค์การสหประชาชาติ ในปี ค.ศ.1975 จากนั้นมาองค์กรระหว่างประเทศองค์กรต่างๆ ได้กำหนดให้ “ผู้หญิงกับการพัฒนา” (Women in Development) เป็นโปรแกรมหนึ่งของการพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลกจะไม่ถูกละเลยในการนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อ

แก้ไขปัญหาที่เกิดกับผู้หญิง อันได้แก่ ปัญหาเรื่องการขาดโอกาสในสังคม, ปัญหาความยากจน, และปัญหาด้านการไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มที่ แม้ว่าปัญหาอันเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมทางเพศระหว่างหญิงชาย ยังคงปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในทุกสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนากระบวนการพัฒนา มีนัยสะท้อนให้เห็นถึง “อำนาจ” ของผู้หญิงในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองร่วมกับผู้อื่น มิได้เป็นเพียงผู้ที่รอผลจากการตัดสินใจของผู้อื่น เท่านั้น ประเด็นของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาจึงเป็นอีกมิติหนึ่งของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ทั้งนี้ กระบวนการ และบทบาทการเข้าไปมีส่วนร่วมของสตรีนั้นมีด้วยกัน 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ได้แก่ การตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ เป็นขั้นการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนกำหนดวิธีการในการดำเนินโครงการ

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่จะต้องทำประโยชน์ให้กับโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นการออกทุนทรัพย์ วัสดุ แรงงาน และประสานงาน ตลอดจนการติดต่อกับภายนอกตามแผนงานที่วางไว้

4) ขั้นรับผลของโครงการ เป็นขั้นที่ได้รับผลประโยชน์ หรือผลเสียที่อาจตามมา ซึ่งอาจจะเป็นผลทางวัตถุหรือจิตใจที่อาจจะกระทบไปสู่บุคคลและสังคม

5) การมีส่วนร่วมในการประเมิน และ สรุปผลของโครงการเป็นขั้นพิจารณาคุณค่าของโครงการที่ดำเนินมาว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ การประเมินในขั้นตอนนี้อาจกระทำระหว่างการดำเนินงานหรือภายหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้

รัฐบาลได้แก้ไขปัญหาการไม่มีส่วนร่วมของผู้หญิงในการพัฒนา โดยการจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา แม้กระนั้นรัฐ ยังได้มองข้ามเงื่อนไขที่ทำให้หญิงชาย ตอบสนองต่อการพัฒนาแตกต่างกัน ทำให้มองไม่เห็นถึงอุปสรรคที่แท้จริง ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าร่วมในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียมแต่อย่างไรก็ตาม มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าแนวคิดการส่งเสริม/นำผู้หญิงเข้าสู่พัฒนานั้น ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า “ผู้หญิงมีปัญหา” เป้าหมายการแก้ปัญหาเน้นที่ผู้หญิง โดยเป็นกลุ่มที่แยกออกต่างหากจากกระบวนการพัฒนาด้วย ประเด็นผู้หญิงเป็นประเด็นที่ถูกเสริมเพิ่มเติมเข้าไป โดยเป็นเพียงส่วนรอบนอกของกระบวนการพัฒนา กระแสหลักการดึงผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนานั้นมาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาสตรียังมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างรายได้ และ เน้นให้ผู้หญิงกลายเป็นแม่บ้าน (House wifization) และวางแผนครอบครัวพร้อมทั้งมองว่าการดึงผู้หญิงเข้าสู่การพัฒนาเป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบให้กับผู้หญิงมากขึ้นเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในงานการผลิตให้แก่ผู้หญิง โดยมิได้เชื่อมโยงไปถึงความรับผิดชอบ ของผู้หญิงในส่วนงานในบ้านด้วย ซึ่งในจุดนี้จึงทำให้กลายเป็นการเพิ่มภาระการทำงานแก่ผู้หญิงให้หนักขึ้นไปอีก

3. แนวคิดว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

การทำความเข้าใจแนวคิดว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี จะต้องทำความเข้าใจเสียก่อนว่าการเลือกปฏิบัติต่อสตรี คืออะไร การเลือกปฏิบัติต่อสตรี คือการปฏิบัติไม่เหมือนกัน การแบ่งแยกกีดกัน หรือการจำกัดใดๆ เพราะเหตุที่เป็นเพศหญิง การที่ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้เกิดความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาคกับบุรุษ เกิดความลำเอียงหรืออคติขึ้น ซึ่งผล ก็คือ ความไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกระทบต่อสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และสิทธิของประชาชน หรือทางแพ่งอื่นๆ ที่ต้องเสื่อมเสียหรือสูญสิ้นไป การเลือกปฏิบัติต่อสตรีอาจเกิดขึ้นจากรัฐเป็นผู้เลือกปฏิบัติเอง โดยผ่านกลไกต่างๆ ของรัฐซึ่งอาจจะเป็นในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ เกิดจากการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการใช้หรือตีความบทบัญญัติต่างๆ ของ กฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ การเลือกปฏิบัติต่อสตรียังอาจเกิดจากปัจเจกชนหรือองค์กร กลุ่มคน ชุมชน ได้ เช่นเดียวกัน และไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นผู้ชายเท่านั้นที่เลือกปฏิบัติต่อสตรี เนื่องจากสตรีก็อาจจะเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยกันเองก็ได้ การเลือกปฏิบัติทางตรง เกิดขึ้นเมื่อกฎหมาย ข้อบังคับทางศาสนา และ ระเบียบต่างๆ ห้ามมิให้ผู้หญิงเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้เท่าเทียมผู้ชาย รูปแบบของการกีดกันทางตรงที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การมีข้อกำหนดมิให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง การเลือกปฏิบัติทางอ้อม จะเกิดขึ้นเมื่อระเบียบทางสังคม บรรทัดฐาน และ ค่านิยมทางสังคม ห้ามมิให้ผู้หญิงเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การไม่จ้างผู้หญิงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้ชาย แม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติว่าผู้หญิงและผู้ชาย มีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติทางอ้อมที่เกิดขึ้น เช่นนี้มักเรียกกันว่า การกีดกันในทางปฏิบัติ เป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากอีกรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางอ้อม คือ การเลือกปฏิบัติโดยระบบซึ่งเป็นในลักษณะที่กีดกันผู้หญิง ที่เกิดขึ้นจากนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ยึดถือและปฏิบัติกันอยู่ในสถาบันต่างๆ ในสังคม

การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ จะนำไปสู่การที่ผู้หญิงได้รับการปฏิบัติที่ดีและเท่าเทียมกันกับผู้ชาย ผู้หญิงจะไม่ถูกกล่าวหาว่าฉลาดน้อยกว่าผู้ชาย และ จะไม่ถูกมองว่าไร้เหตุผลไม่มีความสามารถในการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง ผู้หญิงจะไม่ถูกมองว่าใช้อารมณ์ตลอดจนจะไม่ถูกมองในลักษณะที่เป็นสิ่งที่ติดมากับเพศหญิง อาทิเช่น การถูกมองว่าเป็นเพศที่อ่อนแอหรือเป็นเพศที่มีหน้าที่เพียงผู้ดูแลบ้าน และ ลูก อย่างไรก็ดีการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีมิได้หมายความว่าผู้หญิงจะกลายเพศเป็นผู้ชายหากแต่ หมายถึงว่า ผู้หญิงจะมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จะเป็นคนที่มีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับผู้ชายในทุกๆ ด้านการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้น มักถูกมองข้ามไปว่าในที่สุดแล้วนั้น การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีจะทำให้สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์ ผู้ชายก็ได้ประโยชน์ เนื่องจากว่าสมาชิกในสังคมไม่ว่าหญิงหรือชายก็ล้วนแต่จะมีโอกาสเดินไปตามแนวทางที่ตนปรารถนามากกว่า ตามแนวทางที่ถูกกำหนดจากเพศ

4. แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Equality)

แนวคิดว่าด้วย ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หมายถึง ความเท่าเทียมกันในสิทธิ หน้าที่ความรับผิดชอบ และโอกาสของผู้หญิง และผู้ชายของเด็กผู้หญิง และ เด็กผู้ชาย โดยที่ความเสมอภาคไม่ได้หมายความว่า ผู้หญิง และผู้ชายจะต้องเหมือนกัน หากแต่หมายถึงว่า สิทธิ หน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ และโอกาสต่างๆ ทางสังคมจะต้องไม่ถูกกำหนด หรือขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นเกิดเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ความเสมอภาค หมายถึง การที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพเท่าเทียมกันในการใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์อย่างเต็มที่ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ วัฒนธรรม ตลอดจนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนานั้น ด้วยความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย นอกจากจะเป็นประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังเป็นเงื่อนไขและตัวชี้วัดการพัฒนาแบบยั่งยืนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอีกด้วย อย่างไรก็ดี เนื่องจาก การที่ผู้หญิงไม่ได้รับความเสมอภาคในสังคม เท่าเทียมกับผู้ชายมาเป็นเวลานานแล้ว ด้วยสถานภาพทางสังคมที่ แตกต่างและไม่เท่ากัน จึงทำให้ในบางครั้งความเท่าเทียม หรือเสมอภาคในโอกาสของผู้หญิงอาจจะยังไม่เพียงพอที่จะแก้ปัญหานี้ได้

1) แนวคิดพื้นฐานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีดังนี้

(1) มิติความสัมพันธ์หญิงชาย เป็นที่เห็นได้ชัดว่า ในทุกสังคมจะมีการกำหนด บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายไว้แตกต่างกันไป สังคมจะมีหน้าที่ขัดเกลาให้หญิงชายรู้จักและปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันตามที่สังคมคาดหวัง โดยบทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายนี้จะ เปลี่ยนแปลงได้ตามโครงสร้างทางสังคมซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ ประเพณี การศึกษา ครอบครัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และยังสัมพันธ์กับอายุ ชาติพันธุ์ และ ชนชั้นอย่างเลี่ยงไม่ได้

(2) เพศ เป็นการจำแนกผู้หญิงและผู้ชายตามสรีระ อวัยวะ ร่างกายที่มีมาตั้งแต่ กำเนิด ซึ่งเป็นการจำแนกที่เหมือนกันทั่วโลก และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

(3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของ คนยากจนในสังคม ซึ่งการส่งเสริมความเสมอภาคยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้ผู้หญิงและผู้ชายมี สิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่เหมือนกัน, การให้คุณค่า และโอกาสทางสังคมที่เท่าเทียมกันต่อผู้หญิง และ ผู้ชายในด้านของความรับผิดชอบและด้านปริมาณงานและอำนาจในการตัดสินใจ

(4) การส่งเสริมความเสมอภาค มิใช่เป็นเพียงสิทธิของบุคคลที่จะต้องได้รับ แต่ยังเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งจะต้องได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยที่การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิง และ ชายมีหลักการ ดังต่อไปนี้

- การบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมความเสมอภาคนั้นเป็นสิ่งที่ต้อง รับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทั่วทั้งสังคม มิใช่เป็นเพียงความรับผิดชอบของผู้หญิงหรือผู้ชายเท่านั้น

- ควรมีการกำหนดมาตรการพิเศษ โครงการ หรือกิจกรรมพิเศษให้ครบวงจร เพื่อแก้ปัญหาความไม่เสมอภาค ความรุนแรง และปัญหาที่มีต่อสถานภาพของผู้หญิง ทันทีที่พบว่ามีปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น

- การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น จะนำไปสู่ประโยชน์ และ ความสุขแก่สังคมโดยรวม

- ใช้หลักการในการส่งเสริมความเสมอภาคในการวางแผนทุกระดับ ตั้งแต่เริ่มต้นและในทุกขั้นตอนของการวางแผนโครงการ/กิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ

- กิจกรรมต่างๆ ต้องมีการคำนึงถึงความต้องการของผู้หญิงตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานด้านปัจจัยสี่ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงความต้องการในการทำงาน และความต้องการในเชิงโครงสร้างหน้าที่ ซึ่งสัมพันธ์กับสถานภาพ และการเข้าถึงและควบคุมการใช้ทรัพยากรรวมถึงผลประโยชน์ที่ไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย

- คำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมในมิติอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย อาทิ อายุ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ฐานะ ศาสนา เพราะหากยิ่งมีการแบ่งแยกความแตกต่างหรือความไม่เสมอภาคกันในมิติต่างๆ ดังกล่าว อาจจะนำไปสู่ความไม่เสมอภาคในความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายได้ด้วย และ หากไม่มีความเสมอภาคของบทบาท ความสัมพันธ์หญิงชายแล้วก็จะก่อให้เกิดความรุนแรงในความไม่เสมอภาคในมิติอื่นๆ เช่นเดียวกัน

- กิจกรรมและโครงการดำเนินงานต่างๆ ควรมีการเน้นให้เกิดการสร้างพลัง และเน้นการสร้างเครือข่ายทุกระดับเพื่อเป็นการสนับสนุน รวมพลัง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกัน โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิต่างๆ เพราะปัญหาสำคัญเกี่ยวกับสิทธิก็คือ การละเมิดสิทธิและกีดกันไม่ให้สิทธิ ดังนั้นการให้ความรู้เรื่องสิทธิจึงไม่ได้เป็นทางออกของปัญหา ทางออกควรจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการขจัดการละเมิดและกีดกันทั้งในระดับโครงสร้างสังคมและบุคคล ดังนั้นกลวิธีจึงต้องใช้ทั้งการทำให้เป็นปัญหาส่วนรวมไม่ใช่เรื่องส่วนตัว นอกจากนี้ การนำเสนอปัญหาต่อสาธารณะ และการใช้กระบวนการทางกฎหมาย หรือ ศาล ข้อมูล และความต่อเนื่องในกระบวนการดำเนินการ การรวมพลัง และการสร้างเครือข่ายจึงเป็นหัวใจยุทธศาสตร์ในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย

5. แนวคิดว่าด้วยความอยู่ดีมีสุข

ผลจากความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ ความเสียหายที่มีต่อชีวิตของผู้คน และคุณภาพชีวิตซึ่งมีตัวอย่างจากนานาประเทศทั่วโลกที่แสดงให้เห็นว่าสังคมที่มีความไม่เสมอภาคดังกล่าวสร้างให้เกิดความยากจน ภาวะทุพโภชนาการ ความเจ็บป่วย และการขาดแคลนอื่นๆ ของสตรีซึ่งเป็นภาพสะท้อนของความอยู่ดีมีสุขของผู้หญิง/สตรี จากรายงานนโยบายศึกษาของธนาคารโลก (Word Bank) ปี 2000 พบว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของผู้หญิงยังเป็นประเด็นที่น่าเป็นห่วง เป็นต้นว่า

1) อัตราการเสียชีวิตของเด็กผู้หญิงในประเทศจีน เกาหลี และกลุ่มประเทศเอเชียใต้ อยู่ในระดับสูง เนื่องจาก บรรทัดฐานทางสังคมให้ความสำคัญกับลูกชายมากกว่าลูกสาว เช่น ประเทศจีนมีการกำหนดนโยบายการมีลูกคนเดียว นโยบายดังกล่าว นำไปสู่อัตราการเสียชีวิตของเด็กผู้หญิงจำนวนมาก

2) การไม่รู้หนังสือ และการมีการศึกษาต่ำ การที่มารดาไม่รู้หนังสือ และมีการศึกษาต่ำ ส่งผลกระทบต่อบุตรหลาน โดยนำไปสู่ การดูแลเด็กที่ไม่มีคุณภาพ อัตราการเสียชีวิต และภาวะทุพโภชนาการของทารกและเด็กจึงยังคงมีอยู่เป็นอันมาก

3) การจำกัดการจ้างงานของผู้หญิง/สตรี ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุขของผู้หญิง และครอบครัว โดยเฉพาะบุตรหลาน ในลักษณะที่สตรีขาดรายได้เพื่อการดำรงชีพ ทั้งนี้เพราะจากการศึกษา พบว่า รายได้ที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับการรอดชีวิตของเด็ก และ การมีภาวะโภชนาการที่ดีขึ้น และ การวิจัยในประเทศบังคลาเทศ บราซิล และ ไอเวอรีโคสต์ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้หญิงในครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางบวกมากกว่าการเพิ่มรายได้ของผู้ชายในครัวเรือน

4) ความไม่เสมอภาคระหว่างบทบาทหญิงชาย การเข้าศึกษาและการทำงานในเมือง มีส่วนเร่งการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวี จะเห็นได้ว่าประเด็นเรื่อง ความอยู่ดีมีสุขเป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญที่สะท้อนให้เห็นทิศทางในการพัฒนาสตรี ตลอดจนการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทั้งนี้ เพราะความอยู่ดีมีสุขเป็นภาพสะท้อนที่ชัดเจนของการที่สตรีมีบทบาท และมีอำนาจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองมากยิ่งขึ้น และ ความอยู่ดีมีสุขมีนัยสะท้อนให้เห็นการได้มาซึ่งสิทธิในฐานะมนุษย์ของผู้หญิงร่วมด้วย

6. แนวคิดว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่ง ในกระแสการพัฒนาปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีความทันสมัย (Modernization) ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจนำได้สร้างให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน สังคม ทั้งในระดับประเทศ และ ระดับโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างให้เกิดปรากฏการณ์ “ยิ่งพัฒนา คนจนยิ่งยากจน” การเกิดขึ้นของ แนวคิดว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นแนวการพัฒนาที่ถูกนำเสนอขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาอันเนื่องจากการพัฒนาที่เน้นการไปสู่ความทันสมัย หรือการกลายเป็นอุตสาหกรรม Industrialization) ทั้งนี้การพัฒนาที่ยั่งยืนมีองค์ประกอบ 3 ประการ กล่าวคือ

1) องค์ประกอบด้านสังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับวัฒนธรรม และ ภาระผูกพันที่มีต่อประชาชนในรุ่นต่อ ๆ ไป

2) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจมีเป้าหมายเพื่อการเจริญเติบโตโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ

3) องค์ประกอบด้านการเมือง คือ การให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและชุมชน

จะเห็นได้ว่า หลักคิดที่สำคัญของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่ที่การให้ความสำคัญแก่การพัฒนามิติต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นองค์รวม คือ การพัฒนาเศรษฐกิจโดยไม่ละทิ้งวัฒนธรรมและทำลายสิ่งแวดล้อมหรือสร้างผลกระทบในลักษณะที่ทำลายสังคม นอกจากนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืน ยังมีนัยยะที่สะท้อนให้เห็นถึง การพัฒนาที่เน้นให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นหญิงชาย กลุ่มคนจน คนยากไร้ ผู้ร่ำรวย เพราะการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องตั้งมั่นอยู่บนฐานการพัฒนาแบบองค์รวม รวมทั้ง ยังจำเป็นต้องมีการสะท้อนแนวคิดจากมุมมองที่แตกต่างหลากหลายเพื่อให้เห็นแง่มุมของปัญหาและแนวทางในการแก้ไขอย่างรอบด้านมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในประเทศต่าง ๆ

1. การพัฒนาสตรี ในประเทศอินเดีย (WOMEN'S DEVELOPMENT.2006 : online)

1) ที่พักสำหรับ ผู้หญิงที่ทำงาน (Hostels for working woman.) มีการสร้างที่พักชั่วคราวที่ไม่ใช่ เป็นบ้านสำหรับผู้หญิงที่ทำงาน และยังมีการขยายโครงการเพิ่มเติมโดยการสร้าง Day Care Center ไว้ในที่พักเหล่านั้น เป็นการดำเนินงานของ กรมพัฒนาเด็กและสตรี นอกจากนี้ยังมีโครงการให้ทุน ช่วยเหลือ แก่องค์กร อาสาสมัคร, องค์กรท้องถิ่น และสถาบันที่มีความร่วมมือต่างๆ ที่ทำงานในด้านสตรี สวัสดิการสังคม การทำงานของสตรี โดยทำงานภายใต้ คำสั่งของความร่วมมือ ในการพัฒนาสตรี สถาบันด้านการศึกษาและรัฐบาลของรัฐ เพื่อการสร้าง ที่พัก สำหรับ สตรีที่ทำงาน เพื่อให้สตรีสามารถหางานทำได้ และมีโอกาสเข้าฝึกอบรม เทคนิคพิเศษต่างๆ วัตถุประสงค์ของโครงการ คือ เพื่อจัดหาที่พักราคาถูก และปลอดภัย ประหยัด ได้แก่ สตรี ที่ต้องทำงาน และไม่สามารถพักอยู่บ้านของเขาได้ เป้าหมายของโครงการ คือ มุ่งไปที่สตรีทำงานที่เป็นโสด แม่หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และ ผู้หญิงทำงานที่สามีไปทำงานที่อื่นสตรีเหล่านี้จะได้รับการฝึกหัด สำหรับการจ้างงาน และ เด็กนักเรียนหญิงที่เรียนให้ระดับสูงขึ้นให้ขั้นเตรียมสู่อาชีพ ก็จะได้พักที่พักนี้ด้วย

2) บ้านพักชั่วคราว สำหรับสตรี และเด็กหญิง รัฐบาลอินเดีย ได้จัดทำโครงการในปี 1969 ในส่วนกลาง เรียกกว่า Short Story Hones สำหรับสตรี และเด็ก เพื่อปกป้อง และเยียวยาแก่สตรี และ เด็กหญิงที่เผชิญกับอันตราย ด้านสังคม และด้านขวัญกำลังใจเกี่ยวกับปัญหาครอบครัว ปัญหาด้านจิตใจ และ ปัญหาอื่น ๆ การบริการเพิ่มเติมในบ้านเหล่านี้ รวมถึงการรักษาพยาบาล บริการจัดหางาน อาชีพ บำบัด การให้การศึกษา และ การฝึกด้านอาชีพ ความจำเป็นในการจัดหาโครงการบ้านพักชั่วคราว สำหรับ สตรี และ เด็กนั้น เกิดเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการดำเนินชีวิต การขยายตัวของสังคมเมือง และสังคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว และผลจากการอพยพจากชนบทสู่พื้นที่ในเมือง การประสบความล้มเหลวของสถาบันด้านสังคม เช่น ด้านครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาแก่สตรี และเด็กหญิงซึ่งเป็นสาเหตุที่

เกิดความขัดแย้งในครอบครัวและ ด้านสุขภาพทำให้เกิดการจัดทำโครงการที่พยายามที่จะช่วยสตรีให้ช่วยตนเองได้ ภายในช่วงเวลาสั้นๆ บ้านพักชั่วคราวนี้ จัดตั้ง โดยกลุ่มอาสาสมัคร ปัจจุบันการดำเนินงานโครงการดังกล่าว ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลแล้ว

3) Indira Mahila Yojana เป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการองค์กรสตรีในระดับรากหญ้าเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการหางานทำ โครงการนี้ตั้งขึ้นในปี 1995 โดยการใช้วิธีเพื่อให้เกิดการร่วมมือ การบูรณาการโครงการต่างๆ รวมทั้งด้านอำนวยการความสะดวก เพื่อการพัฒนาสตรีให้มีความเข้มแข็ง มีสตรีเข้าร่วมโครงการโดยการลงทะเบียนไว้มากกว่า 28,000 กลุ่ม

4) สนับสนุนโครงการฝึกอบรมและการจ้างงานเพื่อสตรี (Support to Training and Employment for Women) STEP โครงการนี้ ตั้งขึ้นในปี 1987 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของสตรีที่ยากจน และขาดโอกาส โดยการให้การฝึกอบรม และ จัดหางานแก่สตรีเหล่านี้ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสตรี ในการประกอบอาชีพ เช่น ด้านเกษตร การเลี้ยงสัตว์ การประมง หัตถกรรม

5) NORAD เป็นโครงการ เพื่อการพัฒนาทักษะ และฝึกหัดอาชีพ เพื่อให้สตรีเกิดการเรียนรู้ มีขีดความสามารถ เสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง โดยผ่านการกระตุ้นกิจกรรมเสริมสร้างรายได้สำหรับสตรี โครงการนี้ เป็นการฝึกหัดเพื่อให้สตรีทำกิจกรรมเพื่อการหารายได้ เช่น กิจกรรมด้านอิเล็คทรอนิค, การทำงานในโรงงานผลิตนาฬิกา การเขียนโปรมแกรมคอมพิวเตอร์ การทำพรม และ อื่นๆ

6) Rashtriya Mahila Kosh (RMK) เป็นกองทุนกู้ยืมแห่งชาติสำหรับสตรี เป็นกลไกที่สร้างขึ้นใหม่ โดยการให้ทุนกู้ยืมสำหรับสตรียากจน มีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับความสามารถของสตรีโดยการเพิ่มขีดความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการผลิตและด้านเศรษฐกิจ โดยกระตุ้นให้เกิดกลุ่มช่วยเหลือตนเอง (Self Help Group) = SHG

7) คณะกรรมการสตรีแห่งชาติ (National Commission for women) ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสตรีแห่งชาติ, 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การปกป้องคุ้มครองสิทธิ และ การให้ความสำคัญแก่สตรี คณะกรรมการชุดนี้จะปฏิบัติภารกิจต่างๆ เช่น การดูแลกฎหมาย, การให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรี ให้มีความเหมาะสมและเป็นกำหนดรูปแบบ

คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ ในการแนะนำแนวคิดใหม่ๆ รูปแบบของนวัตกรรมใหม่ๆ การฝึกหัด หลักสูตรการฝึกอบรม, และอื่นๆ ลักษณะขององค์กรนี้ คือ

1. การจัดการ โดยการประสานงานกับ NGO
2. การจัดทำโครงการต้องคำนึงถึงด้านการพัฒนาสตรีในด้านต่างๆ
3. จัดโครงการสำหรับตำรวจ, NGO และพนักงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานตามกฎหมายเพื่อให้เกิดผลดีแก่สตรีให้มากที่สุด

4. การปลดปล่อยและ ดูแลพื้นฟูนักโทษหญิง

8) นโยบายแห่งชาติเพื่อการพัฒนาสตรี อินเดียได้มีการปฏิบัติการซึ่งเป็นผลจากการประชุมสตรีโลกครั้งที่ 4 ที่จัดขึ้นที่กรุงปักกิ่งระหว่างเดือนกันยายน 1995, หน่วยงานที่รับผิดชอบของอินเดีย ได้ร่างนโยบายด้านพัฒนาสตรีแห่งชาติ โดยยึดแนวทางการพัฒนาสตรีจากการประชุมสตรีโลก โดยกำหนดสถานภาพของสตรี การบูรณาการความร่วมมือกับผู้ชายในประเด็น ความเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการแบ่งแยกเรื่องเพศ ร่างนโยบายดังกล่าว ได้รับพิจารณากลั่นกรอง โดยกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหลักสำคัญ เมื่อ วันที่ 8 พฤศจิกายน 1995 ร่างนโยบายนี้ ถูกถ่ายทอดไปยังองค์กรสตรีเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในระดับภาคแก่รัฐบาล, คณะกรรมการสตรีแห่งรัฐ นักวิชาการ คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านสวัสดิการทางสังคมของรัฐ, องค์กรสตรี ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีการนำร่างนโยบายเกี่ยวกับสตรีนี้เข้าที่ประชุมรัฐสภา และ กำหนดให้เป็นภารกิจ หน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์

9) การให้การฝึกอบรมโครงการพัฒนาสตรี ใน Maharashtra ในการดำเนินงานของหน่วยงานการพัฒนาสตรี ได้จัดตั้งโครงการอิสระขึ้นมาโครงการหนึ่งเรียกว่า โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสตรีให้ความเข้มแข็ง และได้ดำเนินการโครงการนำร่อง ในเมือง Maharashtra, ด้วยการช่วยหารือของประชาชนแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (UNFPA)

โครงการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความตระหนัก และ การดูแลกลุ่มสตรีทั้งหลาย โดย กิจกรรมหลัก คือ

1. การก่อตั้งกลุ่มสตรี
2. ตระหนักถึงการสืบทอดในระหว่างกลุ่มเหล่านี้
3. กิจกรรมด้านเงินช่วยเหลือ
4. การสร้างสมรรถภาพอย่างเข้มข้น โดยผ่านการฝึกในระดับกลุ่ม
5. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสำหรับสตรี Mahila Mahiti Kendra

10) การพัฒนาสตรีในชนบทและโครงการเพื่อการพัฒนา หน่วยงานหนึ่งที่ได้จัดทำโครงการพัฒนาสตรีในชนบท และ โครงการเพื่อการพัฒนา ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ เพื่อตั้งโครงการที่สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการเสริมสร้างการพัฒนาด้านสังคม และเศรษฐกิจของสตรี และ กระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อม ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของสตรี ดำเนินการ 5 ปี และ ได้รับความช่วยเหลือ ด้านการเงินจากกองทุนระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาเกษตรกรรม (International Fund for Agricultural Development) (IFDA) และ นโยบายการค้าและการพัฒนา (Trade and Development Agency) (TDA)

2. นางบาบาร่าห์ บุช ให้ทรรศนะที่ศูนย์พัฒนาสตรีแห่งชาติ ประเทศไนจีเรีย สรุปประเด็นได้ดังนี้ (Abuja. Nigeria. 2006 : online)

1) คนในสหรัฐรู้ปัญหาของไนจีเรีย เมื่อ 150 ปี หลังจากได้รับอิสรภาพ สตรีได้รับอนุญาตให้มีสิทธิออกเสียงในการเลือกตั้ง เด็กผู้หญิงต้องการต้นแบบที่จะดำเนินชีวิตตามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และ เห็นว่ามีต้นแบบแล้วสำหรับเด็กผู้หญิงชาวไนจีเรีย

2) ความเป็นไปได้ สำหรับสตรีชาวอเมริกา ในการเป็นผู้นำในรัฐบาล ซึ่งเมื่อไม่กี่วันที่ผ่านมา ได้มีการเลือกสตรีให้เป็นประธานาธิบดีของไลบีเรีย คือ Ellen Johnson - Sirleaf ซึ่งเป็นสตรีคนแรกของอาฟริกาที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ นับเป็นประวัติศาสตร์ อีกครั้งหนึ่งสำหรับไลบีเรียและอาฟริกา, และ สำหรับสตรีทุกๆ แห่ง ประธานาธิบดี Ellen Johnson - Sirleaf เป็นตัวอย่างสำหรับสตรีทั่วโลก สำหรับสตรีผู้ที่ได้ขึ้นจุดสูงสุดของรัฐบาลโดยผ่านการทำงานอย่างหนัก ความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตย และ ความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา

3) การกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำในสตรีในรุ่นต่อไปในอาฟริกาและทั่วโลก จะต้องเริ่มต้นด้านการศึกษา การศึกษาเป็นพื้นฐานของความสุขและชีวิตที่มีสุขภาวะดี เด็กๆ ที่ได้รับการศึกษาจะเจริญเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีโอกาสมากในการทำงาน, ในการเสริมสร้างครอบครัวของตนเอง, และ ยังมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตในชุมชน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะให้การศึกษาแก่เด็กผู้ชาย และ เด็กผู้หญิง เพื่อพวกเขาจะสามารถได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

4) เป็นเรื่องที่เศร้าใจ ที่มีเด็กจำนวนมาก ที่ไม่ได้รับการศึกษา ปัญหาที่ค่อนข้างรุนแรง คือ ใน Saharan Africa โดย พบว่า เด็กๆ ที่มีอายุควรได้เรียนในโรงเรียนประถมขั้นพื้นฐาน แต่เด็กที่ไม่ได้เข้าโรงเรียน มีมากกว่า 1 ใน 3 และ จำนวนเด็กที่เข้าเรียน พบว่า จำนวนน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ที่สามารถเรียนจนจบชั้นประถมศึกษา เนื่องจาก หนังสือ และ สื่อการเรียนไม่มีความพร้อม ไม่พอเพียง เด็กไม่มีหนังสือเรียนครบทุกคน โดยเฉพาะเด็กผู้หญิงในหมู่บ้านในชนบท, มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนน้อยกว่าเด็กชาย

เป้าหมายหลักของนโยบายด้านการศึกษา คือ ความพยายามในการให้เด็กผู้หญิงมีโอกาสเข้าโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดย

1. สนับสนุนโครงการให้ทุนสำหรับเด็กผู้หญิง โดยให้ทุน 550,000 ทุนแก่เด็กผู้หญิงให้เรียนชั้นประถม - มัธยม

2. ให้ทุน 120,000 ทุน แก่ 40 ประเทศ โดยทุนจะจ่ายเป็นค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ เครื่องหมาย และ สนับสนุนในด้านอื่นๆ

3. การให้ทุนการศึกษาจะให้ผลกำไรตอบแทนในอนาคต

4. สตรีที่ได้รับการศึกษา จะสามารถดูแลจัดการด้านเศรษฐกิจของครอบครัวได้ดีขึ้น และ ยังดูแลด้านการศึกษาของลูกๆ ของพวกเขาได้ดีขึ้น มีความรู้ และทักษะที่จะค้นหาวิธีทางที่จะพัฒนาชุมชน และ มีส่วนร่วมในสังคมของเขาได้ และ เป็นผู้นำในระดับชาติ ต่อไป

5. การศึกษาส่งผลดี ทั้งด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ และทางด้านสังคม

3. สมาพันธ์พัฒนาสตรีแห่งจังหวัดทางภาคตะวันออก (Eastern Province Women Development Association) EPWDA ของประเทศ แซมเบีย (Eastern Province Women Development Association. 2006 : online)

วิสัยทัศน์

ผู้หญิงมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรู้เพียงพอและ มีการศึกษาด้านกฎหมาย สามารถจะมีส่วนร่วมในด้านเศรษฐกิจ และ การตัดสินใจด้านสวัสดิการต่าง ๆ

พันธกิจ

พันธกิจของ EPWDA คือ เพื่อพัฒนาสตรีในชนบทในด้านการรู้หนังสือ ด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ด้านการเมือง และกฎหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อ ชักชวนสมาชิก และ ให้การสนับสนุน การพัฒนามาตรฐานการดำรงชีวิตของสตรีในชนบทในจังหวัดภาคตะวันออก

2. เพื่อจัดการประชุมเครือข่าย การระดมความคิดเห็น และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก และ สร้างความร่วมมือระหว่างสตรีในชนบทในจังหวัดทางภาคตะวันออก

4. เพื่อรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่ให้แก่สตรีในชนบท

5. เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่อาจจะเกินขีดความสามารถของสตรีในชนบท

6. เพื่อการประสานงานและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของสตรีในชนบท

ความเป็นมา

EPWDA ไม่ได้องค์กรของรัฐบาล และ ไม่ได้มุ่งหมายในด้านผลประโยชน์ทางธุรกิจ เป็นองค์กรที่อยู่ในพื้นที่ชนบท ตะวันออก ของประเทศแซมเบีย องค์กรนี้เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าของสตรี และ ได้จัดตั้งขึ้นในปี 1996 ในรูปแบบขององค์กรแห่งการประสานงานกันในองค์กรระดับอำเภอ 8 แห่ง มีสมาชิกเป็นสตรี จำนวน 24,000 คน

ในปัจจุบัน EPWDA ได้จ้างบุคลากร 3 คน ในตำแหน่ง เลขานุการ ผู้ประสานงานโครงการ และ ผู้ช่วยผู้บริหาร EPWDA มีสำนักงาน 2 แห่ง คือ สำนักงานเพื่อการบริหารจัดการ และ สำนักงานด้านกฎหมาย

การดำเนินงานกิจกรรม / โครงการ

1. ให้การศึกษาด้านกฎหมาย โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้

    - ฝึกหัดให้มีบทบาท และ มีส่วนร่วมในด้านกฎหมาย

- การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มสตรี เพื่อสะท้อนถึงความรู้สึก และ ความคิดเห็นของสตรี
- การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน
- การจัดรายการวิทยุ
- การจัดทำสื่อด้านการศึกษา และ อื่น ๆ

2. สนับสนุนช่วยเหลือให้กับสตรีในด้านอาชีพ เช่น (การทำสวน การเลี้ยงหมู การผลิตเนยจากถั่ว)
3. การรณรงค์ กระตุ้นในตระหนัก ป้องกันด้านโรคเอดส์ HIV / AID
4. การฝึกอบรมด้านการติดต่อสื่อสาร
5. การฝึกอบรมด้านการอ่านออกเขียนได้
6. การให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ป่า
7. การฝึกทักษะการพัฒนาภาวะผู้นำ / ผู้นำ
8. การให้การอบรมด้านการศึกษา
9. การจัดสัมมนาด้านการจัดการธุรกิจ

สตรีในการพัฒนา : การบรรลุผล

การช่วยเหลือสนับสนุนที่มีต่อผู้หญิงในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และ ด้านการเมืองในประเทศ การติดต่อสื่อสาร ครอบครัว และ การดูแลคนรุ่นต่อๆ ไป ทำให้สตรีเป็นกลไกสำคัญในการทำให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

มีสตรีมากกว่า 800 ล้านคน ที่ปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจอยู่โดยทั่วไป ทั้งในด้านเกษตรกรรม ธุรกิจขนาดเล็ก และ มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในการจัดการด้านอุตสาหกรรมการส่งออกที่ขับเคลื่อนสู่ทั่วโลก มากกว่า 70 % ของสตรีเหล่านี้ อาศัยอยู่ในแถบประเทศที่กำลังพัฒนาของเอเชีย อาฟริกา และ ลาตินอเมริกา อัตราการว่างงานของสตรียังคงมีอัตราสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย และ เมื่อสตรีเหล่านี้มีการจ้างงานก็จะได้ค่าแรงงานอยู่ในอัตราต่ำกว่าชายในงานประเภทเดียวกัน เพราะว่า ผู้หญิงกว่า 60 % ในเขตชนบทก็ยังมีสภาพยากจนอยู่

การจำกัดสิทธิของสตรี และการมีส่วนร่วมในด้านสังคมก็ยังมีอยู่มาก ตำแหน่งผู้นำทางด้านการเมือง ยังคงถือครองโดยเพศชาย ถึงแม้จะเพิ่มจำนวนอยู่บ้างในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน ทั้งที่เป็น NGO และส่วนการบริหารองค์กรเล็กๆ นอกจากนี้ สตรีเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดด้านกฎหมายเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของที่ดิน และทรัพย์สมบัติต่างๆ และ พบว่าการศึกษาของเด็กหญิงมีผลกระทบ ต่ออำนาจต่อรองในการได้รับค่าจ้างของสตรี และสวัสดิการของครอบครัว

ความขัดแย้งและความรุนแรง มีผลกระทบต่อสตรี ผู้ซึ่งเป็นเป้าหมายของการข่มขืน และ ผลกระทบความรุนแรงทางเพศในรูปแบบต่างๆ ที่มีต่อสตรี ทำให้ขาดการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ และ ส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคม และ ด้านเศรษฐกิจ

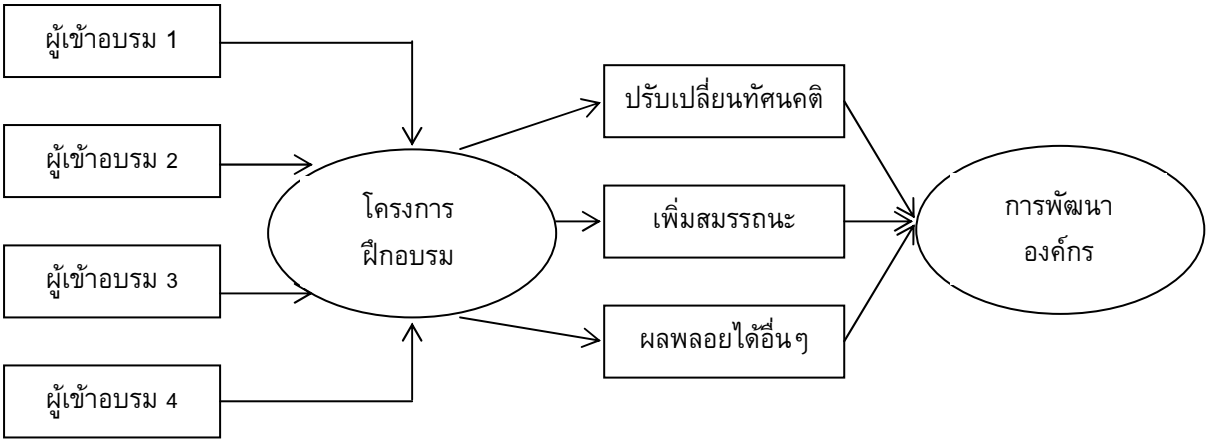
การส่งเสริมบทบาทของสตรีให้มีความเข้มแข็งและมีบทบาทมากกว่าเดิมในการพัฒนา การตอบสนองความต้องการ และ มีแนวคิด แนวทางที่กว้างขวางมากขึ้น และ มีความยืดหยุ่น แนวทางของ USAID ในการผสมผสานเรื่องเพศที่แตกต่างกันก็คือ การออกแบบโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วม ทั้งชายและ หญิง ได้ร่วมทำกิจรรม พบปะ สังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดความร่วมมือ โครงการต่างๆ ก็จะเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ คุณภาพและมีประสิทธิภาพได้อย่างดีอีกวิธีการหนึ่ง นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน การฝึกอบรม มีเทคนิควิธีการหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับหลักการเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ในหัวข้อแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม ผู้วิจัย นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญและความจำเป็น ประโยชน์ ประเภทและ รูปแบบของการฝึกอบรม แนวคิดในการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดในการฝึกอบรม

ปัจจุบันการบริหาร และการดำเนินงานทางธุรกิจ ขององค์กรต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในบรรดาปัจจัยต่างๆ คน เป็นปัจจัยที่มีค่ามากที่สุดที่จะบันดาลให้งานสัมฤทธิ์ผลองค์กรเจริญหรือเสื่อมก็เป็นผลมาจากคน ดังนั้น ในการสร้างคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้ความคิด ความอ่านและประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทางด้านของความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร ฮันท์ (เกศริน มนูญผล. 2544 : 39 ; อ้างอิงจาก Hunt 1980. Developing intelligent agents for training systems that learn their strategies from expert players : 307 -309.) ได้แสดงแนวคิดพื้นฐานในการฝึกอบรม ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวคิดพื้นฐานในการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) ซึ่งถือเป็นคำเรียกวิธีการหรือกรรมวิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังนี้

รวีวัตร์ สิริภูบาล (2543 : 24) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดกระทำเพื่อสร้างเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ทักษะการปฏิบัติงานและเจตคติในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนางานขององค์กร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพจากการนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

เกศริน มนูญผล (2544 : 36) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และ เจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ และ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันเกิดประโยชน์ ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

บีช (Beach.1980 :17) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ถูกต้อง

โกลด์สไตน (Goldstein. 1993 : 3) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรมสรุป ได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคลเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมาก เป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับจุดประสงค์ขององค์กรเนื่องจากการวัดความสำเร็จขององค์กรดูได้จากผลงานที่ทำโดยเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร ซึ่งการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กรรมวิธีที่บุคคลได้เรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ วิธีที่นิยมใช้ คือ การฝึกอบรม รวีวัตร์ สิริภูบาล (2543 : 24 - 25) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาทำงานปกติ เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความพร้อมที่จะทำงานกล้าเผชิญอุปสรรค และ สามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวขึ้น ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน

จากการศึกษา ของเชาว์ ไพรพิรุณโรจน์ (2532 : 69) พบว่า ความสำคัญ และความจำเป็นของการฝึกอบรม ที่ต้องนำมาพัฒนากลุ่มผู้บริหารตามประเภทของผู้ปฏิบัติงาน มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านฝีมือ (Skill Training) เป็นความจำเป็นในระดับของกรรมกรที่จะเลื่อนระดับจากผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักไปสู่งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ (Professional Training) เป็นความจำเป็นในระดับของผู้ที่ใช้วิชาชีพ เช่น วิศวกร นักบัญชี เพื่อศึกษาในเรื่องของความรู้ก้านวิชาชีพที่มีการวิวัฒนาการใหม่

3. ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นความจำเป็นของผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้น จากระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ไปอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ที่กำลังจะเลื่อนฐานะไปเป็นผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงขึ้น หรือ แม้แต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องเริ่มรู้วิธีการจัดการใหม่ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การที่จะทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการนำไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น การฝึกอบรมบุคลากรอยู่เสมอๆ จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก

การฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จะต้องเกิดจากความจำเป็นอย่างแท้จริง ผู้ที่รับผิดชอบองค์กรต้องมีความสามารถในการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เนื่องจากความจำเป็นแต่ละองค์กรไม่เหมือนกัน แม้จะเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะแต่ละองค์กรมีรายละเอียดปลีกย่อยที่ต่างกัน ซึ่งสาเหตุหลักที่ การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร พอสรุปสาเหตุสำคัญๆ ได้ 3 ประการ คือ

1.การทำงานหรือการบริหารงานในปัจจุบันมีความซับซ้อนลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม สิ่งเหล่านี้ทำให้ต้องอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย จึงทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารมีความรู้ ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นโยบายของรัฐเปลี่ยนไป ข้าราชการจำเป็นที่จะต้องทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและ อุดมการณ์ของรัฐที่เปลี่ยนไป การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

3. การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติที่เปลี่ยนไปตามกาลสมัยการวิวัฒนาการของงาน เหล่านี้ทำให้มีความจำเป็นที่ทำให้บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังกล่าว ทำให้การฝึกอบรมเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาตนและบุคลากรเพิ่มขึ้น

จากสรุปสาเหตุดังกล่าวข้างต้นการฝึกอบรมจึงนับว่ามีความสำคัญ และ จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตน และบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติ สามารถนำสิ่งเหล่านี้มาสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้เกิดเอกภาพและความมั่นคงในองค์กรต่อไป

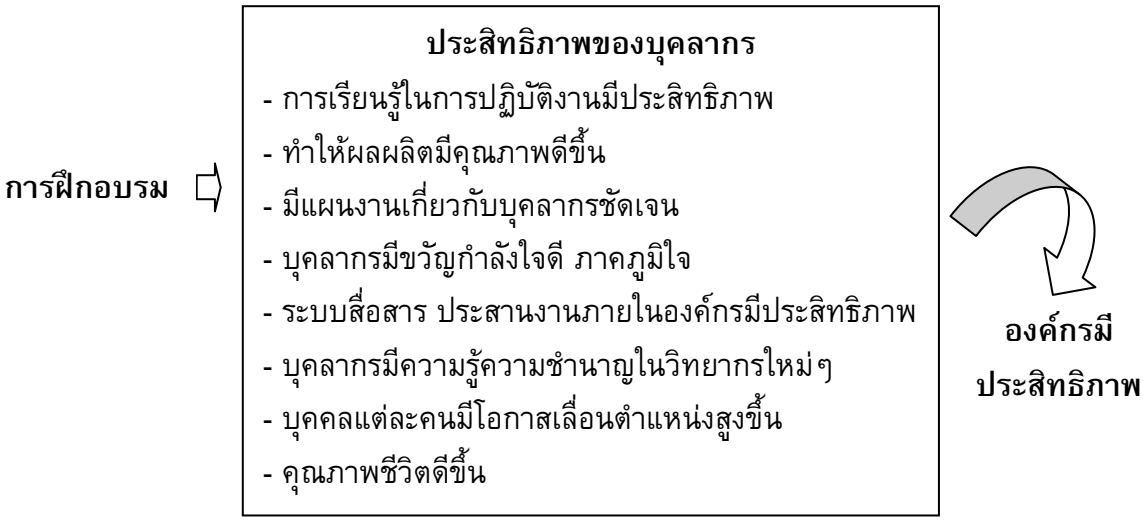
ประโยชน์ ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงานของคนในองค์กร เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ใช้ขีดความสามารถได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงต้องเข้าใจว่า การฝึกอบรมจะมีผลอย่างไรต่อองค์กร ในองค์กรปัจจุบันการฝึกอบรมมีความสำคัญ และจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถแก้ปัญหาบางประการ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งวิเคราะห์ให้ดีแล้วถือว่าเป็นการเพิ่มความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัดก็คือ ลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นลง ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ลดความสิ้นเปลือง ฝีมือการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น มี

ความมั่นใจในการทำงาน ภูมิใจในงาน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ที่สำคัญทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งของงานที่สูงขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 42) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมนอกจากเป็นสิ่งจำเป็น ในการแก้ปัญหาภายในองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนต่างๆ ดังนี้ คือ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น พนักงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในวิทยาการใหม่ๆ ทำให้ระบบข่าวสารในองค์กรดีขึ้น ลดเวลาการเรียนรู้งาน พนักงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง ลดอุบัติเหตุในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน เมื่อส่วนต่างๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความมั่นคงสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมมีประโยชน์มากมาย ทั้งต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้การบริหารงานและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรประโยชน์ของการฝึกอบรม พอสรุปเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงทำให้รูปแบบลักษณะของการฝึกอบรมแตกต่างกันไป หากจะกล่าวถึง ประเภทของการฝึกอบรม สามารถที่จะแบ่งออกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม แต่ที่สำคัญการฝึกอบรมทุก

ประเภทจะมุ่งผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ นักวิชาการและนักฝึกอบรมหลายท่านได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้พอสรุปได้ดังนี้

กิตติ พัชรวิชญ์ (2533: 67-76) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท โดยยึดหลัก บทบาทความสำคัญของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การอบรม หรือวิทยากร

1.1 การบรรยาย (Lecture) มีลักษณะที่วิทยากรดำเนินการบรรยาย และอธิบายตามหัวข้อที่ได้กำหนดหรือได้รับมอบหมายไว้ วิทยากรอาจใช้สื่อหรืออุปกรณ์ประกอบการบรรยาย และเมื่อบรรยายเสร็จจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสซักถามปัญหาหรือขอคำอธิบายเพิ่มเติม

การบรรยายเป็นการฝึกอบรมที่เชื่อว่าวิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาที่ให้การอบรมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรจึงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรงเนื้อหาความรู้ที่ใช้ในการบรรยายจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี ความจริง และเหตุผล วิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้เนื้อหาเป็นอย่างดีแล้ว ควรจะต้องมีทักษะการพูด หรือการบรรยาย การใช้การบรรยายวิทยาการสามารถที่จะนำเสนอเนื้อหาสาระตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและเป็นลำดับ สามารถใช้กับการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) การอภิปรายเป็นคณะจะมีลักษณะเป็นการอภิปรายโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 - 8 คน อภิปรายในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ซึ่งเป็นหัวข้อเดียวกันโดยให้ผู้อภิปรายแต่ละคน เสนอข้อมูลความจริง ความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาตามความคิดเห็นของตนผู้อภิปรายแต่ละคนจะเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ในสาขาวิชาที่แตกต่างกันเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง การอภิปรายเป็นคณะอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้อภิปรายเสนอความคิดเห็นไม่เต็มที่ ผู้ดำเนินรายการ ต้องเป็นผู้ที่ควบคุมการอภิปรายให้มีเวลาที่พอเหมาะ คอยประสานเชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน หลังจบการอภิปราย จึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมได้มีโอกาสซักถามปัญหา ข้อสงสัย และ เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.3 การประชุมแบบซิมโปเซียม (Symposium) หรืออาจเรียกว่า การชุมนุมปาฐกถา หรือการประชุมทางวิชาการ ซึ่งเป็นการบรรยาย โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 2 - 6 คน และมีผู้ดำเนินรายการทำหน้าที่เป็นวิทยากรดำเนินการประชุม เชื่อมโยง และสรุปการบรรยายของวิทยากรแต่ละคน การประชุมแบบซิมโปเซียมนี้ ผู้บรรยายแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้บรรยายในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งตามลำพัง ประมาณคนละ 10-15 นาที เมื่อบรรยายเสร็จอาจกลับเลยหรือนั่งฟังผู้อื่นบรรยาย แต่จะไม่แสดงความคิดเห็น หรือบรรยายในหัวข้อของคนอื่น หัวข้อ

บรรยายของแต่ละคนจะอยู่ภายใต้หัวเรื่องใหญ่ (Theme) เดียวกัน เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่างๆ หรือแสดงความคิดเห็นในข้อเท็จจริงต่างๆ ได้

การประชุมแบบซิมโปเซียม จะทำให้ผู้เข้ารับฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ที่หลากหลาย จากวิทยากรหลายคน ทำให้น่าสนใจ และเหมาะที่จะใช้กับการฝึกอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก แม้ว่า จะมีความคลาดเคลื่อนบ้างในบางประเด็นเพราะเป็นการประชุมแบบสื่อสารทางเดียว

2. การฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันศึกษาค้นคว้าในประเด็นปัญหาที่วิทยากรเสนอให้ภายใต้คำแนะนำจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่การสัมมนาจะจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน ประสบปัญหาในการทำงานร่วมกัน จึงนำปัญหามาสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยปกติจะเป็นการสัมมนาในกลุ่มย่อยก่อนแล้ว จึงนำผลสัมมนากลุ่มย่อยมาเสนอที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่ง การสัมมนาจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ที่สำคัญผลของการร่วมสัมมนาสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง การจัดสัมมนาไม่ควรให้สมาชิกของกลุ่มมีความแตกต่างในเรื่องของวัยวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่มากนักเพราะอาจทำให้สมาชิกคนอื่นๆ เกิดความเกรงใจไม่กล้าแสดงออกได้อย่างเต็มที่

2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมประเภทนี้เป็นการสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมลงมือทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการฝึกปฏิบัติจริง หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น โดยปกติแล้วการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรจะเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในกลุ่มย่อยโดยอาจเสนอปัญหาให้แก้ไขหรือฝึกฝนการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือ ร่วมกันสร้างเครื่องมือใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงถึงแม้ว่าจะบางกิจกรรมจะต้องใช้เวลาและงบประมาณที่สูง

2.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการรวมกลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนประมาณ 5 - 20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่วิทยากรกำหนดให้อภิปรายหรือเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน ข้อสรุปที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนความรู้โดยปกติสมาชิกในกลุ่มจะเลือกสมาชิกคนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำการอภิปรายคอยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มแล้วอาจนำผลไปเสนอต่อกลุ่มใหญ่ต่อไป

2.4 การประชุมแบบซินดิเกต (Syndicate Method) การประชุมแบบนี้จะแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย เพื่อแก้ไขพิจารณาหาคำตอบตามที่วิทยากรมอบหมาย หรือเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเฉพาะเจาะจง สมาชิกของการประชุมจะมาจากผู้ที่มีความรู้

และประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยเริ่มต้นจากการให้ความรู้ หรือมีกิจกรรมปฏิบัติร่วมกันโดยวิทยากรหลังจากนั้น จึงมีการแบ่งกลุ่มจำนวนประมาณ 6 - 12 คน เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากรโดยควรร่วมกันพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ขอบเขตของปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ มีการเลือกประธานเลขานุการ เพื่อดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และเสนอผลประชุมในที่ประชุมใหญ่ต่อไป

2.5 การระดมสมอง (Brain Storming) การอบรมประเภทนี้มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เสนอความคิดเห็นของตนอย่างเสรีภาพ โดยกำหนดระยะเวลา ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยไม่คำนึงว่าถูกหรือผิดอย่างไร ความคิดเห็นทุกเรื่องจะได้รับการยอมรับจากลุ่ม เมื่อเสร็จสิ้นการระดมความคิดเห็นของทุกคนแล้ว จึงนำความคิดเห็นที่หลากหลายมาอภิปรายอีกครั้งเพื่อคัดสรรเลือกความคิดเห็นของกลุ่ม ที่กลุ่มเห็นว่าเหมาะสมที่สุด และสามารถนำไปใช้ได้จริงมากที่สุด การระดมสมองเหมาะสมกับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มเล็กๆ ไม่เกิน 15 คน หรืออาจแบ่งสมาชิกจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อย แล้วมีการนำเสนอผลการระดมสมองให้กับกลุ่มใหญ่อีกครั้งหนึ่ง

2.6 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session, Buzz Group) เป็นการฝึกอบรมที่แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยๆ จากกลุ่มใหญ่ โดยแบ่งสมาชิกในกลุ่มย่อยออกเป็น 2 - 6 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาร่วมกัน ซึ่งปัญหาแต่ละกลุ่มย่อยได้รับอาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือคนละปัญหาก็ได้ ภายใต้ความช่วยเหลือจากวิทยากรประจำกลุ่มแต่ละกลุ่ม และภายในเวลากำหนด โดยกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มจะต้องมีประธานและเลขานุการ ดำเนินการประชุมและนำเสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่ง การประชุมกลุ่มย่อยเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเป็นการสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง แต่พึงระวังปัญหาในเรื่องของสียงรบกวนหากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มประชุมในห้องเดียวกัน

2.7 การอภิปรายแบบถาม-ตอบ (Colloquy) ในบางครั้งอาจเรียกว่าอภิปรายแบบปุจฉาวิสัชนา เนื่องจากจะมีลักษณะเป็นกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยกลุ่มหนึ่งจะเป็นฝ่ายถามคำถามหรือปัญหาอีกลุ่มหนึ่งจะเป็นฝ่ายตอบปัญหา โดยอาจจะให้แต่ละฝ่ายมีสมาชิกไม่น้อยกว่า 2 - 3 คน และมีผู้ดำเนินรายการคอยประสานงานทั้งสองฝ่าย ซึ่งกลุ่มผู้ตอบโดยมาก จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี บรรยากาศอภิปรายจะมีลักษณะเป็นกันเอง เป็นการพูดคุยถามตอบและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การอภิปรายแบบถาม-ตอบนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นการอภิปรายเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจร่วมกัน โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจเรื่องนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ อย่างลึกซึ้งในประเด็นต่างๆ หลากหลายแง่มุม

2.8 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นการฝึกอบรม ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยให้แสดงตามกิจกรรมที่เป็นจริง และเกิดขึ้นจริงโดยไม่มีการซักซ้อมมาก่อนแต่อย่างใด เพื่อให้ฝึกปฏิบัติได้เหมือนจริง วิทยากรจะ

กำหนดสถานการณ์ หรือ เค้าโครงเรื่องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงตามความคิดเห็น และบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เมื่อแสดงบทบาทสมมุติเสร็จแล้ว จึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่นๆ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ดูได้วิเคราะห์บทบาทที่แสดงนั้นและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น

2.9 การแสดงละครสั้น (Skit) เป็นการฝึกอบรมที่คล้ายกับการแสดงบทบาทสมมุติ แต่ต่างกันตรงการแสดงละครสั้นจะมีการซักซ้อมการแสดงและบทบาทต่างๆ ก่อนล่วงหน้า แล้วจึงจะแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดูได้เห็น การแสดงละครสั้นเป็นการฝึกอบรมลักษณะแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้แล้ว โดยการร่วมกันอภิปรายกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์เหล่านั้นถือเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจและเป็นการแนะนำสถานการณ์ก่อนที่จะเปิดการอภิปรายต่อไป

2.10 การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In Basket Technique) เป็นการปฏิบัติงานที่จำลองจากการปฏิบัติงานจริงในแต่ละวัน เป็นงานเกี่ยวข้องกับเอกสาร โดยฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติงานและตัดสินใจตามลำดับก่อน หลัง ตามความเหมาะสมของงานภายในระยะเวลาที่จำกัดตามที่กำหนดให้ โดยไม่มีผู้อื่นช่วย และไม่มีข้อมูลอื่นประกอบการตัดสินใจ

2.11 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเรื่องราวที่ได้จากการนำเสนอ จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง หรือในสภาพที่คล้ายคลึงกับเหตุการณ์ที่เป็นจริงมากที่สุด โดยมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญของปัญหา และข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักตัดสินใจ วิเคราะห์และแก้ปัญหา ตัดสินปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์นั้น โดยจัดทำในรูปแบบของเอกสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กรณีศึกษา เป็นการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเล็ก หรือ สมาชิกกลุ่มใหญ่ที่แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อยได้ เป็นกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากทุกคน มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็น ภายใต้คำแนะนำช่วยเหลือจากวิทยากร เมื่อเสร็จสิ้นการอภิปรายกรณีศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ววิทยากรจะทำหน้าที่สรุปผลการวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่งเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

2.12 วิธีประสบการณ์ (Incident Method) วิธีประสบการณ์ เป็นการฝึกอบรมที่วิทยากรนำเสนอเรื่องราวหรือเหตุการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจริงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมพิจารณา หาข้อเท็จจริงหรือหาคำตอบให้กับปัญหา ซึ่งจะคล้ายกับการใช้กรณีศึกษา แต่จะต่างกันตรงที่วิธีประสบการณ์ไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นเอกสาร เช่น กรณีศึกษา แต่จะให้วิทยากรเป็นผู้เล่าให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฟัง ให้ผู้รับฝึกอบรมได้ซักถามข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติม แล้วอภิปรายเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.13 เกมการบริหาร (Management Games) เกมการบริหารเป็นการฝึกอบรมประเภทที่จัดในลักษณะ ให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เกมการสื่อสาร เกมการตัดสินใจสั่งการ เกมการเป็นผู้นำ

เป็นต้น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติแก้ปัญหา ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้ เหมาะสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือกำลังจะเป็นผู้บริหารในอนาคต

2.14 การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นการฝึกอบรมในลักษณะ การแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง โดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และการทดลองต่างๆ เหมาะสำหรับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กๆ เมื่อวิทยากรสาธิตเสร็จ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติจริงด้วยตนเอง เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติจนทำได้จริง

2.15 ฟิชโบล (Fishbowl) เป็นเทคนิควิธีการจัดที่นั่งให้เป็นวงกลมสองวงซ้อนกัน โดยผู้ที่นั่งวงในจะมีบทบาทในการอภิปรายแลกเปลี่ยนข่าวสาร เสนอแนะ ความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนผู้ที่นั่งวงนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ไม่มีบทบาทในการประชุมนั้นๆ

2.16 การจัดการทัศนศึกษา (Field Trip) การจัดทัศนศึกษา เป็นการนำเอาผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปดูงาน ณ สถานที่ที่น่าสนใจเพื่อศึกษาสภาพการณ์จริง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเห็นการปฏิบัติจริงการจัดทัศนศึกษาควรจัดควบคู่กับการฝึกอบรมประเภทอื่น เช่น การบรรยายก่อนไปทัศนศึกษา จัดให้มีการอภิปรายหลังกลับจากทัศนศึกษา เป็นต้น

2.17 การสอนงาน (Coaching) หรือเรียกอีกอย่างว่า การแนะนำงาน เป็นวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รู้จักวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน อาจทำเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มเล็กๆ การฝึกอบรมประเภทนี้วิทยากรจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในงานที่สอนเป็นอย่างดี การสอนงานนี้เป็นการฝึกอบรมที่เน้นสร้างความร่วมมือและประสานงานระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน รวมไปจนถึงผู้ที่ทำงานใหม่ได้รู้ถึงสภาพปัญหาของงานในตำแหน่งที่ตนกำลังจะทำ

2.18 การฝึกอบรมให้ไวต่อความรู้สึก (Sensitivity Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกประสาทสัมผัสหรือพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการกลุ่มจะเป็นการฝึกใช้ประสาทสัมผัสของบุคคลให้เข้าใจผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสังเกตลักษณะท่าทาง การแสดงออกของผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันจะนำมาสู่การพัฒนาตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม การฝึกอบรมประเภทนี้วิทยากรต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่เป็นของตนเองออกมา และ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละคนในข้อบกพร่อง และ สิ่งที่ควรแก้ไข รวมไปจนถึงให้มีการทดลองฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย

2.19 การประชุมโต๊ะกลม (Round Table) หรือ อภิปรายโต๊ะกลม จะเป็นการประชุมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 - 6 คน โดยจัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ฟังนั่งเห็นหน้าซึ่งกันและกันในรูปแบบของโต๊ะกลม โดยปกติแล้วการประชุมโต๊ะกลมจะเป็นการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นมากกว่าเป็นการเสนอทฤษฎีข้อเท็จจริงต่างๆ การประชุมโต๊ะกลมควรจัดให้มีผู้ดำเนินรายการเพื่อที่จะคอยควบคุมการประชุม จับประเด็น สรุปและเสนอคำถาม

2.20 การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นการชี้แจงปัญหา ข้อข้องใจเป็นเทคนิคการประชุมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมซักถามข้อสงสัยข้อข้องใจ หลังจากวิทยากรได้ชี้แจงประเด็นปัญหาแล้ว หรือในอีกประเด็น ก็คือ เป็นการชี้แจงพูดคุยประเด็นปัญหาหรือข้อข้องใจ ข้อขัดแย้ง สงสัย ระหว่างวิทยากรกับผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง

2.21 การจัดกลุ่มผู้ฟังให้โต้ตอบ (Audience Reaction Team) หรือ เรียกอีกอย่างว่า กลุ่มซักถาม หรือ การสนองความต้องการของกลุ่ม เป็นการฝึกอบรมที่มีการจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำหน้าที่ซักถาม รายละเอียดต่างๆ ซักถามข้อสงสัย ฝึกหัดการจับประเด็น และโต้ตอบกับวิทยากรทำให้วิทยากรทราบถึงปัญหาและแนวคิดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการบรรยาย

2.22 การจัดกลุ่มผู้ฟัง (Listening Team) การจัดกลุ่มผู้ฟังเป็นการฝึกอบรมประเภทจัดให้มีกลุ่มผู้ฟังการบรรยาย หรืออภิปรายโดยคัดเลือกกลุ่มผู้ฟังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ฝึกการจดบันทึกการบรรยายหรืออภิปราย การสรุปประเด็น การสรุปการประชุมหรือการอภิปรายการทำงาน เพื่อเสนอรายงานการบรรยายหรือการอภิปรายให้ที่ประชุมได้ทราบต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ฟังการสรุป ย้ำจุดสำคัญหรือทบทวนในตอนท้ายของการบรรยาย

2.23 การประชุม (Conference) เป็นการประชุมพบปะ หรือการประชุมระดับผู้บริหารหรือการประชุมระดับหัวหน้า เป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มผู้ทำงาน หรือหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแก้ปัญหา กำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติรับทราบนโยบายที่เปลี่ยนแปลง เพื่อชี้แจงให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบต่อไป

ชูชัย สมิทธิไกร (2540 : 29 - 32) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบนั้นประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นการวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

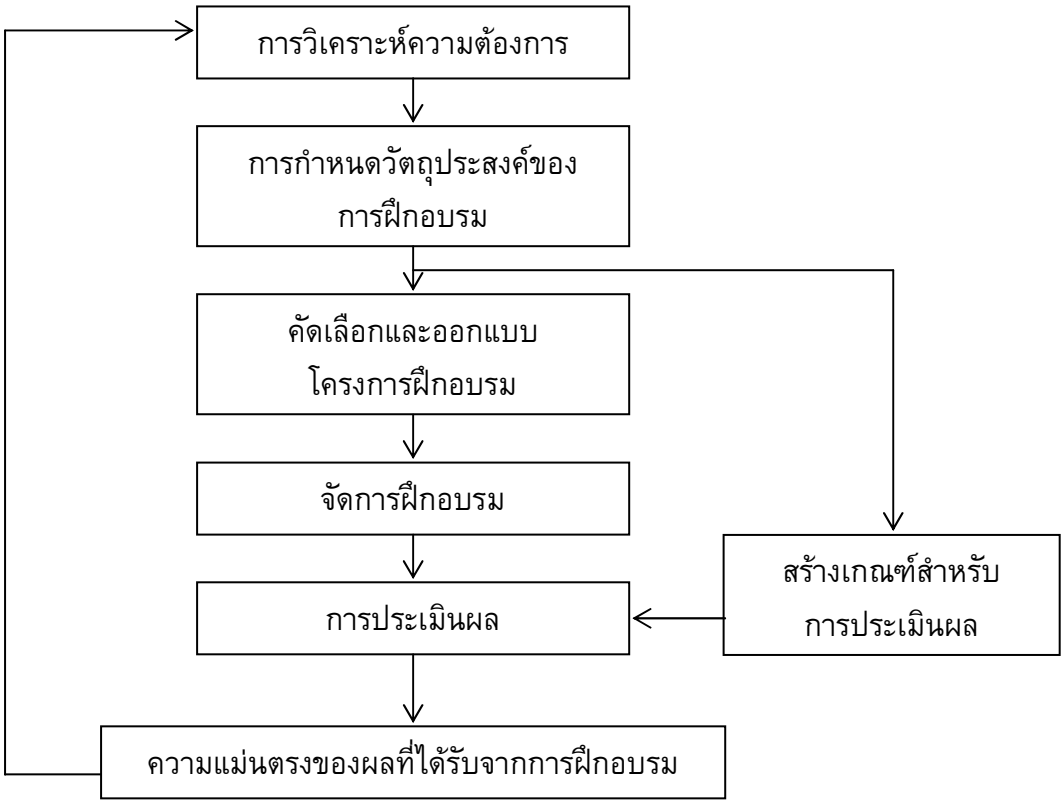
3. คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม

4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

5. จัดการฝึกอบรม

6. การประเมินผลการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบนั้นจะเน้นถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองของการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป จากโมเดลการฝึกอบรมทั้ง 3 โมเดลข้างต้น พบว่า มีส่วนที่คล้ายคลึงกันในหลายประเด็น ซึ่งถือได้ว่าเป็นโมเดลพื้นฐานสำหรับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ อันประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาความจำเป็นนั้นพอที่จะสรุปได้ 2 ประการ คือ

1. ความจำเป็นในสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง โดยอยู่ในพื้นฐานของความเป็นจริง ซึ่งแท้ที่จริงก็คือ การขาดความสามารถในการปฏิบัติงานนั่นเอง

2. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา หรือ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นการพัฒนาความสามารถเพื่อผลของงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

การหาความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรม มีวิธีดำเนินการหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์กระบวนการและกิจกรรมในการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วิเคราะห์อุปกรณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ลักษณะโครงสร้าง และพฤติกรรมขององค์กร หรือ ศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ นอกจากศึกษาจากเอกสารและข้อมูลของหน่วยงานแล้ว สามารถวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือ นักฝึกอบรม ที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และกำหนดปัญหาในหน่วยงาน ว่าหน่วยงานมีปัญหาอย่างไรต้องแก้ไขด้วยวิธีการอย่างไร

ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อหน่วยงานสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคคลในที่ทำงานจำเป็นจะต้องแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องใด ขั้นตอนต่อไปคือขั้นตอนของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีรายละเอียดที่ต้องเกี่ยวข้องหลายประการ ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม หรือ จะเรียกว่า เทคนิคเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมก็ได้ เช่น เทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลง วิธีการกำหนดเนื้อหา การคัดเลือกวิทยากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การกำหนดเกณฑ์ หรือคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม วิธีการเขียนและการสร้างหลักสูตร เป็นต้น อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม ความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่จัดฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นนี้เป็นการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม โดยอาจแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวางแผนจัดหลักสูตรฝึกอบรมโดยการเตรียมการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ระยะที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม ระยะที่ 3 การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม เป็นการสรุปรายงานผลการฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม เป็นการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข โครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปจะทำอยู่ 3 ระยะ คือ ประเมินก่อนการฝึกอบรม ประเมินขณะทำการฝึกอบรม และ ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ในการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการประเมินเพราะการประเมินผลจะเป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เป็นการตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับ บุคคลกลุ่มใดที่ได้รับผลประโยชน์มากที่สุดในการฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลเพื่อช่วยในการฝึกอบรมต่อไปในอนาคต

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ความหมาย องค์ประกอบ และ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องมีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทาง คำว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หากลองแยกคำตามความหมาย สามารถแยกออกเป็นคำสองคำคือ คำว่า การพัฒนาหลักสูตร คำที่สอง คือ คำว่า การฝึกอบรม

คำว่า การฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ โดยละเอียดดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ส่วนคำว่า การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย สงัด อุทรานันท์ (2532 : 31) ได้อธิบาย ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสามารถนิยามได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่งคือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย ดังที่ เซเลอร์ และ อเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander. 1981 : 7) ให้ความหมาย ไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือ เป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไป

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ตามความหมายของคำ ทั้งสองคำ สรุปได้ว่า “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม” หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาการทำงานในหน้าที่ หรืองานเฉพาะอย่างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมโดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนต่างๆ 4 ส่วน (Saylor & Alexander 1981 : 102) ได้แก่ 1) จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สามารถกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ จำเป็นจะต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมในทุกขั้นตอนมีความสอดคล้อง และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีองค์ประกอบในส่วนต่างๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายระบุว่า เมื่อผู้เข้ารับการฝึก อบรมผ่านการฝึกอบรมแล้วควรจะมีพฤติกรรมเช่นใด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นผลมาจากการเรียนรู้

2. เนื้อหาของการฝึกอบรม หมายถึง เนื้อหาเชิงวิชาการ เรื่องราว และกิจกรรม ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องกระทำ และเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

3. วิธีการฝึกอบรม วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการอภิปราย การใช้คำถาม การปฏิบัติจริง และ การบรรยาย

4. สื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ในการฝึกอบรม ครั้งนี้ ใช้สื่อ และอุปกรณ์ เช่น บัตรคำ แผ่นภาพโปร่งใส คู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากความหมาย คำว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทำให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างไปจาก กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วๆ ไป ในเรื่องของ จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง กิจกรรมในการเรียนรู้ ระยะเวลาในฝึกอบรม และวิธีการวัดและประเมินผล จากการศึกษาแนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร พบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีหลากหลายรูปแบบ ตามมุมมองของนักพัฒนาหลักสูตร แต่ละคน ไพฑูรย์ นิยมนา (2536 : 21) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ อยู่ 2 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของสังคม การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

2. ด้านการสอน ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ของการเรียนการสอน การเลือกยุทธวิธีในการสอน การเลือกเทคนิคและวิธีการประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการสอน

เกศริน มนูญผล (2544 : 46-47) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การคัดเลือกเนื้อหา ขั้นตอนที่ 5 การคัดเลือกยุทธศาสตร์การสอน และขั้นตอนที่ 6 คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล

พารีค และโร (เกศริน มนูญผล.2544 : 18 – 23 ; อ้างอิงจาก (Pareek & Roa .1981 : 1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นขั้นตอน ที่ต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้ตรงกับปัญหา และ ความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพราะจะช่วยให้สามารถกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน

2. การคัดเลือกเนื้อหา จะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เป็นสิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่น่าสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากวัย และระดับความรู้เดิม

3. การคัดเลือกกิจกรรมการเรียนหรือประสบการณ์การเรียนนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว ประสบการณ์ที่จัดจะต้องน่าสนใจ และ เสริมกันระหว่างประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้หลายทางผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่สามารถลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีขั้นตอนที่สำคัญๆ คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) กำหนดจุดประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร 3) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การคัดเลือกและจัดหาเนื้อหา 5) การคัดเลือก และ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 6) การกำหนดการวัดและประเมินผล ซึ่งขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 6 ขั้นตอนนี้ เมื่อศึกษาและวิเคราะห์ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพราะฉะนั้น นักฝึกอบรมจะต้องพิจารณาในประเด็นของเรื่องต่อไปนี้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้วย คือ

1. วัตถุประสงค์ของรายวิชาต้องการที่จะเน้นหนักในเรื่องใด ในการที่จะสร้างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นใคร มีฐานความรู้เดิมและประสบการณ์เป็นอย่างไร

3. ระยะเวลาที่กำหนดในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด เพียงพอต่อการฝึกอบรมหรือไม่

4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม และสถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงพอหรือไม่

5. กิจกรรมที่จัดมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ผู้ชำนาญการหรือไม่

6. วิทยากร หรือ ผู้ชำนาญการสามารถจัดหาได้หรือไม่ มีทักษะ หรือความชำนาญการเหมาะสมในการฝึกอบรมหรือไม่

เกศริน มนูญผล (2544 : 50) ได้ดำเนินการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น มีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพก่อน การพัฒนาหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรความต้องการของสังคม ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อ การกำหนดหลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหากิจกรรม สื่อ การวัดและประเมินผล เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้ใช้หลักสูตร อันจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

2.1 การสร้างหลักสูตรเป็นการกำหนดโครงร่างหลักสูตรรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย หลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์หรือกิจกรรม การเรียนรู้ และ แนวทางการประเมินผล

2.2 การพัฒนาหลักสูตร เป็นการดำเนินการประเมินโครงร่างหลักสูตรเบื้องต้น โดยผู้ทำการประเมินคือผู้เชี่ยวชาญ

3. การนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านต่างๆ ของผู้ใช้หลักสูตร ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินการใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยทำการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังจากสิ้นสุดการใช้หลักสูตร

จากผลของการศึกษากระบวนการการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังกล่าวข้างต้น พบว่าขั้นตอนการดำเนินงานหลักๆ โดยทั่วไปแล้วจะคล้ายคลึงกัน เป็นส่วนมาก โดยที่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะมีลักษณะเป็น การวิจัยเชิงพัฒนา เน้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้น ในการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 ศึกษาความต้องการการฝึกอบรม จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่มกับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และ สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสตรีเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสร้าง และ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้จะแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย ร่างหลักสูตร การตรวจสอบร่างหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

2. การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม (ขั้นทดลองใช้หลักสูตร) ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้จริงกับกลุ่มผู้นำสตรี จำนวน 30 คน

3. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากนำหลักสูตรทดลองใช้และประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรแล้วผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการการฝึกอบรม โดยนำหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วมาดำเนินการฝึกอบรม พร้อมประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

แนวคิดและความหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีผู้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

อริศรา ชูชาติ และคณะ (2538:9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชนที่จะเข้ามาแสดงความคิดเห็นในการกำหนดรูปการพัฒนา ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

พาณี อนันตชัย (2542 : 145 -146) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มคนในชุมชนมีส่วนร่วมในงานพัฒนาชุมชนตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษาชุมชน ค้นหาปัญหา และ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงความต้องการของชุมชนเป็นการร่วมประเมินสถานการณ์ต่างๆ ในชุมชน

2. ร่วมคิดหาวิธี หรือการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาชุมชน

3. ร่วมวางนโยบายวางแผน โครงการกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหา และสนองความต้องการของชุมชน

4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด

5. ร่วมจัดการ หรือปรับปรุงการบริหารการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

6. ร่วมลงทุนในกิจกรรมตามโครงการ

7. ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมดำเนินการตามแผน ตามโครงการ ตามกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8. มีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแล ติดตามประเมินผล

9. มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงรักษางานที่เกิดจากกิจกรรม

10. ร่วมรับผลประโยชน์ที่ได้จากงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2543 : 26) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่างๆ ของชุมชนในการพัฒนาชนบท ความหมายของการมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของชุมชน เป็นจุดหมายของการพัฒนา การพึ่งตนเองได้ของคนในชนบท การพัฒนาก็ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วม จำแนกเป็น 3 ระดับ

1. ระดับการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นระดับการรับผิดชอบด้วยตนเอง

2. ระดับการร่วมมือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ต้องเสียสละแก่ชุมชนในด้านเวลา ทรัพย์สิน และแรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้

3. ระดับการใช้ประโยชน์ ระดับนี้ประชาชนจะยอมรับ และใช้ประโยชน์จากบริการที่วางโครงการไว้ให้ เป็นการมีส่วนร่วมในระดับยอมรับบริการ

การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ

ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2543 : 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำร่วมกันของบุคคลในการพัฒนามี 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นมรรค (Participation as a mean) หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นมรรควิธีของการนำทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมของประชาชนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว

2. การมีส่วนร่วมเป้าประสงค์ (Participation as a end) หมายถึง เป้าประสงค์ที่ให้ประชาชนทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว จนทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถและมีศักยภาพในกระบวนการแก้ปัญหาและร่วมทำกิจกรรม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้น แม้โครงการจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมก็ยังคงอยู่ตลอดไป ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างถาวรและยั่งยืน

นอกจากนี้ ประพนธ์ ปิยะรัตน์ (2543 :14) ยังระบุว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนของชุมชนเป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้มีมติประกาศกลวิธีทศวรรษที่สามของการพัฒนาระหว่างประเทศในปี 2543 ว่าเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่ความผาสุกของประชาชนทั้งมวลถ้วนหน้าโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนาอย่างยุติธรรม

ปาริชาติ วลัยเสถียร และ คณะ (2543 : 146) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม ว่า เป็นลักษณะของความร่วมมือที่ให้ประชาชนเข้าร่วมตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้ หรือ

เป็นการระดมพลังประชาชนมาตอบสนองความต้องการของภาครัฐหรือองค์กรพัฒนานั้น และได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ไว้ว่า อาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือ การช่วยทำกิจกรรม คือ การเข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น การดำเนินการ การติดตาม และ การประเมินผล

2) อำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ เป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิก ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้ แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วม โดยวิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชน เป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะหลายกรณีประชาชนไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ ทางออกที่ควรเป็น คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ประชาชน

จากแนวคิดต่างๆ สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน และมีเป้าหมายสุดท้าย คือ ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้น ในการพัฒนาจึงมุ่งเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการให้อำนาจและพัฒนาศักยภาพในการคิดค้นวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุและตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ที่จะเข้ามาแสดงความคิดเห็นในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาตนเอง ชุมชนและท้องถิ่น

หลักการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมของชุมชนๆ จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ

1. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill)
2. ทักษะในการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (Communication Skill)
3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Building Skill)

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และค้นหาศักยภาพของตนเองก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่มีพื้นฐานการศึกษาเพื่อปวงชน (Popular Education)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นับเป็นก้าวแรกของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจและการปกครองไปสู่ประชาชน ซึ่งเป็นวิถีหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และองค์กรประชาชน เจตนารมย์ของกฎหมายฉบับนี้สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และเป็นไปตาม

กระแสการพัฒนาในระดับสากลที่เน้นการวางรากฐานของประชาธิปไตยให้มั่นคง การกระจายอำนาจสู่องค์กรระดับชุมชนเป็นแนวคิดที่ถ่ายโอนการตัดสินใจ ให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตหน้าที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายกำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี พรบ. นี้จะประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศไทยโดยแท้จริง อันเป็นการตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เหตุผลที่สนับสนุนว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น อาจพิจารณาได้จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีการดำเนินการที่ส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจ คือ (ศุภชัย เชื้อกุณะ , 2542 : 3-5)

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้เองโดยไม่ต้องผ่านทางราชการเหมือนอดีต ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความคล่องตัวในการดำเนินการบริหารตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้า และตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

2. คณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 198 ซึ่งกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลัก นอกจากนี้ คณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ก็มีที่มาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันขึ้นมาอีกด้วย

3. อำนาจอิสระของผู้บริหาร มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และกิจกรรมมากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 และยังมีอำนาจในพื้นที่ตำบลเพิ่มขึ้นโดยที่หากหน่วยราชการที่ดำเนินการใดที่เป็นประโยชน์ในตำบลจะต้องแจ้ง อบต. ให้ทราบเสียก่อน

4. อำนาจทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่สามารถจัดเก็บภาษีเงินเหมือนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

จากความข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรสะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจลงสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ซึ่งส่งผลให้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองสู่องค์กรพื้นฐานระดับตำบล

2. ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมแนวความคิด และกระแสประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตำบลจะมีมากขึ้นโดยผ่านผู้แทนของตนในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เป็นที่เชื่อได้ว่าความเจริญและการพัฒนาในทิศทางที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล

(อบต.) จะส่งผลให้เกิดความเจริญและพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในภาพรวมของประเทศ

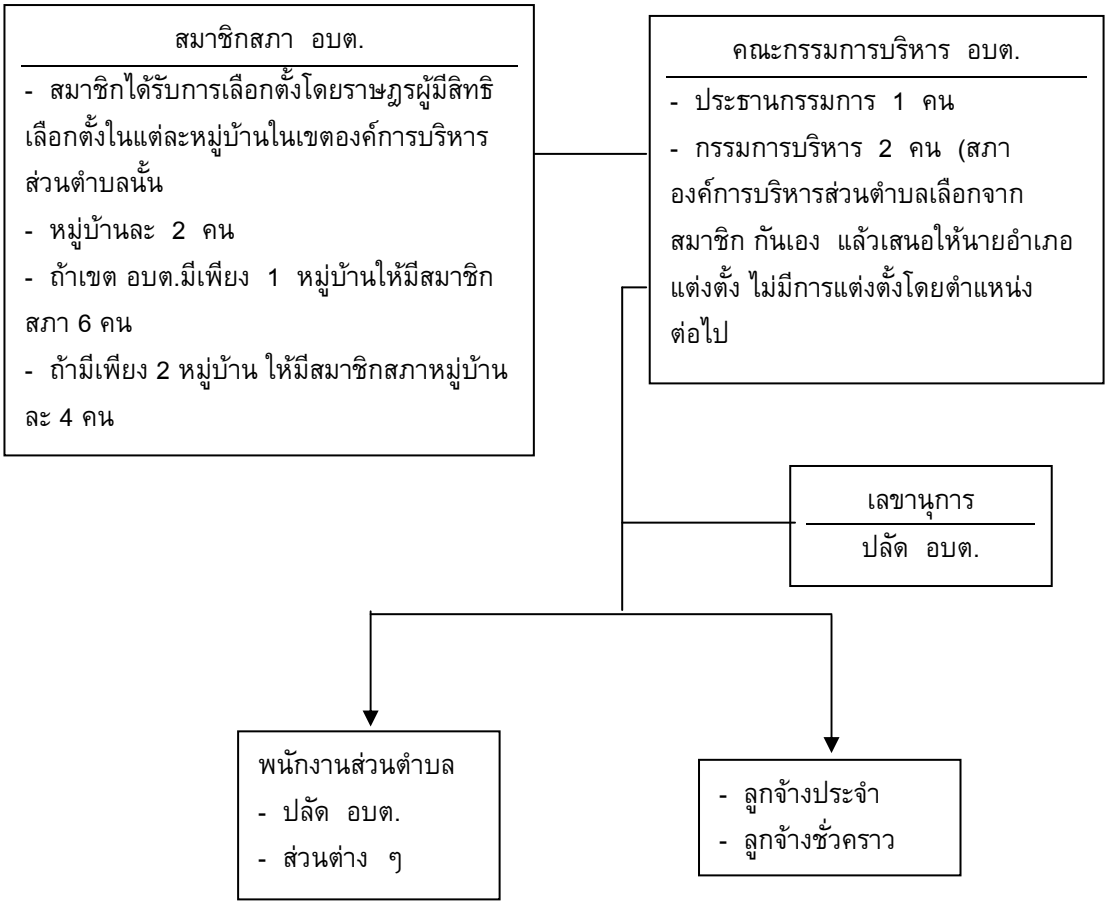
ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางหลักการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการปกครองตนเองยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่น และให้สอดคล้องกับเจตนารมย์ของประชาชนในท้องถิ่น จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยตรา พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีผลทำให้กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีขอบเขตอำนาจหน้าที่กว้างขวางในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นอันเป็นการพลิกโฉมใหม่ของการปกครองท้องถิ่นไทยแล้ว 4 ครั้ง ครั้งที่ 1 (วันที่ 30 มีนาคม 2538) 617 แห่ง ครั้งที่ 2 (วันที่ 30 มีนาคม 2539) 2,143 แห่ง ครั้งที่ 3 (วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540) 3,637 แห่ง และครั้งที่ 4 (วันที่ 14 ธันวาคม 2542) 350 แห่ง รวมทั้งสิ้น 6,747 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2543 สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น,กรมการปกครอง, 2543 : 1)

1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งโครงสร้างการบริหาร ออกเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายนิติบัญญัติเรียกว่า สภาองค์การบริหารส่วนตำบล กับฝ่ายบริหาร เรียกว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์ , 2543 : 29 – 31)

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน หมู่บ้านละ 2 คน ยกเว้น องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหมู่บ้านเดียวให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ถ้ามี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น (มาตรา 45) มีวาระ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาหนึ่งคน รองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองตำแหน่งอยู่ในวาระได้เพียง 2 ปี (มาตรา 48 และมาตรา 49)

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวนสองคน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 58) และให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร (มาตรา 58 วรรค 2)



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) และมีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. (มาตรา 67) ดังนี้ (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์, 2543 : 37 – 42)

1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ส่วนอำนาจหน้าที่อื่น ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ มีดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

2) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจกรรมสหกรณ์

6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8) การคุ้มครองดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 59) ดังต่อไปนี้

1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางราชการ

2. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5) การสาธารณูปการ
6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9) การจัดการศึกษา
10) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14) การส่งเสริมกีฬา
15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่นๆ
24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
25) การผังเมือง

26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28) การควบคุมอาคาร

29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

และจากมาตรา 30 แห่ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจมีผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจแยกเป็นกลุ่มได้ 6 ด้าน คือ (วุฒิสาร ตันไชย, 2544 : 2 – 3)

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

5) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามกลุ่มภารกิจต่างๆ จะมีผลอย่างสมบูรณ์ ต่อเมื่อแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้แล้ว

3. อิสระทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลจากบทบัญญัติของรับธรรมนูญที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระทางด้านการเงินและการคลัง (Financial Freedom) โดยให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในเรื่องการจัดสรรสัดส่วนภาษีอากรระหว่างรับและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของท้องถิ่น และระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ สืบเนื่องจากรัฐจัดสรรแบ่งภาษีให้ท้องถิ่นยังไม่เหมาะสมเมื่อรวมรายได้ของท้องถิ่นแล้วได้รับเพียง 7% ของรายได้ทั้งหมด ซึ่ง พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพิ่มขึ้นเป็น 2.1% (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543 : 20) ตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายนี้ และตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 74 – 84 องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีรายได้จากภาษีอากร ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ค่าภาคหลวงแร่และปิโตรเลียม อากรการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียม รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกิดจากการฆ่าสัตว์

4. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

การกำกับดูองค์การบริหารส่วนตำบล เรายึดหลักตามเจตจำนงของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นสำคัญ ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 283 วรรค 2 ว่า “การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือผลประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตามเจตนารมย์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือที่กฎหมายบัญญัติมิได้”

การกำกับดูแลต้องมีการกำกับดูแลทั้งคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคณะและรายบุคคล เพราะทั้งหมดนี้ คือส่วนประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่วนรวมทั้งหมด การกำกับดูแลอาจจะมาจาก 5 ทางด้วยกัน คือ (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์, 2543 : 48 – 53)

1. โดยราชการบริหารส่วนกลางและ / หรือตัวแทน ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหรือปลัดอำเภอหัวหน้ากิ่งอำเภอ ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้ทำหน้าที่กำกับดูแลในเรื่องต่าง ๆ กัน เช่น การสั่งให้พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะของกรรมการบริหารฯ มาตรา 64 (8) วรรค 4 หรือมาตรา 92 หรือยุบสภา มาตรา 64 (2) เป็นต้น

2. โดยบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล

3. การถูกกำกับดูแลโดยประชาชน ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ

1) ประชาชน จำนวน ¾ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงมีสิทธิให้สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ตามมาตรา 286 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

2) ประชาชนจำนวนกิ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถเสนอประธานสภาท้องถิ่น (หรือ อบต.) เพื่อให้มีการออกข้อบัญญัติของท้องถิ่น (หรือ อบต.) ได้ ตามมาตรา 287 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540

3) ประชาชนสามารถฟ้องหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น เช่น อบต. ให้รับผิดชอบจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำ ตามมาตรา 62 หมวด 3 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในเรื่องสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวน การบำรุง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการควบคุมกำจัดมลพิษจากสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา 79 หมวด 5 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

5) ประชาชนมีสิทธิที่จะควบคุม ดูแลบริหารงานของท้องถิ่นในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา 56 หมวด 3 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

นอกจากนี้ (สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น,กรมการปกครอง, 2543 : 2 – 3) ในคู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามโครงการพัฒนา

ขีดความสามารถให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในมาตรการเสริมสร้างการพัฒนาชนบทและชุมชน (มพช.) ได้เน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ปรับวิธีการทำงานใหม่ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไว้ดังต่อไปนี้

1) ให้ประชาชนผู้แทนชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

2) จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อร่างแผนพัฒนาก่อนนำเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นการตรวจสอบข้อบังคับตำบล ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายระจำปี และข้อบังคับเพิ่มเติมให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

3) ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาเข้าร่วมดำเนินการโครงการ

4) ให้ผู้แทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พ.ศ. 2538 และจัดประชุมประชาคมเพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานโครงการโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนประเมินผล ซึ่งเป็นการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

5) ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารโดยการจัดประชุมประชาคม

การกำกับดูแลโดยประชาชน นับเป็นเรื่องใหม่ในการปกครองแบบไทยๆ ซึ่งต้องใช้เวลาในการให้การศึกษาอย่างมากและต่อเนื่องแก่ประชาชนให้ทราบกลไกเหล่านี้ว่าเป็นสิทธิเสรีภาพอันสำคัญที่จะสร้างรากฐานการปกครองของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน

4. การกำกับดูแลซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีต่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 46

1) ความเห็นชอบในแผนพัฒนาตำบล

2) ให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล และร่างข้อบังคับงบประมาณ

3) ควบคุมการบริหารของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

4) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

5) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่คณะกรรมการบริหารเสนอ และผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบังคับงบประมาณดังกล่าวด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ซึ่งในบทบัญญัตินี้คณะกรรมการบริหารจะต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ

5. การกำกับดูแลระหว่างสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างกันเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน 2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับสตรี 3) งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) งานวิจัยต่างประเทศ

1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมขน

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยประชาคมในระดับพื้นที่ พบว่า 1) การสร้างกลุ่มแกนนำในชุมชนเครือข่ายในระยะแรกเป็นการดำเนินการสร้างกลุ่มการเรียนรู้มิติสุขภาพของชุมชน ตำบลดอนข่อย อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม และตำบลหนองปากโลง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาไประยะหนึ่งพร้อมๆ กันทั้ง 2 ตำบล พบว่า มีความแตกต่างทางด้านสภาพแวดล้อมความเจริญเติบโตของเมือง คณะวิจัย จึงมุ่งเป้าหมายไปที่ชุมชนใดชุมชนหนึ่งก่อนจึงได้เลือก ชุมชนหนองปากโลง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีจำนวนหมู่บ้าน 10 หมู่บ้าน เป็นตำบลนำร่องในการศึกษาครั้งนี้ เพราะชุมชนได้ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหายาเสพติด และมองเห็นว่ายาเสพติดเป็นปัญหาเร่งด่วนของชุมชนที่ต้องได้รับการแก้ไข

2) การใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการแสวงหาองค์ความรู้จากชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ในชุมชนระดับท้องถิ่น ในการจัดการด้านสุขภาพของมิติการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ พบว่า การขับเคลื่อนการเรียนรู้มิติสุขภาพโดยเฉพาะในเรื่องยาเสพติด นำไปสู่การประชุมเพื่อค้นหาปัญหาและสาเหตุข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ปัญหายาเสพติด ท้ายที่สุดที่ประชุมเห็นควรให้ดำเนินการทางสังคม คือ การนำเอามาตรการทางสังคมที่ได้ร่วมกันคิดในแต่ละส่วน นำไปแจ้งให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านได้เข้าใจถึงมาตรการทางสังคม เพื่อขอความคิดเห็น และเห็นชอบ ซึ่งได้จัดเสวนาประชาคมตามหมู่บ้านทุกคืนวันศุกร์ และการขับเคลื่อนเวทีเสวนาประชาคมในแต่ละครั้งได้โยงการเสวนาไปถึงมิติสุขภาพในเรื่องอื่นๆ คือ เรื่องสุขภาพอนามัย ปัญหาขยะในชุมชนหมู่บ้าน ปัญหาถนนที่ใช้สัญจร ท่อระบายน้ำอุดตัน ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกและปัญหาการส่งกลิ่นเหม็นของการเลี้ยงสัตว์รบกวนประชาชน ซึ่งแต่เดิมการประชุมพูดคุย หรือบอกล่าวโดยแกนนำเป็นเรื่องของยาเสพติดมากกว่าเรื่องอื่นๆ

3) การปรับกระบวนทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ด้านสุขภาพ พบว่า ที่ประชุมเสวนามีความเห็นว่าการพัฒนากระบวนทัศน์ที่ผ่านมา ส่วนมากแล้วต้องพึ่งพิงรัฐแต่ฝ่ายเดียว แต่

หลังจากกระบวนการวิจัยได้ถูกนำไปปฏิบัติชุมชน เริ่มตระหนักต่อปัญหาของชุมชน ให้ความสนใจตนเองและการพึ่งพาระหว่างกันมากยิ่งขึ้นดังเห็นได้จากการร่วมมือกันเพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้การมองปัญหาแบบองค์รวมโดยเฉพาะการเสวนาประชาคมเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ พาบุตรหลาน ซึ่งยังอยู่ในวัยเด็กเล็ก เยาวชนและชาวบ้านทั้งชายหญิงได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อสังเกต ซักถามปัญหานำไปสู่บรรยากาศของการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง กระบวนทัศน์ใหม่ได้เกิดขึ้นในชุมชน ชุมชนสามารถค้นหาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งทางกลุ่มแกนนำในระดับตำบล ได้เข้าใจถึงวิธีการที่คณะวิจัยเข้ามาดำเนินการในลักษณะนี้และเป็นผลให้เกิดการรวมกลุ่มเสวนาประชาคมแต่ละหมู่บ้านในเรื่องของยาเสพติดได้เป็นอย่างดี แต่กระบวนทัศน์ในการสร้างแกนนำในชุมชน จำเป็นต้องใช้เวลานานพอสมควร และคงต้องใช้เวลามากกว่า 1 ปี ที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ได้ในทุกๆ ฝ่ายและทุกๆ ด้าน ซึ่งโครงการวิจัยกำหนดไว้ 1 ปี จะได้แกนนำประชาคมในชุมชนเครือข่ายมากกว่า 10 คน ต่อพื้นที่ บัดนี้การวิจัยครั้งนี้ ได้เกิดแกนนำมากกว่า 10 คน ซึ่งได้กระจายไปครบทุกหมู่บ้านแล้ว

4) การแปรแนวความคิดไปสู่ภาคปฏิบัติร่วมกันในวงกว้าง พบว่า การวิจัยในระยะ 1 ปี นำไปสู่มิติใหม่ของแกนนำ คือ กำนันผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน เป็นนักวิจัยท้องถิ่น โดยอัตโนมัติ กล่าวคือมีการประชุมร่วมกันระหว่างแกนนำกับคณะวิจัย เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการต่อไป บทบาทของคณะแกนนำในระดับตำบลได้รู้จักนำเอากระบวนการวิจัยอย่างมีส่วนร่วมไปใช้ในชุมชนมากขึ้น ซึ่งแต่เดิมที่โครงการวิจัยยังไม่ได้เข้าไป ความคิดเห็นทั้งหมด การแก้ปัญหาของชุมชนมาจากผู้บริหาร หรือแกนนำเพียงไม่กี่คน ปัจจุบัน พบว่า แกนนำหรือทีมนักวิจัยท้องถิ่น ได้พัฒนาองค์ความรู้และเป็นกำลังหลักต่อการพัฒนาชุมชนแล้ว ในส่วนของชาวบ้านแต่ละหมู่บ้านได้พัฒนาตนเองไปอย่างมาก

สรรค์ วรอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน : มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งในส่วนของสภาวะชุมชนและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน พบว่า ชุมชนท่าเสด็จ มีประวัติความเป็นมาที่น่าภาคภูมิใจ มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นที่เคารพนับถือของชุมชน มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาทั้งในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ถึงแม้ว่าเป็นชุมชนที่มีลักษณะการปกครองเป็นเทศบาลที่ทั้งตำบลมี 10 หมู่บ้าน แต่ก็มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้แทนชุมชนและได้พบปะกันอยู่เสมอ คณะวิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยใช้การจัดเวทีให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมค้นหาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เป็นข้อมูลทำแผนพัฒนาตำบล จนเกิดองค์ความรู้ด้านสหกรณ์ การต้านภัยยาเสพติดในชุมชน รวมทั้ง การเรียนรู้วิธีการออมทรัพย์และการจัดสวัสดิการในชุมชน ซึ่งผลจากการรวมกลุ่มกัน ร่วมคิด ร่วมทำ นักวิจัยเป็นเพียงผู้ประสานงาน เชิญวิทยากร จัดเวทีระดมความคิด และพาศึกษาดูงานตามความสนใจของคนในชุมชนเท่านั้น

ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถเปรียบเทียบเพื่อหาวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับชุมชนของตนได้

ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน พบว่า เป็นงานที่ทุกส่วนในสังคมต้องให้ความร่วมมือให้เป็นงานที่ก่อให้เกิดวงจรการเรียนรู้ภายในชุมชนที่ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล โรงเรียน และชุมชน ส่งผลเป็นการพัฒนาปัญญาทั้งของชุมชนและของนักวิจัย ปัญญาในที่นี้หมายถึง ความฉลาดอย่างมีเหตุผลที่เป็นความคิดแบบองค์รวม เมื่อเกิดปัญญาที่ดี คนก็เกิดจิตสำนึก “สาธารณะ” หมายถึง คนดีที่เสียสละประโยชน์ตนเพื่อส่วนรวม ให้ความสำคัญของคนส่วนใหญ่ จิตสำนึกที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดถึงประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงหมายถึง การพัฒนา “คน” ทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา “คน” เป็นกิจกรรมที่สร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และอุดมการณ์ใหม่ให้ชุมชนได้คิดหาวิธีในการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุข โดยการยึดวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนในสังคมไทยในปัจจุบัน ให้มีความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน

สุรพล สงณรงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัญหาความยากจน และการมีภาระหนี้สิน เป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเกิดขึ้น โดยมีเหตุผลรอง คือ เพื่อรองรับโครงการความช่วยเหลือจากภาครัฐการจัดตั้งเริ่มต้นจากการรับรู้และ ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น การวางแผนในการแก้ปัญหา และการก่อตั้งกลุ่ม ในส่วนของการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม พบว่า กลุ่มได้บริหารจัดการโดยนำตัวแบบ ด้านกฎระเบียบจากกรมการพัฒนาชุมชน มาปรับใช้ตามความเหมาะสม และได้เลือกกรรมการกลุ่มจากผู้ก่อตั้งกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หมู่บ้าน การดำเนินกิจกรรมกลุ่มจะกระทำในวันประชุมชนประจำเดือนของหมู่บ้าน และดำเนินกิจกรรมการรับฝากและให้สมาชิกกู้ยืม ในการทำงานกรรมการกลุ่มได้ยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจกัน โดยความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่กรรมการเห็นว่าสำคัญที่สุดที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ด้านการเรียนรู้ของกลุ่ม พบว่า กรรมการกลุ่มส่วนใหญ่ได้ใช้ประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการกลุ่ม ประกอบกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการแนะนำของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานในหมู่บ้านอื่นที่ประสบความสำเร็จมาก่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม และ การวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงาน รวมทั้ง การร่วมมือในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้

พจนา เอื้องไพบูลย์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาแบบพหุกรณี พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่

ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาด้านนิเวศ เศรษฐกิจ และสังคมชุมชน ให้ดีขึ้นและมีความสมดุล ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนได้ตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติการตามทางเลือก การประเมินผลสะท้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น และการบูรณาการเข้าสู่ชีวิต 2) ผลที่ได้จากการคิดและปฏิบัติของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้นิเวศของชุมชน คือ ทรัพยากรป่า ดิน น้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพมีความสมบูรณ์ขึ้น เศรษฐกิจของชุมชนดีขึ้นและมีความมั่นคงขึ้น โดยผลผลิตทางการเกษตรดีขึ้น และ มากชนิดขึ้น จากการประชุมได้เปลี่ยนรูปแบบการผลิตที่ทำนาอย่างเดียว และมีการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก เป็นการทำเกษตรผสมผสานที่มีการบำรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ และ สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการพัฒนานิเวศและเศรษฐกิจของชุมชน 3) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครอบคลุมถึงกิจกรรมการเรียนรู้หลายลักษณะร่วมกันที่ทำให้ศักยภาพของชุมชนเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การสนทนาพบปะหารือและประชุม การสังเกตผลของกิจกรรม การถ่ายทอดภูมิปัญญาของปราชญ์ชาวบ้าน การฝึกอบรมและดูงานในพื้นที่จริง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ และการเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ของชุมชน นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านประเพณีและพิธีกรรม นับเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญสำหรับชุมชนที่มีวิถีชีวิตพึ่งพิงกับป่าธรรมชาติ

เสาวนีย์ กาญจนหย่า (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่องรูปแบบการเรียนรู้ ความรู้ทัศนคติของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการทฤษฎีใหม่ กรณีศึกษา : ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การเกษตรแบบเดิมของเกษตรกรตำบลแม่แฝกใหม่ เป็นเกษตรเชิงเดี่ยว เน้นการผลิตเพื่อการค้า เกษตรกรสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นด้วยตนเองเป็นหลัก ความรู้ของเกษตรกรจึงอยู่ในวงแคบ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่ทำให้เกษตรกรเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรมของกลุ่มเกษตรกรทฤษฎีใหม่ การเรียนรู้ของเกษตรกรอยู่บนฐานของความพอเพียง รู้จักการผลิตที่หลากหลาย เป็นการผลิตเพื่อการบริโภค รู้จักการพัฒนาที่ยั่งยืน ระดับความรู้ของเกษตรกรอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็มีเกษตรกรบางรายที่เข้ากลุ่มทฤษฎีใหม่ได้ไม่นานทำให้เกษตรกรรู้ไม่จริงและมีทัศนคติที่ไม่ดี จึงต้องมีการพัฒนาเกษตรกรกลุ่มนี้ โดยให้เกษตรกรเข้าร่วมทำกิจกรรมผ่านการปฏิบัติ เกษตรกรจะได้เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการรวมกลุ่มทฤษฎีใหม่

2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับสตรี

อนงค์รัตน์ เพชรสัมฤทธิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทของสตรีในการมีส่วนร่วมจัดการทรัพยากรป่าไม้ของชุมชน พบว่า บทบาทและการมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ มีความสัมพันธ์กับหน้าที่พื้นฐานของสตรีต่อความอยู่รอดของครอบครัว ได้แก่

ความรับผิดชอบในเรื่องงานบ้าน และความรับผิดชอบต่อกิจกรรมการผลิตของครอบครัว การมีบทบาทของสตรีจะเด่นชัดในระดับครัวเรือน ทั้งในแง่การใช้ และการควบคุม แต่เมื่อไรก็ตามที่หน่วยงานราชการและองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการร่วมกับชุมชนในรูปแบบของการพัฒนาแล้ว ผู้ชายจะเริ่มเข้ามามีบทบาทในการควบคุมการใช้ทรัพยากรป่าไม้ของครัวเรือนมากขึ้น และ สตรีจะเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อยู่เบื้องหลังหรือในลักษณะของการสนับสนุนแทน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค คือ ปัจจัยภายใน ด้านบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสาร และ ปัจจัยภายนอก อันได้แก่ วิธีการดำเนินงานของหน่วยงานราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน ต่างก็มีส่วนในการกำหนดบทบาทของสตรีในการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ในการวางแผนพัฒนาชุมชนในระดับนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมความรู้และทัศนคติให้แก่กลุ่มสตรีหรือกลุ่มอื่นในชุมชนเกี่ยวกับการอนรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในรูปของสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น การจัดให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามาพบปะพูดคุยกับกลุ่มต่างๆ ในชุมทชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องทำความเข้าใจถึงระบบการแบ่งงานกันทำของชายและสตรีในเรื่องการจัดการทรัพยากรป่าไม้ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชนด้วย

พงษ์วิทย์ เขียวโป (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลนางาม และ ตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม พบว่า สาเหตุที่สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมใน อบต. น้อยนั้น เนื่องจาก ขาดการกระตุ้น ขาดโอกาส ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัว ชุมชน เจ้าหน้าที่องค์กรและเอกชน และสตรียังขาดความรู้เรื่อง อบต. และมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารกิจการของ อบต. กลยุทธ์การหาเสียงเพื่อเข้าสู่ อบต. การศึกษาดูงานใน อบต. ที่มีสตรีเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสภา อบต. การวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้กิจกรรมแทรกแซง เช่น การให้ความรู้เรื่อง อบต. การกระตุ้นให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง เนื่องจากสตรีในกลุ่มทดลองที่ได้รับกิจกรรมแทรกแซงได้ลงสมัครรับเลือกตั้ง และมีโอกาสได้รับการเลือกตั้งมากกว่าสตรีในกลุ่มควบคุม

สุวรรณา มานะโรจนานนท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกื้อหนุนความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี พื้นที่จังหวัดปริมณฑล พบว่า ระดับความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สตรี มีความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ประเด็น เรียงลำดับ ดังนี้ (1) การมีอิสระในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล (3) การแสวงหาความร่วมมือ และ (4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับประเด็นการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า อยู่ในระดับต่ำ ในส่วนปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของ

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี มีปัญหาอุปสรรค 4 ประการ คือ (1) ไม่ทราบเทคนิควิธีการแสวงหาความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับนักวิชาการ สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และ องค์กรธุรกิจ (2) ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน (3) การปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมาย และ (4) ขาดโอกาสและการสนับสนุนให้เป็นผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

นันทภพ เอื้ออารี (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในส่วนสถานภาพทั่วไปของบุคคล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1 – 2 ปี ในส่วนของคุณสมบัติของบุคคล คณะกรรมการบริหารมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ การจัดทำแผนการบริหารงบประมาณตามแผนงาน และ ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามแผนงานในระดับปานกลาง มีความสามารถในการดำเนินงานตามแผน และ อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามแผนงานในระดับสูง สำหรับในส่วนทรัพยากรทางการบริหารนั้น คณะกรรมการบริหารเห็นว่า มีผลต่อความสามารถในการดำเนินงานค่อนข้างมาก กล่าวคือ งบประมาณในการดำเนินงาน รายได้ที่ได้จากการจัดเก็บ สถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษดา ทองสังวรณ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์บริหารส่วนตำบล พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา และ อาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจตคติของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แสดงออกในลักษณะของความไม่แน่ใจ โดยความพร้อมด้านเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขึ้นอยู่กับ อายุ และ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า กรรมการบริหาร มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือ ระดับ

มาก และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 5.0 ตามลำดับ และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จากการศึกษา พบว่า มี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม และ การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ

สุเชษฐ์ เรือนก้อน (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพและความคาดหวังการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติการสอน และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การปฏิบัติงานจริงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีการปฏิบัติจริงสูงสุด คือ ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติจริงสูงสุด คือ โรงเรียนมีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการนักเรียนและชุมชน แต่ความคาดหวังโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความคาดหวังสูงสุดคือ ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ความคาดหวังที่มีความต้องการให้ปฏิบัติสูงสุด คือ โรงเรียนมีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดไว้บริการนักเรียนและชุมชน, องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการโรงเรียน สนับสนุนการให้โรงเรียนเป็นศูนย์กีฬาประจำหมู่บ้าน และ โรงเรียนจัดกิจกรรมสภานักเรียนในรูปแบบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พิบูลพันธ สาทอง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้านการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาทั่วไป และการช่วยเหลือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนกอปรทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องขาดประสบการณ์ และความรู้ การจัดสรรงบประมาณให้ได้น้อย และ เห็นว่าการจัดการศึกษายังไม่ใช่ปัญหาเร่งด่วน

สุจริต ขวัญทอง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อบต. ระบุว่า ได้ทำกิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรม (การเกษตรผสมผสาน การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก กิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์ การพัฒนากลุ่มอาชีพ การทำผังเครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาคมอำเภอ และ การจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการเกษตร) ร้อยละ 58.82 และ อบต. ระบุว่า ไม่ได้ทำกิจกรรม ร้อยละ 24.43 ซึ่งยังมี อบต. ที่ระบุว่า คิดจะทำกิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรม ร้อยละ 17.75 ลักษณะการดำเนินงานของ อบต. พบว่า กิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรมที่ อบต. ระบุได้ทำกิจกรรมเอง ร้อยละ 58.56 สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของ อบต. ในโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล มีระดับการมี

ส่วนร่วมปานกลาง สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มี ระดับการมีส่วนร่วมต่ำ และ การศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ของ อบต. ในการดำเนินงานตามโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง พบว่า อบต. มีปัญหา อุปสรรค ที่เกิดจากภายในชุมชน เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านประชาชน ด้านพื้นที่ และปัญหาที่เกิดจากภายนอกชุมชน เช่น แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน ไม่ได้รับความร่วมมือจาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

อารมณ์ ร่มเย็น (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พบว่า วิสัยทัศน์ของคณะกรรมการบริหาร อบต. ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เป็นดังนี้ ด้านประชากรมองว่า การเลี้ยงดูบุตรอย่างดีและมีคุณภาพมีความจำเป็นมากกว่าการมีบุตรหลายคนในอนาคตข้างหน้าครอบครัวมีความพร้อมสำหรับการเลี้ยงดูและช่วยเหลือผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพอนามัยการให้บริการด้านการแพทย์สาธารณสุขแก่ประชาชนทุกคนต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ความยากจนต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการรับบริการสุขภาพ ด้านการศึกษา เด็กและเยาวชนทุกคนควรจบการศึกษาอย่างน้อย 9 ปี และทุกหมู่บ้านต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้านทักษะอาชีพกลุ่มแรงงานมีฝีมือต้องมีทั้งความชำนาญและคุณธรรม ด้านสังคมวัฒนธรรมและจิตใจสถาบันครอบครัวต้องมีความอบอุ่น มั่นคง ตลอดจนปลอดยาเสพติดและอบายมุข ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความทันสมัยและภาวะผู้นำ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสามารถร่วมกันทำนายวิสัยทัศน์ ร้อยละ 15.36 หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรกระตุ้นและเร่งรัดเพื่อให้ อบต. มีศักยภาพในการบริหารงานตามบทบาท โดยเน้นให้เห็นความสำคัญกับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนให้มากขึ้นเพื่อให้สาสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544)

4) งานวิจัยต่างประเทศ

ยัง จู เพค (Young Joo Paik : 1998) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาของผู้หญิงและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้หญิงในประเทศเกาหลี พบว่า ในวัฒนธรรมทางสังคมของประเทศเกาหลีนั้นในครอบครัวผู้หญิงถูกจำกัดขอบเขตอย่างมากแต่ผู้หญิงที่เข้าร่วมในงานวิจัยนี้กลับเป็นผู้หญิงที่คล่องแคล่วในสังคมเกาหลีและรู้ถึงสิทธิและบทบาทสตรีในสังคมว่าได้เปลี่ยนไปแล้ว ปัญหาของผู้หญิงนั้นมีมากขึ้น ทั้งในบ้านและในโลกกว้างนอกบ้าน จำเป็นอย่างยิ่งที่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้หญิงต้องกว้างขวางและเชื่อถือได้ และพวกเธอต้องใคร่ครวญให้มากขึ้น

การวิจัยนี้จะพิจารณาถึงการพัฒนาของผู้หญิงในประเทศเกาหลีใน 50 ปีที่ผ่านมาโดยมุ่งไปที่ประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงและกิจกรรมในการจัดการข้อมูลข่าวสารและของผู้หญิงและเครือข่ายของผู้หญิงที่เริ่มต้นมาจากสถาบันพัฒนาผู้หญิงชาวเกาหลี การวิจัยจะเน้นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ ของผู้หญิงเพื่อรวบรวม จัดพิมพ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

การวิจัยนี้ต้องการที่จะเพิ่มบทบาทของผู้หญิงชาวเกาหลีในการพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารของผู้หญิงในชาติผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อให้บรรลุสิ่งดังกล่าว เราคาดหวังที่จะช่วยสนับสนุนชาวเกาหลีในการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการพัฒนาสังคม และการเมือง ด้วยการจัดหาข้อมูลข่าวสารคุณภาพสูงที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง และโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือเกี่ยวกับผู้หญิง ทั้งในและนอกประเทศ

สิ่งจำเป็นสำหรับเครื่องมือสร้างนโยบายเพื่อประโยชน์ของผู้หญิงในอนาคตให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้ การเข้าถึงดังกล่าวจะเป็นเครื่องยืนยันโอกาสของผู้หญิงในสังคมข่าวสารทั่วโลก

เฟนวิค และ ฮัทตัน (Fenwick & Hutton : 2000) ได้ศึกษา เรื่อง อาชีพใหม่ของผู้หญิง : การเรียนรู้ของผู้ประกอบการหญิง รายงานได้เสนอข้อค้น พบว่า กระบวนการเรียนรู้การศึกษาคุณลักษณะของเจ้าของกิจการที่เป็นผู้หญิง จำนวน 95 คนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา ในประเทศแคนาดา ซึ่งมาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะของกิจการ และขนาดของกิจการที่แตกต่างกัน เพื่อสำรวจธรรมชาติของผู้หญิงในภาวะฉุกเฉิน การทดลอง หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้หญิงในกิจการที่พวกเธอสร้างสรรค์ขึ้น การเรียนรู้งานจากการปฏิบัติจริงที่กำลังเป็นที่เข้าใจว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้ คือ การตัดสินใจ, วัฒนธรรมทางสังคมที่ยึดถือ, การกล่าวถึงงานและความสำเร็จ, องค์ความรู้ที่สะสม และ ขอบเขตงานที่เพิ่มขึ้นในกิจกรรมของชีวิต การวิจัยนี้ต้องการศึกษา ความสัมพันธ์โดยรวมของสิ่งเหล่านี้กับการเรียนรู้และการงานในชีวิตของผู้หญิง จากการสัมภาษณ์ ผลปรากฏว่า ผู้หญิงหลายคนมีแบบแผนอาชีพของตนเองเกี่ยวกับงาน / ชีวิต / การเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับสถานที่ทำงานและชีวิตการทำงานของพวกเธอ เป็นเรื่องที่น่ายินดีที่พวกเธอจะได้กล่าวถึง ผลผลิต กำไร ความรู้และความสำเร็จเท่านั้น

ไรอัน และ อิงลิช (Ryan and English : 2004) ได้ศึกษา ช่องทางเข้าถึงหัวใจของการเติบโตในการพัฒนาของผู้หญิงในเกรนาด้า การศึกษานี้ได้ทดลองวิธีการที่จะเข้าถึงการพัฒนาที่ช่วยให้กลุ่มของผู้หญิงในเกรนาด้า สร้างความมั่นใจในตัวเองและในกลุ่ม และเพื่อเพิ่มการรู้หนังสือของพวกเธอ การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงวิธีการที่กระบวนการดังกล่าวสามารถช่วยเหลือครูที่ทำงานภายใต้ปัญหาเดียวกันที่จะช่วยผู้หญิงในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาและฝึกฝนตนเอง, สังคม และให้สามารถอ่านออกเขียนได้ เดิมโครงการนี้ต้องการพิสูจน์ข้อสันนิษฐานจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของผู้หญิง ใน Grenada และ

การพูดคุยแบบเป็นกันเองกับผู้หญิงพื้นเมืองที่ทำงานในสาขาของผู้หญิง สาขาของการพัฒนาและการศึกษาของผู้ใหญ่

การศึกษาใช้เวลา 6 เดือนในการวิเคราะห์กลุ่มผู้หญิงซึ่งเติบโตมาบนพื้นฐานเดียว เช่น พฤติกรรมทางการเมืองที่กีดกันและกดขี่ผู้หญิง ละครเรื่อง Bell Hooks ปี1993 ได้เป็นตัวกระตุ้นให้กับการการวิจัยนี้ เราไม่อาจทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างสมบูรณ์โดยการดินรนต่อสู้เพียงลำพัง ซึ่งนั่นก็ไม่ใช่จุดประสงค์ที่หลักของเราหรือนำไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ช่องทางเข้าถึงหัวใจของการพัฒนา ก็คือ สิ่งแรกที่จะใช้ในการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล และ สังคมในชีวิตของผู้หญิง และกลุ่มชนชาวเกรนาด้า

รีส์ และ เมียซ์เชวิค (Rees and Miazhevich : 2004) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้จัดการที่เป็นผู้หญิงในประเทศเบลารุส: การเรียนรู้ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ

การวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้จัดการที่เป็นผู้หญิงภายหลังยุคสหภาพโซเวียตเบลารุส เพื่อต้องการสำรวจถึงอิทธิพลของประสบการณ์จากการเรียนรู้และการฝึกฝนการเรียนรู้ในการพัฒนาชื่อเสียงของผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรทางธุรกิจในประเทศเบลารุส การวิจัยได้เริ่มต้นด้วยการสำรวจสิ่งแวดล้อมในประเทศ ต่อจากนั้นก็ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมในประเทศเบลารุส ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของผู้หญิงทำงานในประเทศเบลารุสในยุคหลังสหภาพโซเวียต

การวิเคราะห์อาศัยพื้นฐานจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้หญิงจำนวน 16 คนที่เป็นลูกจ้างในองค์กรทางธุรกิจในประเทศเบลารุส การสัมภาษณ์ถูกสร้างขึ้นเพื่อศึกษาประเด็นเฉพาะ เช่น ผู้หญิงในประเทศเบลารุส เรียนรู้ที่จะเป็นผู้จัดการได้อย่างไร พวกเธอมีมุมมองเกี่ยวกับตำแหน่งของตนเองในองค์กรว่าอย่างไร วิธีการที่ซึ่งผู้จัดการหญิงใช้ในการเรียนรู้กลยุทธ์ที่เป็นเครื่องจักรในการสร้างไหวพริบ อุปสรรคในอาชีพที่พวกเธอเผชิญอยู่ และตำแหน่งงานในชีวิตของพวกเธอ

จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการที่เป็นผู้หญิงได้ปรับปรุงยุทธวิธีเรียนรู้ต่างๆ เพื่อยอมรับธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมชาวเบลารุส เป็นที่น่าสนใจว่ายุทธวิธีเหล่านี้เกี่ยวพันกับทั้งการปฏิเสธและการยึดมั่นในวัฒนธรรมความเป็นหญิงในชาติโซเวียต (คอมมิวนิสต์) ทั้งในระดับที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผล จุดสำคัญที่เราพบคือ ผู้หญิงที่ให้การสัมภาษณ์ได้เรียนรู้ที่จะรับมือกับเนื้อหาการเรียนรู้ที่ไม่ประติดประต่อ ไม่มีการสร้างเครือข่ายและระบบการให้คำปรึกษาที่พวกเธอสามารถเข้าถึงได้ เช่นเดียวกัน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกำลังพัฒนาและปรับปรุงยุทธวิธีการเรียนรู้และเครื่องมือที่ช่วยให้พวกเธอสามารถยืนหยัดและประสบความสำเร็จในองค์กรทางธุรกิจได้

อโคโมลาฟี (Akomolafe : 2006) ได้ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ทางไกลและเปิดกว้างเป็นเครื่องมือในการให้อำนาจกับผู้หญิงในประเทศไนจีเรีย พบว่า การให้อำนาจกับผู้หญิงในการวิจัยนี้เป็นสิ่งที่ทั่วโลกตระหนักถึง การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสาเหตุของการให้

อำนาจกับผู้หญิง ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่กลับยากจน จึงเป็นเหตุให้โอกาสทางการศึกษาของผู้หญิงถูกจำกัด ในทางวัฒนธรรมผู้หญิงถูกมองว่ามีสถานภาพทางสังคมต่ำ ซึ่งนั่นทำให้โอกาสทางการศึกษาและการพิจารณาที่จะให้ผู้หญิงได้เรียนหนังสือจึงต่ำลงไปอีก ในสภาพที่ทรัพยากรบุคคลขาดแคลนก็ไม่มีส่วนช่วยในปัญหานี้ เนื่องจากเงินทุนเพื่อการศึกษาได้กลายเป็นปัญหาใหญ่สำหรับรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลเพียงลำพังไม่สามารถเผชิญกับหนี้สินทางการเงินได้ การวิจัยนี้จึงได้นำโปรแกรม ODL มาใช้ทดสอบในประเทศไนจีเรีย และใช้ในการสร้างช่องทางทางการศึกษาให้กับผู้หญิงชาวไนจีเรียโดยทั่วไป การวิจัยนี้ได้อภิปรายถึงการให้อำนาจกับผู้หญิงและกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาว่าเป็นเครื่องมือในการให้อำนาจกับผู้หญิง การวิจัยนี้ได้กล่าวว่า ODL เป็นตัวเสริมและเป็นส่วนประกอบใน การเรียนรู้ในสถานศึกษาภาคปกติ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำหรับรัฐบาลที่จะลดปัญหาในเรื่องเงินทุนที่ไม่เพียงพอ และในการสร้างช่องทางเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้หญิงชาวไนจีเรีย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ทฤษฎี แนวคิด ในเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี แนวคิดและทิศทางการพัฒนาสตรีในช่วง พ.ศ. 2545 – 2549 ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสตรี แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีในประเทศต่างๆ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม แนวคิดและความหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

สรุป ขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

↓

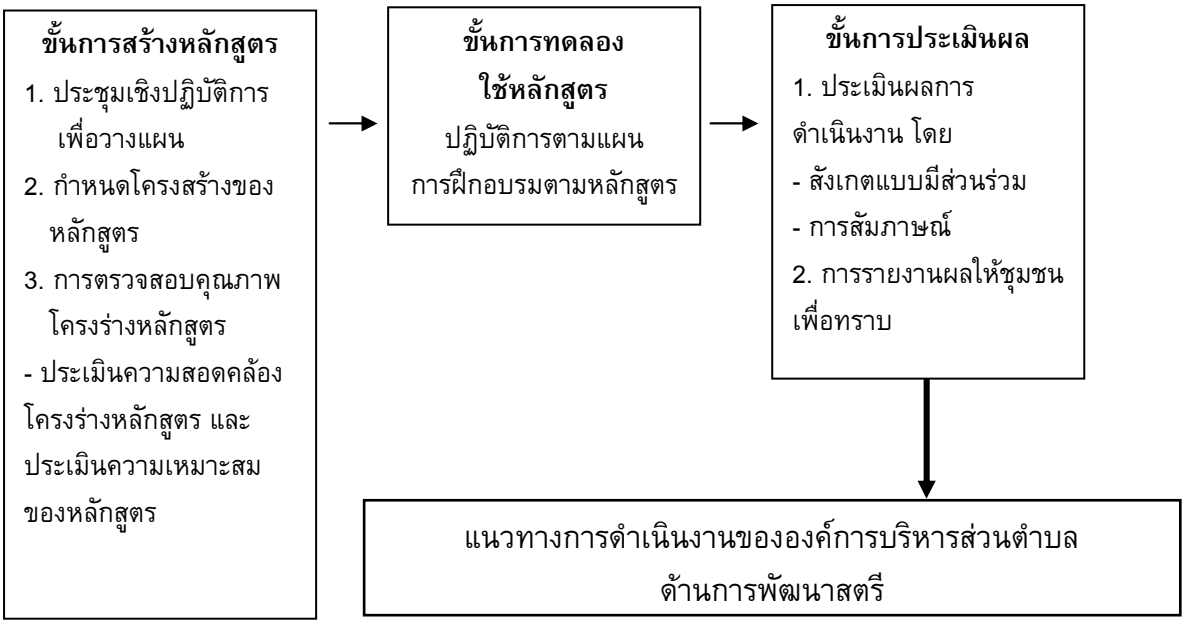
ระยะที่ 2 ศึกษาบริบทของชุมชน

↓

ระยะที่ 3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

↓

ระยะที่ 4 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม



ภาพประกอบ 6 สรุปขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology) อาศัยกระบวนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

ระยะที่ 2 ศึกษาบริบทของชุมชน

ระยะที่ 3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

ระยะที่ 4 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ระยะที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study)

การศึกษานำร่อง (Pilot Study) การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี 85 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ การคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ประการ คือ 1) ชุมชนที่มีความพร้อม และความต้องการในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ 2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี 3) ชุมชนมีเป้าหมายสำคัญในด้านการพัฒนาสตรี โดยกำหนดเป็นนโยบาย หรือ แผนงานกิจกรรมไว้ในแผนพัฒนาตำบล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

การคัดเลือกพื้นที่ คัดเลือก องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นพื้นที่เป้าหมาย โดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ

1.ขั้นแรก เลือก อบต. หรือ ชุมชน ในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 85 แห่ง จาก 9 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ จำนวนอำเภอ / กิ่งอำเภอ แห่งๆ ละ 1 อบต. โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลที่มีผู้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว อาทิ ข้อมูลจาก สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ข้อมูล กชช. 2 ค ปี 2549 ข้อมูล จปฐ. ปี พ.ศ. 2550 ข้อมูลจากแผนพัฒนาตำบล 3 ปี (พ.ศ. 2550 - 2553) แผนงาน / โครงการด้านการพัฒนาสตรี และ ข้อมูลจากสื่อวีดิทัศน์ต่างๆ เป็นต้น โดยใช้เกณฑ์การเลือก ดังนี้

1.1 เคยดำเนินกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสตรี เป็นชุมชน หรือ อบต.ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการด้านการพัฒนาสตรี และ มีแนวโน้มสู่ความสำเร็จ โดยพิจารณาจากโครงการ กิจกรรม ที่ได้ดำเนินงานใน 3 ปีที่ผ่านมาในชุมชน ที่มีดำเนินงานโครงการ กิจกรรมด้านการพัฒนาสตรี

1.2 การรวมกลุ่มสตรี หรือ มีองค์กรสตรีในชุมชน คือ สตรีในชุมชนมีการรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการ หรือ ไม่เป็นทางการ หรือ มีการจัดตั้งเป็นองค์กรของสตรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มเพื่อการแก้ไขปัญหา และ พัฒนาศักยภาพของสตรี เช่น คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรีอาสาพัฒนา กลุ่มอาชีพสตรี เป็นต้น

1.3 ความคงอยู่ของการดำเนินงานด้านพัฒนาสตรี คือ พิจารณาจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผน และ บรรจุการดำเนินงานกิจกรรม โครงการ ด้านการพัฒนาสตรี ไว้ในแผนพัฒนาตำบล 3 ปี (พ.ศ.2549 - 2551) ซึ่งทำให้โอกาสที่ชุมชนมีการพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่อง

ผลการคัดเลือกชุมชน หรือ อบต. ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ได้ชุมชน หรือ อบต.จำนวน 10 แห่ง คือ

อำเภอเมือง	องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมดิน
อำเภอบ้านโป่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลปากแรต
อำเภอโพธาราม	องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน
อำเภอดำเนินสะดวก	องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด
อำเภอปากท่อ	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
อำเภอจอมบึง	องค์การบริหารส่วนตำบลด่านทับตะโก
อำเภอบางแพ	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแก้ว
อำเภอสวนผึ้ง	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเคย
อำเภอวัดเพลง	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดเพลง
กิ่งอำเภอบ้านคา	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันจันทร์

2. ขั้นที่สอง เลือกชุมชน ที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย จาก ชุมชน 10 แห่ง ที่คัดเลือกไว้ในขั้นแรก ผู้วิจัย ได้คัดเลือกให้เหลือ 1 ชุมชน หรือ อบต. 1 แห่ง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาชุมชนทั้ง 10 แห่ง เพื่อศึกษาบริบท สภาพทั่วไปของชุมชน เช่น เส้นทางการคมนาคม ลักษณะภูมิประเทศ การตั้งบ้านเรือน การประกอบอาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเลือกพื้นที่วิจัย

2.2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย ดังนี้

ลักษณะของชุมชน	1) เป็นชุมชนระดับตำบล ในเขตพื้นที่ชนบท ชุมชนที่อยู่นอกเขตชุมชนเมือง 2) ชุมชนที่มีความพร้อม และ ความต้องการในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ
เป้าหมายของ ชุมชน หรือ อบต. ในด้านการพัฒนาสตรี	1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี 2) ชุมชนมีเป้าหมายสำคัญในด้านการพัฒนาสตรี โดยกำหนดเป็นนโยบาย หรือ แผนงาน โครงการ กิจกรรมไว้ในแผนพัฒนาตำบล 3 ปี (พ.ศ. 2549 - 2551)
การดำรงอยู่ของกลุ่ม หรือ องค์กรสตรี ในชุมชน	เป็นการรวมกลุ่ม หรือ องค์กรของสตรี ในรูปแบบต่างๆ แบบทางการ หรือไม่เป็นทางการ ที่ดำเนินการอยู่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และปัจจุบันยังดำรงอยู่
ความสะดวกของผู้วิจัยในการเข้าถึงพื้นที่ศึกษา	1) ความสะดวกในการเดินทางเข้าพื้นที่ศึกษา ได้แก่ ถนน ระยะทาง และ การบริการขนส่ง สาธารณะ 2) ความสะดวกในด้านที่พักอาศัย 3) ความปลอดภัยในการเดินทางและการดำเนินงานวิจัยในพื้นที่

สรุปผลการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย เพื่อดำเนินการวิจัย จาก 10 ชุมชน หรือ อบต. เหลือ 1 ชุมชน หรือ อบต. ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก

ระยะที่ 2 ศึกษาบริบทของชุมชน

ในขั้นตอน ศึกษาบริบทของชุมชน เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาพหุกรณี ซึ่งผสมผสานการวิเคราะห์เนื้อหา ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสาร การสนทนา และ การสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมพื้นที่พบปะผู้นำชุมชน และแกนนำในชุมชน ชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน

2. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน 2) พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน 3) ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน กลุ่มเป้าหมายทั้ง 9 คนนี้ จะทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับ บริบทของชุมชน ข้อมูลการพัฒนาสตรี การมีส่วนร่วมในชุมชน และ 4) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล จำนวน 30 คน ซึ่งผู้วิจัยร่วมกับ ผู้นำชุมชน และ แกนนำในชุมชน คัดเลือก โดยทั้ง 30 คนนี้ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

3. ประชุมผู้นำ แกนนำ ประชาชนในชุมชน และ กลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นทางการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานวิจัย

4. วิเคราะห์เนื้อหา ประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา และการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในชุมชน อย่างมีระบบโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแสดง โครงสร้างทางกายภาพ ลักษณะการกระจายของประชากร

2) ร่วมกันวิเคราะห์ลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจและการเมือง ได้แก่ ลักษณะความเป็นอยู่ของชุมชน อาชีพ รายได้ วัฒนธรรม ประเพณี การรวมกลุ่ม ความเข้มแข็งของชุมชน ลักษณะของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นตรวจสอบความถูกต้อง

3) สำรวจข้อมูลภาคสนาม

(1) สำรวจข้อมูลภาคสนามเพื่อศึกษาข้อมูลและเป้าหมายการพัฒนาสตรี การจัดกิจกรรมและ กระบวนการเรียนรู้ของสตรี

(2) นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง โดยการตรวจสอบกับ ข้อมูลภาคสนามของชุมชน / อบต. กับข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหา ประเด็นที่ศึกษา

(3) สรุปข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ และ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การสนทนา และการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล และ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ได้เข้าใจถึงสภาพการณ์ของการพัฒนาสตรีในชุมชน และ ผลกระทบที่มีต่อ การพัฒนาศักยภาพสตรีในชุมชนให้มีประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานมากขึ้น

2. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

3. ร่วมกันแสวงหา แนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพผู้นำสตรีตามแนวคิด องค์ความรู้ เนื้อหา เทคนิควิธีการ ร่วมกัน

กิจกรรมที่ดำเนินการ คือ

1. สะท้อนสภาพการณ์ของการพัฒนาสตรี ปัญหาความต้องการ ความสำคัญของการพัฒนาสตรี บทบาทหน้าที่ขององค์กรสตรี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการพัฒนาสตรี โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ร่วมกันวางแผนแนวทางการพัฒนา โดยวิเคราะห์แนวคิด ผลงาน เอกสารวิชาการเพื่อร่วมกันคิด และ กำหนดแนวทางการพัฒนาสตรี โดยมีข้อเสนอร่วมกัน จากการประชุมร่วมกัน และการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ได้มีข้อสรุปในประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาสตรีตามแนวทางโดยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ให้กับสตรีในชุมชน

3. จากผลประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ข้อสรุป ว่าควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องใน 3 ประเด็น คือ

(1) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรี ให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วม

(2) เพื่อให้สตรีได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และ ภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่ายอย่างถูกต้อง ได้แก่ บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย

(3) เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์การเรียนรู้ ให้แก่ผู้นำสตรี ในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ การจัดเวทีประชาคม

ระยะที่ 4 พัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

ในระยะที่ 4 นี้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
2. การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
3. การประเมินผล

1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

1.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวางแผน ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม คือ การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

1.2 กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย ขอบเขต เนื้อหา แนวทางการดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้

หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยกำหนด ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

(2) บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย

(3) การจัดเวทีประชาคม

โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ และ การประเมินผล

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร วัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบหลักสูตร โดยมีการประเมิน 2 ประเด็น คือ 1) การประเมินความสอดคล้องหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ 2) การประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ดร.นิพนธ์ วรรณเวช ดร.อาคม เจริญสุข ผศ.อรรถพล อุสายพันธุ์ ผศ.เทวี สวรรยาธิปัติย์ และ นางทศมนพร พุทธจันทรา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) การประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีโดย การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตร (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมิน ค่าคะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจในความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

- 1 เมื่อแน่ใจในไม่ความสอดคล้อง

จากสูตร

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ตรวจคุณภาพหลักสูตร

N หมายถึง จำนวนผู้ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

ดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117)

2) การประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โดยการประเมินหาค่าความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมิน ค่าคะแนน ดังนี้

5 มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 มีความเหมาะสมมาก

3 มีความเหมาะสมปานกลาง

2 มีความเหมาะสมน้อย

1 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.00 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

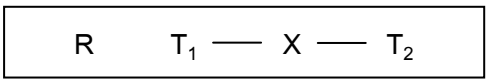
การกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป ถือว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม

2. การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2.1 นำหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ดำเนินการ

2.2 ผู้วิจัยสังเกตการดำเนินงาน โดยอาศัยแบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและ นำเสนอผลการสังเกตร่วมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยการจัดสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์

2.3 การประเมินผล ใช้รูปแบบกลุ่มเดียว ทดสอบวัดประเมินความรู้ 2 ครั้ง (one group pretest posttest design) ดังนี้



(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 65)

R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
T_1	หมายถึง	การประเมินทดลองความรู้ก่อนการฝึกอบรม
T_2	หมายถึง	การประเมินทดลองความรู้หลังการฝึกอบรม
X	หมายถึง	การทดลองหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โดยใช้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1) สร้างแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี เป็นข้อคำถามลักษณะ แบบเลือกตอบ “ ใช่ ” หรือ “ ไม่ใช่ ” จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนด ดังนี้ ตอบถูก ได้ 1 คะแนน ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหานำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย จำนวน 30 คน และ นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ KR 20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 ซึ่งถือว่าใช้ได้

3) การวิเคราะห์ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กำหนดเกณฑ์ระดับความรู้ความเข้าใจ ค่าคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{20 - 0}{3} = 6.6$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความรู้ ความเข้าใจ ดังนี้

ระดับคะแนน 0 – 6 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจ น้อย
ระดับคะแนน 7 – 13 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง
ระดับคะแนน 14 – 20 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจ มาก

3. การประเมินผล

3.1 การประเมินผลแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินผล หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยมีการประเมิน 2 ลักษณะ คือ เชิงปริมาณ คือ 1) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ 2) การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี รายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมิน ค่าคะแนน ดังนี้

5 มีความพึงพอใจมากที่สุด
4 มีความพึงพอใจมาก
3 มีความพึงพอใจปานกลาง
2 มีความพึงพอใจน้อย
1 มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป ถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตร ผ่านเกณฑ์ที่ใช้ได้

3.2 การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยแบบประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบประเมินประสิทธิผล ด้านผลประโยชน์ ค่าคะแนน ดังนี้

5 มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์มากที่สุด
4 มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์มาก
3 มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์ปานกลาง
2 มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์น้อย
1 มีความคิดเห็นว่าได้รับประโยชน์น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนระดับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ได้รับประโยชน์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง ได้รับประโยชน์มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.00 หมายถึง ได้รับประโยชน์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.00 หมายถึง ได้รับประโยชน์น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ได้รับประโยชน์น้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ขึ้นไป ถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากหลักสูตรการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่ใช้ได้

และ เชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวม โดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินผล
2. แบบสัมภาษณ์
3. แบบบันทึกภาคสนาม
4. แบบบันทึกการสังเกต
5. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิของชุมชนจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จากข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อมูล กชช.2 ค
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม
3. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม
4. การสัมภาษณ์
5. การบันทึกภาคสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยค่าเฉลี่ย ความถี่ และ ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ใช้การสรุปประเด็น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ บริบทของชุมชน และ แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

2. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2.2 การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2.3 การประเมินผล

1. ผลการวิเคราะห์ บริบทของชุมชน และ แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

ส่วนที่ 1 บริบทของชุมชน

จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างทางกายภาพ ลักษณะการกระจายของประชากร ลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจและการเมืองลักษณะความเป็นอยู่ของชุมชน อาชีพ รายได้ วัฒนธรรม ประเพณี ลักษณะของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ข้อมูลและเป้าหมายการพัฒนาสตรี ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด

1.1 ลักษณะที่ตั้ง

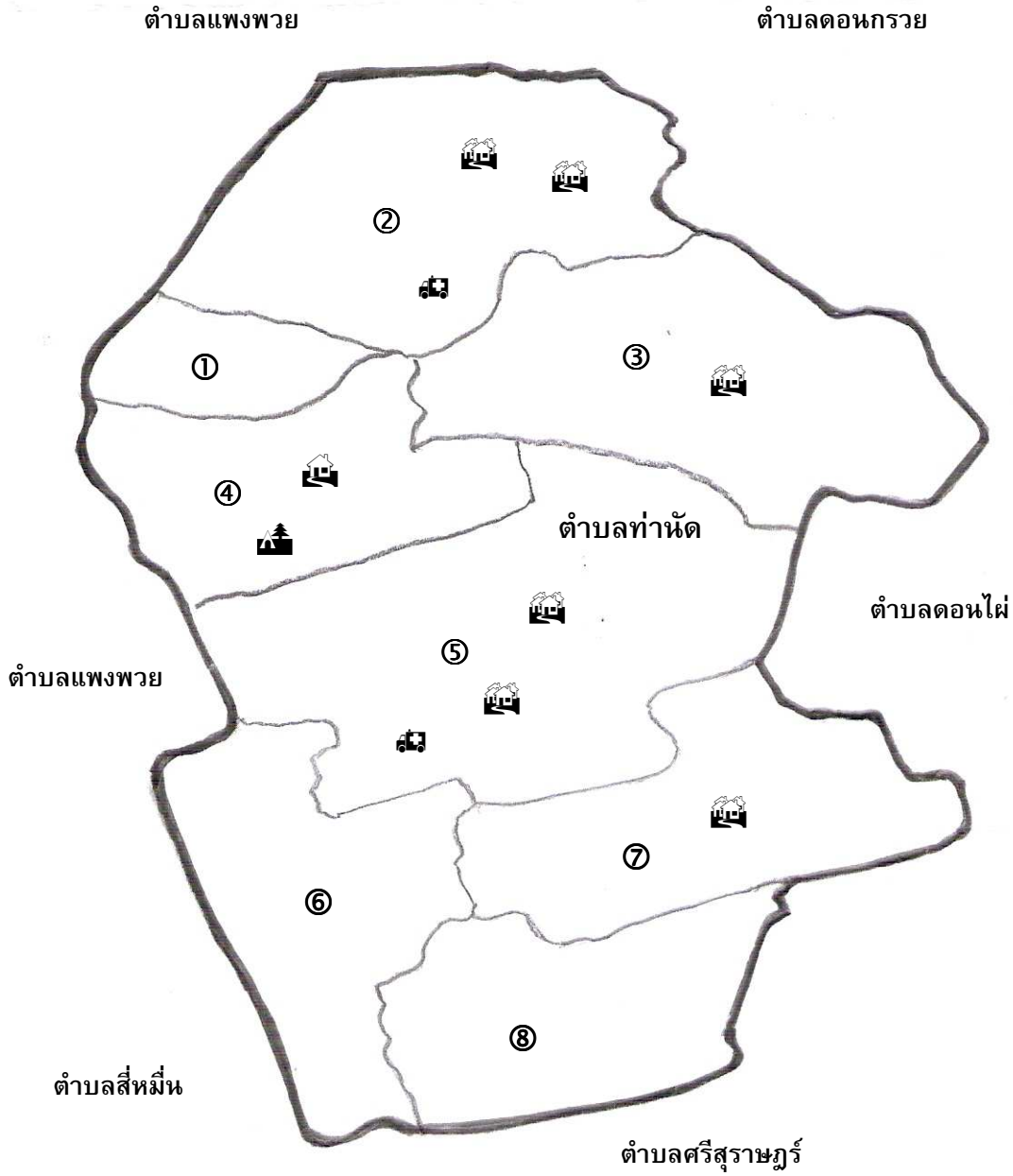
องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ

อำเภอดำเนินสะดวก อยู่ห่างจากอำเภอดำเนินสะดวก ประมาณ 5 กิโลเมตร และ ห่างจากจังหวัดราชบุรี ประมาณ 35 กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม 15.66 ตารางกิโลเมตร หรือ 9,789 ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วน ตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคล และ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อ วันที่ 30 มีนาคม 2539 โดยมีนายไพรัตน์ หงส์ศุภางค์พันธ์ กำนันตำบลท่านัด เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) คนแรก และ ได้เปลี่ยนเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายปรีชา จันทร์งาม เป็นนายกฯ คนแรก

1.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแพงพวย , ดอนกรวย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลศรีสุราษฎร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลดอนไผ่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลแพงพวย , สี่หมื่น



สัญลักษณ์

① หมู่ที่

เขตหมู่บ้าน

เขตตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

โรงเรียน,ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก,ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

วัด

โรงพยาบาล , สถานีอนามัย

ภาพประกอบ 7 แผนที่ตำบลท่านัด อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

1.3 ภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นที่ ราบลุ่ม มีแม่น้ำลำคลองหลายสายไหลผ่าน มีน้ำไหลตลอดปี พื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียว ร่วน ทราย เหมาะแก่การ ทำสวนผลไม้และปลูกพืชผักต่างๆ

1.4 จำนวนหมู่บ้าน

พื้นที่การปกครองออกเป็น 8 หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ 1 บ้านท่านัด หมู่ที่ 2 บ้านรางสีหมอก หมู่ที่ 3 บ้านคลองมอญ หมู่ที่ 4 บ้านรางยาว หมู่ที่ 5 บ้านคลองราษฎร์เจริญ หมู่ที่ 6 บ้านคลองตาเล็กหมู่ที่ 7 บ้านคลองวัดหลักหก และ หมู่ที่ 8 บ้านคลองวัดอุบล

1.5 ประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2549)

มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,575 คน แยกเป็นชาย 3,632 คน เป็นหญิง 3,943 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้ง 8 หมู่บ้าน 1,829 ครัวเรือน มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 483.72 คน/ตารางกิโลเมตร

1.6 การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล อำเภอ จังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน มีรถเมล์สายดำเนินสะดวก วิ่งผ่าน

1.7 ด้านเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ประกอบอาชีพทำการเกษตร , ทำสวนไม้ผล , พืชผัก , ปลูกไม้ยืนต้น

การอุตสาหกรรม

ปั๊มน้ำมันและก๊าซ จำนวน 2 แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่ง

1.8 ด้านสังคม

การศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ราชบุรี จำนวน 3 แห่ง ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง โรงเรียนอนุบาล จำนวน 1 แห่ง

การสาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุข จำนวน 2 แห่ง โรงพยาบาลดำเนินสะดวก และสถานีอนามัยตำบลท่านัด

สถาบันและองค์กรศาสนา

วัด จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ วัดอมรญาติสมาคม

กลุ่มองค์กร

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มสตรี สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสหกรณ์

1.9 การเมืองการบริหาร

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งสิ้น 28 คน โดยมีแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด เจ้าหน้าที่ 7 คน ส่วนการคลัง เจ้าหน้าที่ 3 คน ส่วนโยธา เจ้าหน้าที่ 2 คน และ ส่วนการศึกษา เจ้าหน้าที่ 14 คน มีคณะผู้บริหาร 4 คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน โดยเป็นชาย 15 คน และ เป็นหญิง 1 คน

1.10 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารรายจ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมาเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี

รายการ	**พ.ศ. 2546**	**พ.ศ. 2547**	**พ.ศ.2548**
รายรับ	9,572,608.31	8,441,472.36	9,511,040.34
รายจ่าย	6,392,079.12	4,958,719.26	7,760,768.75

1.11 ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด เป็นพื้นที่เหมาะแก่การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและทางด้านการเกษตร มีพื้นที่ซึ่งใช้ทำการเกษตร ทำสวน บางส่วนของตำบลท่านัด เป็นชุมชนหนาแน่น มีประชากร อาศัยอยู่ชิดใกล้กัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและด้านคุณภาพชีวิตไปพร้อมๆ กัน และต้องมีการดูแลความปลอดภัยในชุมชนอย่างใกล้ชิด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี

จากข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสาร พบว่า จากสภาพพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ตำบลท่านัดเป็นตำบลที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ มีจำนวนหมู่บ้านมาก และประชากรจำนวนมากเมื่อเทียบกับตำบลอื่นๆ ในอำเภอดำเนินสะดวก ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบล 3 ปี (2549 - 2551) ภายใต้ ยุทธศาสตร์การพัฒนา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน และ

ความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน ด้าน การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาการเกษตร และ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม และด้านการพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการด้านเศรษฐกิจ แต่ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัดมีภารกิจที่ค่อนข้างมาก ที่ต้องดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ แต่ผลของการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านัดในปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

- ด้านการพัฒนาศักยภาพคน และ ความเข้มแข็งของชุมชน กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ กีฬา อบต.สัมพันธ์ ครั้งที่ 6 อุดหนุนสถานีตำรวจภูธรดำเนินสะดวก และสนับสนุนป้อมตำรวจชุมชน

- ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ ก่อสร้างสะพาน คสล. ถนน คสล. ก่อสร้างหอกระจายข่าว ไฟฟ้าสาธารณะ

- ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ สนับสนุนจัดหาโต๊ะ เก้าอี้ แก่เด็กนักเรียน สนับสนุนจัดหาอุปกรณ์กีฬา สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญรัฐพิธี และ อุดหนุนการจัดงานเทศกาลอร่อยหวานและของดีดำเนินฯ

- ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ อุดหนุนโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน อุดหนุนศูนย์ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการประชุมประชาคมตำบล และ จัดซื้อคอมพิวเตอร์

- ด้านการพัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ ขุดลอกคลอง กำจัดผักตบชวา ประชาสัมพันธ์การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ สนับสนุนการจัดเก็บ และบันทึกข้อมูล จปฐ. สนับสนุนจัดซื้อน้ำยาเคมีกำจัดยุงลาย อุดหนุนโครงการดอกลำดวนบาน สนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

- ด้านการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมโครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ อบรมการประกอบอาชีพอิสระ

จากข้อมูลข้างต้นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ทำให้ไม่สามารถที่จะตอบสนองภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านศักยภาพคน และความเข้มแข็งของชุมชน กิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาสตรี ค่อนข้างมีน้อย ซึ่งไม่เป็นตามเจตนารมณ์ของผู้บริหาร ที่กำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมความร่วมมือในกิจกรรม

ต่างๆ การให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อย อีกทั้งบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของสตรี รวมทั้งไม่มีแนวทาง กระบวนการที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี มิได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายการพัฒนา ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่ง คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ซึ่งมีทั้งสิ้น 16 คน พบว่า เป็นผู้ชายเกือบทั้งหมด โดยมีผู้หญิงเข้าไปเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเพียง 1 คนเท่านั้น จากประเด็นดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์ในเชิงทฤษฎี แนวคิดความแตกต่างความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) การที่ผู้ชายเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การบริหารจัดการ เพื่อการวางแผน การพัฒนาท้องถิ่น เป็นส่วนใหญ่ สรุปได้ว่าการดำเนินงานโครงการกิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีจึงไม่ใคร่ได้รับความสำคัญ เนื่องจากกรอบแนวคิด ในความเป็นเพศที่แตกต่างกัน ตามหลักจิตวิทยา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชาย มักจะคิดแตกต่างกัน ผู้ชายส่วนใหญ่ มักจะคิดไปในทางความก้าวหน้า การเมือง การบริหาร โดยมิได้คำนึงถึง หรือให้ความสำคัญ กับมิติของครอบครัว หรือ สภาพความเป็นอยู่ จึงสะท้อนให้เห็นในประเด็นการวางแผน การดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่มักจะไม่มีกิจกรรมโครงการ ที่เกี่ยวกับเรื่องสำคัญๆ ที่สตรีมีบทบาทในฐานะสมาชิกของชุมชน ครอบครัว ที่จะเป็นตัวแทนที่จะเข้าไปสะท้อนปัญหาหรือความต้องการของสตรีมีโอกาสน้อย

จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้นำสตรี คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และ ผู้นำชุมชน เพื่อศึกษาประเมินสภาพการณ์ของชุมชน ความสำคัญ ความต้องการ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี พบว่า การประเมินสภาพการณ์ปัญหา ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ยังมีปัญหาไม่ใคร่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น ดังคำกล่าวของผู้ร่วมสนทนา ผู้นำสตรีคนหนึ่ง กล่าวว่า ...*จริงๆ แล้วปัญหาของพวกเราน่าจะเป็นเรื่องของ การรวมกลุ่มกัน ทำกิจกรรม มีน้อย ไม่ใคร่ต่อเนื่อง เมื่อไม่มีอะไรทำร่วมกัน ต่างคน ต่างไป ไม่มารวมกลุ่มกัน..*

ผู้นำชุมชนท่านหนึ่ง เสริมว่า...*มีกลุ่มสตรีอยู่นะ ค่อนข้างจะไม่ใคร่ ได้ทำอะไรกัน บางเรื่องเราก็อยากให้สตรี ได้ดูแลบ้าง...*

และ ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล นางอำภา เจริญสุข กล่าวเพิ่มเติม...*ดีเลย จริงๆ แล้ว กลุ่มสตรีก็ตั้งมานาน แล้ว กรรมการเปลี่ยนเข้าเปลี่ยนออก บ่อยๆ อยากจะให้จัดประชุม อบรม บ้าง สตรีจะได้มีกิจกรรมมากขึ้น... "*

ผลการสัมภาษณ์บุคคล จำนวน 5 คน ทำให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนท่านหนึ่ง ได้กล่าวว่า *...บทบาทของสตรียังไม่ใคร่เด่นชัดในการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มสตรียังขาดความกระตือรือร้น ความสนใจ หรือโอกาสที่จะได้รับการพัฒนายังไม่เปิดกว้างเท่าที่ควร....ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มสตรีไม่เคยผ่านการอบรม การเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน...*

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายสมยศ อุ่นเจริญ ได้กล่าวในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้ *...การทำงานของสตรี อบต. ก็สนับสนุนอยู่เสมอ แต่ไม่รู้ว่าจะให้ทำอะไรกันดี.... ทางอำเภอต้องช่วยคิด เป็นพี่เลี้ยงให้ด้วย...*

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จอ.ทวีศักดิ์ ภู่ทอง กล่าวถึง กลุ่มสตรี ว่า *...เวลาจะทำแผนงาน / โครงการ อะไร ก็ไม่รู้จะไปถามใคร เพราะไม่รู้ว่า จะเอา อะไร...แต่ อบต. ก็จัดงบประมาณให้ทุกที..ส่วนใหญ่ จะเป็น การพาไปเที่ยว ทัศนศึกษา....โดยส่วนใหญ่ จะเป็น อสม. ที่เป็นกลุ่มแม่บ้านด้วย ที่จะเห็นกันบ่อยๆ...*

ผู้นำชุมชน นายไพรัช หงส์ศุภางค์พันธุ์ กล่าวในประเด็นการทำงานของสตรี ไว้ว่า*.... ผู้หญิง เวลาจะให้ทำอะไร ก็ไม่ใคร่กล้า ทำอะไรไม่ใคร่นาน บางทีมีงบประมาณ ก็ขอ แต่ไม่รู้เอาไปทำอะไรกัน...*และ ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *...ต้องพัฒนา อบรมกันบ้าง และ คนเก่าๆ ที่ไม่ใคร่ได้ทำงาน ก็อยากให้มีการประชุม แต่ตั้งใหม่ บางคน เห็นเป็นตั้ง 4 – 5 ปี แต่ไม่เห็นทำอะไรกัน...*

นายสำเริง ไชยภูมิสกุล ผู้นำชุมชน อีกท่านหนึ่งที่เป็นประธาน อสม.ในตำบล ได้พูดถึง กลุ่มสตรี ดังนี้ *...กลุ่มแม่บ้าน ถ้าได้มีการอบรม ให้ความรู้บ้าง ก็จะดี ตอนนี้ผู้หญิงบางคนก็เป็น อสม. อยู่ด้วย ก็ช่วยงานอนามัย ได้...*

ผู้วิจัย ได้พยายาม สรุปประเด็นการพัฒนาสตรี โดยเชื่อในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยผู้ เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่ที่เห็นพ้องกัน ถึงความสำคัญ และ ความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีให้เป็นรูปธรรมเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับประเด็นที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายสมยศ อุ่นเจริญ ได้กล่าวยืนยันว่า*....องค์การบริหารส่วนตำบล อยากจะพัฒนาสตรี อยากให้เข้มแข็งกว่านี้ ถ้าเขาทำอะไรได้เอง เราก็สบายทำอะไรก็ง่าย....งบประมาณมีอยู่แล้ว พร้อมที่จะให้ แต่ต้องเข้มแข็งกว่านี้ ไม่ใช่ให้อะไรไปแล้ว ขอโครงการอะไรแล้ว ทำไม่สำเร็จ เดี๋ยว อบต. ก็โดนด่าอีก.....*

และ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวางแผนการดำเนินงานพัฒนาสตรี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ ผู้นำชุมชน ได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการดำเนินงาน สามารถสรุปวิเคราะห์ประเด็นสำคัญสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี ได้ดังนี้

สภาพปัญหาของการพัฒนาสตรี

ภายหลังจากการดำเนินงานพัฒนาสตรี ในตำบลท่านัด โดยสำนักพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินสะดวก นั้น ได้มีการจัดตั้งกลุ่มสตรีขึ้นในระดับต่างๆ หมู่บ้าน ตำบล เป็นกลุ่มองค์กรหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้การสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อเป็นองค์กรชุมชนองค์กรหนึ่ง ในการพัฒนาชุมชน ระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานพัฒนาสตรี ในระดับหมู่บ้านและตำบล มีสภาพปัญหาสรุป ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ เนื่องจากกลุ่มสตรีเป็นองค์กรชุมชนองค์กรหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538 ซึ่งในส่วนของกลุ่มสตรีตำบลท่านัด ที่เป็นพื้นที่การวิจัย จัดตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ภายหลังภารกิจด้านการพัฒนาสตรี ถ่ายโอน ไปให้กับ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามโครงสร้างภารกิจของกระทรวง ซึ่งส่งผลกระทบให้กิจกรรมด้านพัฒนาสตรี ในชุมชน ด้วยข้อจำกัดบางประการ อาทิ เช่น ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมจากเจ้าหน้าที่ ด้านวิชาการ ทำให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี ที่อยู่ในหมู่บ้าน ขาดพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา แนะนำ ทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบางคน ซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีมาเป็นเวลา 4 – 5 ปี แต่ ไม่เคยได้รับทราบเข้าใจในภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้การทำงานขององค์กรสตรีไม่มีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน เนื่องจากโครงสร้าง และ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มสตรี ขาดความชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่อำเภอ หรือ จังหวัด มอบหมายเป็นครั้งคราว หรือส่วนใหญ่ จะเป็นงานรวมพลัง ที่ไม่ได้เน้นการใช้ศักยภาพของสตรีในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ดังนั้น ประโยชน์จากผลลัพธ์ของงานจึงยังไม่ถึงสตรี ซึ่งกรณีดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหากระบวนการเรียนรู้ ที่จะทำให้กลุ่มสตรีเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพ โดยกระบวนการทำงาน ไม่มี นอกจากนี้คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่เป็นตัวแทนสตรีในหมู่บ้าน ตำบล ในแต่ละหมู่บ้าน ไม่มีฐานะตัวแทนสมาชิกในหมู่บ้าน ตำบล ในห้วงเวลาที่ผ่านมานั้น ไม่เคยได้รับความรู้ การอบรม ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในบทบาทหน้าที่เท่าที่ควร ทำให้กลุ่มสตรี ไม่มีบทบาทและทำหน้าที่ตามภารกิจ เป้าหมายขององค์กร ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่

3. ปัญหาด้านทรัพยากร งบประมาณในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มสตรีไม่มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณเองได้ ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไม่สามารถทำได้

อย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีงบประมาณเป็นของตัวเอง การจะได้มาซึ่งงบประมาณจึงต้องอาศัยงบประมาณจากส่วนราชการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรให้ซึ่งไม่มีความแน่นอน

จากการวิเคราะห์ ดังกล่าวข้างตัน ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวคิดต่อบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาสตรีและลักษณะการดำเนินงานแนวทางสำหรับดำเนินงานการส่งเสริมการพัฒนาสตรีซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบแนวคิดแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี

ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ผู้วิจัย กำหนดบทบาทและแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยและเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้

1. เงื่อนไขเบื้องต้น คือ อำนาจหน้าที่ และ บริบทชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ลักษณะพื้นที่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนวัตกรรมชุมชน ดังนั้นในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เป็นเบื้องต้น

2. คำนึงถึงกลุ่มสตรี องค์กรสตรี ซึ่งเป็นทั้งปัจจัย และเป้าหมายในการพัฒนา ดังนั้นการกำหนดแนวทางการพัฒนาสตรี จักต้องให้สตรีมีบทบาทเป็นแกนนำ เข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาสตรีนั้นครอบคลุมในกลุ่มสตรีทุกระดับ และ สอดคล้องตามความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มสตรี เป็นสำคัญ

3. การดำเนินงานที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ เพื่อให้สตรีได้รับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินงาน 6 ด้านสำคัญ คือ

1) ด้านการบริหารจัดการ เป็นการวางระบบและการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาสตรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้สตรีสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3) ด้านสุขภาพอนามัย เพื่อให้สตรีได้รับบริการ การดูแลด้านสุขภาพ อนามัยที่ดี

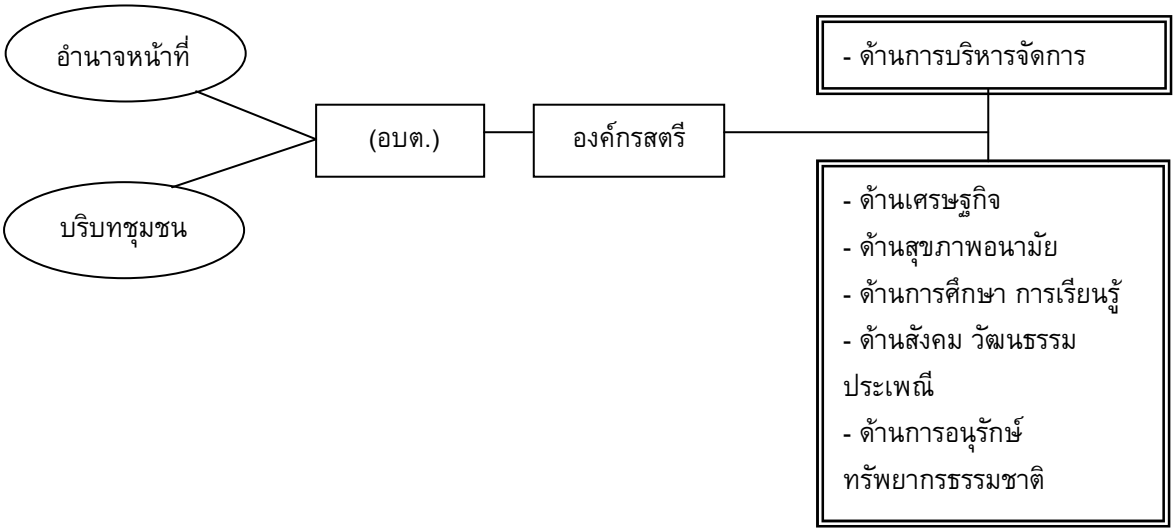
4) ด้านการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อให้สตรีได้เข้าถึงโอกาสในการศึกษา และเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้สตรีมีความภาคภูมิใจและตระหนักถึง คุณค่าของตนเองตลอดจนการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านสังคม และการเมือง

6) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมในการดูแล และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน

การพิจารณาผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ซึ่งสามารถดำเนินการโดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดขึ้น มาเอง (Key Performance Index – KPI)

โดยกรอบแนวคิด ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรีนั้นสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 แนวทางการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ด้านการพัฒนาสตรี

ลักษณะแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีประสิทธิภาพควรดำเนินการโดยกระบวนการมีส่วนร่วม และ การประสานภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน บทบาทขององค์กรสตรี โดยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสตรี กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรี ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี ส่งเสริมบทบาทของสตรี ให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยประสานภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการพัฒนาชุมชน เช่น การคัดเลือกคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน (กพสม.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสต.)

ตามแนวทางที่กำหนด และ อบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพองค์กรสตรีระดับหมู่บ้าน (กพสม.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสต.) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้สตรี เป็นแกนนำ หรือมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น หรือ สร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งจะเห็นว่าเป็นตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนในการประสานความร่วมมือร่วมกันในการพัฒนาสตรีในท้องถิ่นชุมชน นอกจากนี้ ควรส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาของสตรี ตามความสภาพปัญหา และ ต้องการของสตรี

2. การทำงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม การกระตุ้นและส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ต้องให้ความสำคัญกับบทบาทสตรี เห็นคุณค่าของสตรี ทั้งนี้ ต้องปรับทัศนคติ เชื่อมั่นในศักยภาพของสตรี เพราะบางเรื่อง สตรีก็มีมุมมอง วิธีคิดที่ดีคือได้เป็นระบบเชื่อมโยงได้มากกว่า โดยเฉพาะ งานด้านครอบครัว และงานด้านสตรีถือว่าสตรีมีบทบาทความสำคัญมาก เพราะการพัฒนาให้ครอบครัวอบอุ่น บ้านน่าอยู่ ชุมชนเป็นสุขนั้น โดยเฉพาะเรื่องครอบครัว ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน นั้น สตรีจะมีบทบาทมากที่สุด นอกจากนี้สตรียังมีบทบาทในเรื่องเศรษฐกิจที่สำคัญของชุมชนอีกด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี

1) ผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

จากข้อสรุปจากการวิเคราะห์บริบทชุมชน ผู้วิจัย ได้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ถึงความต้องการ ในการพัฒนาสตรี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นที่สำคัญ จากการสนทนา ดังนี้ ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล นางอำภา เจริญสุข ได้เสนอว่า *...อยากให้มีการทบทวนบทบาทของสตรี ให้ชัดเจน เพราะบางคนเข้ามาใหม่ ไม่ใคร่รู้หน้าที่ตัวเอง..*

.

ในส่วนของท้องถิ่น อบต. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จอ.ทวีศักดิ์ ภู่ทอง ให้ข้อเสนอแนะว่า*...ต้องการให้แม่บ้าน สตรี ทำโครงการเป็น เวลาเขียนโครงการ เสนอของบประมาณจะได้ทำเป็น และ รู้ว่าจะทำอะไร และ อีกเรื่องเดี่ยวนี้ อบต. จัดการประชุมประชาคมทุกเดือนเวียนไปตาม หมู่บ้าน แม่บ้าน ไม่ใคร่เข้ามาร่วม อยากให้รู้เรื่อง และ เข้ามาร่วมในการประชุมประชาคม เพื่อเสนอปัญหาต่างๆ...*

ในส่วนการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พัฒนากรผู้ประสานงานประจำตำบล และ เจ้าหน้าที่เกษตรประจำตำบล ในประเด็น ความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ควรมีแนวทาง เนื้อหาประเด็นใดที่สำคัญ ซึ่งบุคคลดังกล่าวข้างต้น ได้ให้ข้อเสนอว่า *...ต้องการให้สตรี มีความเข้าใจ ความรู้ในเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่น การทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น และ รู้จักคิด ร่วมแก้ไขปัญหา กล้าแสดงความคิดเห็น ทำแผนได้...สิ่งที่เป็นปัญหาของสตรี ที่สำคัญเรื่องหนึ่ง คือ การทำโครงการเพื่อของบประมาณ การเขียนโครงการเพื่อให้สตรีแม่บ้าน ได้มีทักษะ และ ทำเองได้ เป็นการเสริมทักษะการทำงาน การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...*

จากกรอบแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี ดังกล่าวข้างต้น และ ประเด็นสภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มสตรี ผู้วิจัย ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนาสตรี ในด้านการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ทั้งนี้ด้วยเหตุผล กล่าวคือ การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้ ความคิด และประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับบุคคล เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านของความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร จากแนวคิดพื้นฐานในการฝึกอบรมดังกล่าว สามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการฝึกอบรมคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ ด้วยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มุ่งเสริมสมรรถภาพด้านการบริหารจัดการอย่างที่เป็นความต้องการ ความจำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการทำงานของคนในองค์กร เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ใช้ขีดความสามารถได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัย เห็นว่า การฝึกอบรมองค์กรสตรีนับว่ามีความสำคัญ และจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสตรี ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากวิเคราะห์ให้ดีแล้วถือว่าเป็นการเพิ่มความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรี หรือองค์กรสตรี ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน ที่สำคัญทำให้มีศักยภาพในการทำงานงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2) การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามกระบวนการวิจัย โดยร่างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี เพื่อมุ่งตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ และ การประเมินผล ซึ่งมีโครงร่างหลักสูตรรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์เพื่อ ดำเนินการสร้างหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สร้างร่างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาร่างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ 2) การตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตร รายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรสตรี โดยการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรสตรี หรือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ ขณะนี้ มีองค์กรสตรีระดับหมู่บ้าน 66,583 คณะ ระดับตำบล 6,989 คณะ ระดับอำเภอ 876 คณะ และ ระดับจังหวัด 75 คณะ โดยดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย คณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 และ ในการพัฒนาสตรีดังกล่าว ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สตรีมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และ สังคม ปัจจุบันมีผู้นำสตรีส่วนหนึ่งได้รวมตัวกัน จัดตั้งสมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทยขึ้น โดยการสนับสนุนของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งองค์กรสตรีดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล

จากความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาสตรีดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้นำสตรีให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาและในสถานการณ์ปัจจุบันสตรีเป็นประชากรที่มีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรของประเทศและบทบาทสตรีในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ และ ยอมรับในวงการของการพัฒนาว่าสตรีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันงานพัฒนาโดยเฉพาะ ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน และเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนา ดังนั้นจึง มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรีขึ้น เพื่อสร้างผู้นำสตรีให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำการพัฒนามากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้นำสตรีมีความสามารถเพิ่มขึ้นและเป็นผู้นำการพัฒนาในชุมชนได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมได้
2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถอธิบายบทบาทองค์กรสตรีและเครือข่ายได้
3. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถดำเนินการจัดเวทีประชาคมในระดับชุมชนได้

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เป็นผู้นำองค์กรสตรี หรือคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ
2. เป็นสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาทุกระดับ

กลุ่มเป้าหมาย

ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย จำแนกกลุ่มตามในระดับหมู่บ้าน ตำบล ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน รุ่นละไม่เกิน 30 คน

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย 3 ชุดวิชา ดังนี้

1. การวิเคราะห์และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
2. บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย
3. การจัดเวทีประชาคม

ระยะเวลาการฝึกอบรม

3 วัน

เทคนิค วิธีการ

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ใช้เทคนิคและวิธีการดังนี้

1. กระบวนการกลุ่ม
2. การใช้คำถามกระตุ้น
3. การอภิปราย ระดมสมอง
4. การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น การเขียนบัตรคำ Mind Map
5. การปฏิบัติจริง
6. การบรรยาย

การประเมินผล

1. ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในขณะฝึกอบรม
2. ประเมินจากผลงานของผู้เข้าฝึกอบรม
3. ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

ตาราง 1 การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

<table>
<tr><td>วัน
เวลา</td><td colspan="3">09.00 - 12.00 น.</td><td rowspan="4">พักรับประทานอาหารกลางวัน</td><td>13.00 - 15.00 น.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">วันแรก</td><td>08.30 - 09.00 น.</td><td>09.00 - 10.30 น.</td><td>10.45 - 12.00 น.</td><td rowspan="2">บทบาทและภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย (ต่อ)</td></tr>
<tr><td>รายงานตัวลงทะเบียน</td><td>- ปฐมนิเทศ
- กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย</td><td>บทบาทและภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย</td></tr>
<tr><td>วันที่สอง</td><td colspan="3">การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม</td><td>ฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการ</td></tr>
<tr><td>วันที่สาม</td><td colspan="3">การจัดเวทีประชาคม</td><td>สรุป / ประเมินผล</td></tr>
</table>

การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตร มีผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ประเด็น	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า (IOC)	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาแนวทาง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี กับ การพัฒนาสตรี	+ 1	+ 1	+ 1	0	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
2. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนา แนวทาง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพสตรี กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	+ 1	+ 1	+ 1	0	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของหลักการของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	มีความสอดคล้อง
4. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเนื้อหาแต่ละชุดวิชา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	มีความสอดคล้อง
5. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แต่ละชุดวิชากับกิจกรรม	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
6. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเทคนิค วิธีการ	+ 1	+ 1	0	0	+ 1	0.60	มีความสอดคล้อง
7. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับเทคนิค วิธีการ	+ 1	+ 1	0	+ 1	0	0.60	มีความสอดคล้อง
8. ความสอดคล้องของการจัดลำดับเนื้อหาวิชา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0	0.80	มีความสอดคล้อง
9. ความสอดคล้องของระยะเวลาหลักสูตรการฝึกอบรม	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	มีความสอดคล้อง
10. ความสอดคล้องกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
11. ความสอดคล้องของกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับการประเมินผล	+ 1	+ 1	+ 1	0	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
12. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับการวัดความรู้	+ 1	0	+ 1	+ 1	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง
13. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการประเมินผล	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	มีความสอดคล้อง
14. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการนำไปปฏิบัติจริง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	1.00	มีความสอดคล้อง
15. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับประโยชน์ที่จะได้รับในด้านการพัฒนาศักยภาพสตรี	0	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	0.80	มีความสอดคล้อง

จากตาราง 2 แสดงความคิดเห็น การประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าคะแนน อยู่ในช่วงคะแนน 0.60 – 1.00 ทุกประเด็นการประเมิน ซึ่งมีค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องของหลักสูตร ในทุกประเด็น แสดงว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ประเด็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.แนวคิด หลักการ เหตุผลของในการพัฒนาหลักสูตร	4.60	0.48	มากที่สุด
2.วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.20	0.57	มาก
3.โครงสร้างของหลักสูตร	4.40	0.49	มาก
4.ขอบเขตเนื้อหาชุดวิชาของหลักสูตร	4.40	0.48	มาก
5.วัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร	4.20	0.69	มาก
6.เทคนิค วิธีการในการอบรมตามหลักสูตร	4.00	0.54	มาก
7.ห้วงระยะเวลาในการอบรมตามหลักสูตร	3.80	0.61	มาก
8.การประเมินผลแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร	4.40	0.49	มาก
9.การประเมินผลการอบรมตามหลักสูตร	4.60	0.48	มากที่สุด
10.หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.40	0.49	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.24	0.53	มาก

จากตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24 ระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี มีความเหมาะสมมากผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นการประเมินที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.60) ระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประเด็น ได้แก่ แนวคิด หลักการ เหตุผลของในการพัฒนาหลักสูตร และ การประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ประเด็นโครงสร้างของหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหาชุดวิชาของหลักสูตร การประเมินผลแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร และ หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.40 ระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ห้วงระยะเวลาในการอบรมตามหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.80)

ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในประเด็น ความสอดคล้องและความเหมาะสม ของโครงร่างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยภาพรวม สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็น และแสดงความคิดเห็นถึงความจำเป็นและความสอดคล้องในเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพของสตรี โดยสะท้อนถึง หลักสูตร และเหตุผลการพัฒนาหลักสูตร อีกทั้ง ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในประเด็น เทคนิควิธีการ ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญเลือกวิทยากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือนำกิจกรรม ให้เป็นผู้ที่มีทักษะ ความสามรถในด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ และให้พิจารณาถึงรูปแบบกิจกรรม ต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ทั้งนี้ เพราะต้องกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมให้มากที่สุด และ เน้นการฝึกปฏิบัติจริงให้มากเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ผู้นำสตรี

ดังนั้น การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี (IOC) และ ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า มีความสอดคล้อง และ ความเหมาะสม ในองค์ประกอบของหลักสูตร ทุกประเด็น ทั้งนี้ ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงความเหมาะสมในการนำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ไปทดลองใช้กับผู้นำสตรี

3) การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ขั้นดำเนินการ การดำเนินการวิจัย คือ ทดลองใช้หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี กับผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การทดลองใช้หลักสูตร

การนำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ไปทดลองใช้ ผู้วิจัย ดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตร กับผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตามกระบวนการวิจัย จำนวน 30 คน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าหมาย โดยมีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น และ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ร่วมดำเนินการ โดยจัดกระบวนการกิจกรรม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ในห้วงเวลา 3 วัน โดยมีคณะวิทยากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินสะดวก และเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรอำเภอดำเนินสะดวก เป็นผู้ร่วมดำเนินกิจรรม โดยก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตร ผู้วิจัย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ส่วนที่ 1 เก็บข้อมูลเพื่อการประเมินความรู้ความเข้าใจ ทดลองวัดประเมินความรู้ ก่อนการฝึกอบรม 1 ครั้ง และหลังการฝึกอบรม 1 ครั้ง แล้วเปรียบเทียบผล และ ส่วนที่ 2 เก็บข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ ในการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตร

ส่วนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ก่อน และ หลังการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ผู้เข้าอบรม (คนที่)	คะแนนก่อนการอบรม	คะแนนหลังการอบรม
1	9	14
2	9	13
3	7	16
4	8	14
5	13	15
6	13	15
7	10	14
8	12	15
9	10	14
10	12	17
11	10	14
12	10	16
13	6	13
14	10	14
15	11	15
16	10	15
17	11	14
18	12	15

ตาราง 4 (ต่อ)

ผู้เข้าอบรม (คนที่)	คะแนนก่อนการอบรม	คะแนนหลังการอบรม
19	10	15
20	11	15
21	9	14
22	13	14
23	10	13
24	10	13
25	9	15
26	9	13
27	8	14
28	10	15
29	11	16
30	11	15
ค่าคะแนนเฉลี่ย	10.13	14.50

จากตาราง 4 คะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ก่อนการอบรม โดยภาพรวม ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 10.13 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน และหลังการฝึกอบรม โดยภาพรวม ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 90 ของผู้นำสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรม มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ที่มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 14.50 อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 5 เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ก่อน และหลังการฝึกอบรม

การทดลอง	N	$\overline{X}$	S.D.	t – test	P – value
ก่อนอบรม	30	10.13	1.67	14.87	.000
หลังอบรม	30	14.50	1.00		

* p < .05

จากตาราง 5 ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อน และหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ผู้นำสตรี มีคะแนนเฉลี่ย ความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 10.13 หลังการฝึกอบรม ผู้นำสตรี มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ เท่ากับ 14.50 ดังนั้น แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำสตรี หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อน และ หลังการฝึกอบรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ทำให้ผู้นำสตรี มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสังเกต สัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตร

ผู้วิจัย ดำเนินการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน โดยดำเนินการจัดการฝึกอบรม เมื่อวันที่ 24 – 25, 27 ธันวาคม 2550 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด ผลการวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรมจากการสังเกต และ สัมภาษณ์ผู้นำชุมชน และ กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. จุดเด่นของการฝึกอบรม

- เนื้อหาหลักสูตร ก่อให้เกิดความรู้ เป็นประโยชน์ ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน ที่จะต้องนำไปใช้ในชุมชนได้

- การมีส่วนร่วมในกิจกรรม เทคนิค วิธีการ การแบ่งกลุ่ม ทำให้มีความคิด กล้าแสดงความคิดเห็น มากขึ้น

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ มีความเข้าใจมากขึ้น ในเรื่อง การวางแผน การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

- เนื้อหาหลักสูตร และ วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสม

- ได้ฝึกปฏิบัติในการเขียนโครงการ ทำให้มีทักษะ สามารถนำไปใช้ได้
- วิทยากรมีความตั้งใจ มีความพร้อม ถ่ายทอดดีมีความเป็นกันเอง

2. จุดด้อยของการฝึกอบรม

- เอกสารมีน้อย
- ระยะเวลาในการฝึกอบรมหลายวัน อยู่ในช่วงที่มีงานมาก ทำให้กังวล
- สถานที่ฝึกอบรม มีความหรูหรา แต่คับแคบ ทำให้การทำกิจกรรมต่างๆ ไม่สะดวก
- ควรให้ผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมประชุมด้วย จะได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสตรี

3. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้นำชุมชน และ กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย

- ควรเพิ่มเนื้อหา เอกสารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำไปศึกษา เป็นกรอบแนวทางการทำงาน
- การสอนให้สตรี มีความสามารถ ในการทำงาน ต้องใช้เวลา และ เสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง
- ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มสตรีที่เข้มแข็ง มีผลงานที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่าง
- เทคนิควิธีการฝึกอบรม ครั้งนี้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งกลุ่ม ทำให้ ได้มีส่วนร่วม กล้าพูด แสดงความคิดเห็น มากขึ้น ส่วนในด้านสถานที่คับแคบ ทำให้การแบ่งกลุ่มไม่สะดวก

โดยสรุป จากการทดลองใช้หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้เป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก และ ให้ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็น ในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การประเมินผล

การประเมินผล ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ 2 ลักษณะ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ เชิงปริมาณ ส่วนที่ 1 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี และ ส่วนที่ 2 การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ส่วนที่ 1 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ตาราง 6 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านหลักสูตร			
1. หลักสูตร และ เนื้อหาการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของท่าน	4.63	0.77	มากที่สุด
2. เนื้อหาของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทหน้าที่ของท่าน	4.16	0.74	มาก
3. ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของท่านได้	3.80	0.76	มาก
4. ทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้	4.20	0.76	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.58	0.79	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.27	0.76	มาก
ด้านการจัดการฝึกอบรม			
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมชัดเจน	4.60	0.75	มากที่สุด
2. การประสานงานของผู้ดำเนินงานฝึกอบรม	3.83	0.79	มาก
3. ระยะเวลาของการฝึกอบรม	3.85	0.81	มาก
4. ความพร้อมในด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม	3.80	0.80	มาก
5. สภาพแวดล้อมและสถานที่ฝึกอบรม	3.93	0.82	มาก
6. การต้อนรับ – การลงทะเบียน – รับรายงานตัว	3.76	0.77	มาก
7. บรรยากาศในการฝึกอบรม	4.56	0.80	มากที่สุด
8. การเอาใจใส่อำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม	3.82	0.80	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.86	0.81	มาก
10. การบริการอาหาร และ เครื่องดื่ม	3.88	0.82	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.99	0.79	มาก
ด้านเทคนิควิธีการ			
1. การจัดลำดับเนื้อหาวิชามีความเหมาะสม	3.77	0.77	มาก
2. การจัดการเรียนรู้ เนื้อหาการฝึกอบรมน่าสนใจ	3.84	0.76	มาก
3. การนำเสนอกิจกรรมการฝึกอบรมมีการจัดเตรียมที่ดี	3.88	0.84	มาก
4. รูปแบบการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจ	3.74	0.81	มาก
5. รูปแบบการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหามาก	3.72	0.84	มาก
6. การนำเสนอกิจกรรมการฝึกอบรมช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมและแสดงความคิดเห็น	4.59	0.78	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.92	0.80	มาก
ด้านวิทยากร			
1. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการฝึกอบรม	4.67	0.78	มากที่สุด
2. การรวบรวม เรียบเรียงเนื้อหาการเตรียมการฝึกอบรม	3.81	0.73	มาก
3. วิทยากรมีความรู้เนื้อหาวิชาการฝึกอบรม	3.80	0.76	มาก
4. วิทยากรช่วยเสริมสร้างกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.73	0.71	มาก
5. มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม	4.53	0.80	มากที่สุด
6. มีบุคลิกภาพ การสื่อสาร ที่ดี	3.75	0.82	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.04	0.76	มาก
โดยภาพรวมค่าเฉลี่ย	4.05	0.77	มาก

จากตาราง 6 จากการประเมินผล การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี หลังการดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ได้แสดงความคิดเห็นความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม สรุป ดังนี้ ความพึงพอใจของผู้นำสตรี ที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตร พบว่า โดยภาพรวม ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา ด้านวิทยากร ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการฝึกอบรม ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคนิควิธีการ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 2 การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้นำความรู้ ความเข้าในไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.93	มาก
2. มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงการวางแผน การวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหามากขึ้น	4.30	0.74	มาก
3. มีกระบวนการคิด และตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.06	0.94	มาก
4. มีความตระหนัก ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.20	0.84	มาก
5. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปสู่สมาชิกคนอื่น	4.43	0.67	มาก
6. มีส่วนร่วมในการประชุม การแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาของชุมชนมากขึ้น	4.40	0.67	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. องค์กรสตรีมีบทบาทความชัดเจนในภารกิจหน้าที่มากขึ้น	4.10	0.89	มาก
8. องค์กรสตรีมีขีดความสามารถประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น	4.46	0.62	มาก
9. องค์กรสตรีเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกมากขึ้น	4.30	0.88	มาก
10. องค์กรสตรีมีเวที การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำกิจกรรมมากขึ้น	4.26	0.73	มาก
11. องค์กรสตรีมีการประสานกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) มากขึ้น และองค์กรอื่นๆ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น	4.46	0.68	มาก
12. การฝึกอบรมมีส่วนทำให้ชุมชนเกิดกระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ดีมากขึ้น	4.16	0.81	มาก
13. การฝึกอบรมทำให้ชุมชนเกิดความสมานสามัคคีกัน มากขึ้น	4.56	0.68	มากที่สุด
14. โดยภาพรวมการฝึกอบรมนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดีมาก	4.16	0.71	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.26	0.77	มาก

จากตาราง 7 การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร ได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สรุป ดังนี้ ความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 13 การฝึกอบรมทำให้ชุมชนเกิดความสมานสามัคคีกัน มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.56) รองลงมา ข้อที่ 8 องค์กรสตรีมีขีดความสามารถประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น และข้อที่ 11 องค์กรสตรีมีการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) มากขึ้น และ องค์กรอื่นๆ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.46 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มี

ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 7 องค์กรสตรีมีบทบาทความชัดเจนในภารกิจหน้าที่มากขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (focus groups) และ การสัมภาษณ์ ซึ่งผลจากการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และ ผู้นำสตรี รู้สึกพอใจ และเห็นคุณค่าของการพัฒนาสตรี กระตุ้น สร้างความกระตือรือร้นให้สตรีเข้าไปพัฒนางานชุมชนมากขึ้น โดยมีประเด็นที่สะท้อนถึง ความพอใจ และ ความคาดหวัง ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ดังนี้

ผู้นำสตรี ท่านหนึ่ง กล่าวว่า *...ดีนะที่พวกเราได้มาอบรมครั้งนี้ ต้องขอบคุณ อบต. ที่ให้โอกาสพวกเรา ยังมองพวกเราสำคัญ...*

และ ผู้นำชุมชน ได้กล่าวว่า *...อบรมกันแล้ว ไปคุยกับพรรคพวก ชวนแม่บ้านมาเข้ากลุ่มกัน ให้มาก เวลามีงาน มีประชุมอะไรในหมู่บ้าน จะได้ช่วยกัน...*

ในส่วนของ อบต. ซึ่งมีหน้าที่ในเรื่องนี้โดยตรง ในการพัฒนาสตรี นายกองค์การส่วนตำบล นายสมยศ อุ่นเจริญ ได้กล่าวว่า *...ก็คาดหวังว่า แม่บ้าน ที่อบรมแล้ว คงจะรู้ เข้าใจอะไรมากขึ้น เวลาต้องการพัฒนาอะไร หรือ อบต. จะพัฒนาอะไร จะให้โครงการ ขอความร่วมมือ ก็คงช่วยกัน ทำกันได้ และ ช่วยตำบลของเราในหลายๆ เรื่อง...*

นอกจากนี้ภายหลังจากการฝึกอบรม ทางราชการในส่วนของหมู่บ้าน ตำบล ได้มีการดำเนินงานโครงการยุทธศาสตร์ อยู่ดี มีสุข ซึ่งมีเงื่อนไขการดำเนินงานโครงการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำโครงการ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น จากทุกภาคส่วน ซึ่งผลจากการที่ผู้นำสตรี ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ทำให้เกิดความตื่นตัวกันมากขึ้น และ เมื่อทำการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ต่างรู้สึกชื่นชม และ รู้สึกถึง ความยินดี ที่เห็นบทบาทของสตรี มากขึ้น โดยคำให้สัมภาษณ์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายสมยศ อุ่นเจริญ ที่พูดว่า*...แต่ก่อนเวลาทำประชาคมกันที เรียกให้มาประชุมยากมาก ต้องขอร้องกัน บอกธุระไม่ใช่ ทั้งๆ ทีเป็นเรื่องของตัวเอง...เดี๋ยวนี้ สั่งผ่านไปทางประธาน ก็พอ ผู้หญิงเข้ามาร่วมประชุมกันมากขึ้น...กว่าเดิม…*

ผู้นำชุมชน ท่านหนึ่ง ได้กล่าวว่า*...ผมว่าดีนะ เมื่อมีการอบรม มีกลุ่มที่ชัดเจน รู้หน้าที่ว่าต้องทำอะไร แม่บ้านที่อื่นๆ ที่ผมเคยเห็น มีการรวมกลุ่ม มีอาชีพ ไปศึกษาดูงาน ดูแล้วเข้มแข็ง...แต่ของเราก็ต้องค่อยๆ ไป เพราะเพิ่มเริ่มต้น...*

ผู้นำสตรี ท่านหนึ่ง นางสาวกรรณิกา หงส์ศุภางค์พันธุ์ ซึ่งเป็น ผู้หญิงเพียงคนเดียวในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้พูดถึงความคาดหวังที่มีต่อสตรีและสะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่อการอบรมว่า*...อยากให้สตรีได้เข้ามามีส่วนในการทำงานมากขึ้น ใน อบต. เพราะ ในเวลานี้ที่มีเราเป็นผู้หญิงคนเดียว เวลาจะพูดถึงปัญหาของสตรี แม่บ้าน ไม่ใคร่มีน้ำหนัก และ ไม่รู้ว่าจะทำอะไรดี ...การอบรมสตรี ก็ดี เพราะจะได้ให้มีคิด รู้สึกในการเข้ามาทำงานร่วมกันให้มากกว่านี้*

อีกอย่างหนึ่ง เมื่ออบรมไปแล้วเวลาเรียกรวมกลุ่ม คงง่ายขึ้น แต่ก่อนสตรี เรียกอบรม เรียกไปไหนที หายาก ไม่ใคร่มีใครมากัน...ต่อไปคงดีขึ้น...

ผู้นำสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ นางเอมอร มิลินทจินดา ได้กล่าวถึง สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม ก็คือ*...ทำให้เราได้รู้จักกันมากขึ้น บางทีเห็นหน้ากันแต่ไม่เคยคุยกัน เจอกันไม่รู้จักกัน แต่มาอบรมทำให้รู้จักพูดคุยกันมากขึ้น บางทีคนอยู่หมู่ 2 รางสีหมอก เราก็ไม่รู้จักเคยใครเลย จะได้รู้จัก เวลามีงานมีการ ทำอะไรก็คุยกันได้...*จากคำพูดดังกล่าว.ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีพวก มีเพื่อน มีเครือข่ายในการทำงานมากขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยมีขั้นตอน 1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี 2. การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี 3. การประเมินผล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ครั้งนี้ สรุปได้ ดังนี้

1. แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

1) เงื่อนไขเบื้องต้น คือ อำนาจหน้าที่ และ บริบทชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ลักษณะพื้นที่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนวัตกรรมชุมชน ดังนั้น ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เป็นเบื้องต้น

2) คำนึงถึงกลุ่มสตรี หรือองค์กรสตรีซึ่งเป็นทั้งปัจจัย และเป้าหมายในการพัฒนา ดังนั้น การกำหนดแนวทางการพัฒนาสตรี จักต้องให้สตรีมีบทบาทเป็นแกนนำ เข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาสตรีนั้นครอบคลุมในกลุ่มสตรีทุกระดับ และ สอดคล้องตามความต้องการ และความจำเป็นของกลุ่มสตรี เป็นสำคัญ

3) การดำเนินงานที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ เพื่อให้สตรีได้รับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีบทบาท สนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินงาน 6 ด้านสำคัญ คือ

(1) ด้านการบริหารจัดการ เป็นการวางระบบ และการจัดโครงสร้างการดำเนินงาน เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาสตรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้สตรีสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเอง ได้รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

(3) ด้านสุขภาพอนามัย เพื่อให้สตรีได้รับบริการ การดูแลด้านสุขภาพ อนามัยที่ดี

(4) ด้านการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อให้สตรีได้เข้าถึงโอกาสในการศึกษา และ เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(5) ด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้สตรีมีความภาคภูมิใจและตระหนักถึง คุณค่าของตนเองตลอดจนการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านสังคมและการเมือง

(6) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมในการดูแล และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน

2. ผลการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2.2 การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2.3 การประเมินผล

2.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี สรุปผล ดังนี้

หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ และ การประเมินผล ประกอบด้วย

หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานพัฒนาสตรีดังกล่าว มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้นำสตรีให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันสตรีเป็นประชากรที่มีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรของประเทศ และบทบาทสตรีในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในวงการของการพัฒนาว่าสตรีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันงานพัฒนาโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนา ดังนั้นจึง มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรีขึ้น เพื่อสร้างผู้นำสตรีให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำการพัฒนามากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้นำสตรีมีความสามารถและเป็นผู้นำการพัฒนาในชุมชนได้

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1) เป็นผู้นำองค์กรสตรี หรือคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ

2) เป็นสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาทุกระดับ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย จำแนกกลุ่มตามระดับ เช่น คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล รุ่นละไม่เกิน 30 คน

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย 3 ชุดวิชา ดังนี้

1) การวิเคราะห์และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

2) บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย

3) การจัดเวทีประชาคม

ระยะเวลาการอบรม 3 วัน

เทคนิค วิธีการ

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ใช้เทคนิคและวิธีการดังนี้

1) กระบวนการกลุ่ม

2) การใช้คำถามกระตุ้น

3) การอภิปราย ระดมสมอง

4) การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น การเขียนบัตรคำ Mind Map

5) การปฏิบัติจริง

6) การบรรยาย

การประเมินผล

1) ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในขณะฝึกอบรม

2) ประเมินจากผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

ผลการประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าคะแนน อยู่ในช่วงคะแนน 0.6 – 1.00 ทุกประเด็นการประเมิน ซึ่งมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 แสดงว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องของหลักสูตรในทุกประเด็น แสดงว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

ผลประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24 ระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51) แสดงว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม

2.2 การทดลองใช้ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี คือ นำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ไปทดลองใช้กับผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ผลประเมินความรู้ความเข้าใจหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำสตรี หลังการฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนฝึกการอบรม และเมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หลักสูตร การฝึกอบรมศักยภาพผู้นำสตรี ทำให้ผู้นำสตรี มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ภาพรวม การดำเนินการฝึกอบรม สามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และ มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก

2.3 การประเมินผล

การประเมินผล ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ ดังนี้

การประเมินผล หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า ความ ความพึงพอใจของผู้นำสตรี ที่มีต่อการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51)

การประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.51)

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า โดยภาพรวม การดำเนินการฝึกอบรมผู้นำสตรี และ กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัย องค์การบริหารส่วนตำบล และ ผู้นำสตรีที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความพอใจ และคิดว่าได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม และมีความคาดหวังว่าบทบาทของสตรีในการกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชนในการทำงานคงจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นการอภิปราย ตามลำดับดังนี้

1. การประเมินสภาพการณ์ของชุมชน ความสำคัญ ความต้องการ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด มีความต้องการ และเห็นความจำเป็นที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีร่วมกัน โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ และภารกิจประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องทำงานในลักษณะการประสานความร่วมมือกับองค์กรชุมชนต่างๆ เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่านัด มีองค์กรสตรี ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ซึ่งมีบทบาทในเป็นแกนนำในด้านการพัฒนาสตรี เพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการเป็นผู้นำสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย คณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี จึงมีความจำเป็นในแง่ของการพัฒนาคน ที่จะไปสู่การเพิ่มพูนทักษะ ด้านต่างๆ เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

นอกจากนี้ จากการที่ผู้วิจัยศึกษาชุมชน วิเคราะห์สภาพการณ์ของการพัฒนาสตรี ได้พูดคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นให้การศึกษาแก่ผู้นำชุมชน และ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ผู้นำชุมชน และ คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายของการวิจัย ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสตรี โดยได้ตกลงร่วมกันที่จะการดำเนินการพัฒนาสตรี ตามหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีโดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางร่วมกันในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2543 : 26) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนในการพัฒนาชนบท ความหมายของการมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของชุมชน เป็นจุดหมายของการพัฒนา การพึ่งตนเองได้ของคนในชนบท การพัฒนาก็ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนา และ สอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร และ คณะ (2543 : 146) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม ว่า เป็นลักษณะของความร่วมมือที่ให้ประชาชน

เข้าร่วมตามแผนงาน และโครงการที่กำหนดไว้ หรือ เป็นการระดมพลังประชาชนมาตอบสนองความต้องการของภาครัฐหรือองค์กรพัฒนา นั้น

จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสนองตอบของการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี คือ การสร้างหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ โดยผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มเป้าหมายตามกระบวนการวิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในเบื้องต้น ได้ข้อสรุป แนวทางการดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ตามแนวทาง การฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี รายละเอียด ดังนี้

แนวทาง การฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยกำหนด ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม 2) บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรี และเครือข่าย และ 3) การจัดเวทีประชาคม มีองค์ประกอบสำคัญ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายขอบเขตเนื้อหา เทคนิควิธีการ และ การประเมินผล สำหรับรูปแบบและเนื้อหาในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละส่วน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันในรูปแบบและขั้นตอนของการดำเนินงาน แต่เนื้อหาและแนวทางการดำเนินกิจกรรมจะมีความต่อเนื่องกัน โดยเริ่มต้นด้วย การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้นำสตรีมีขีดความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ และวางแผนเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากนั้น ดำเนินการกิจกรรม การจัดเวทีประชาคม พัฒนาสตรีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้นำสตรีได้ใช้เวทีประชาคม เป็นเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ ซึ่งจากโครงสร้างของหลักสูตรเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสตรี เทคนิควิธีการเน้นการกระตุ้นจากปัญหาของสตรี เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงสภาวการณ์ปัจจุบันที่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจโดยเน้นเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ

เพื่อให้ผู้นำสตรีมีขีดความสามารถและเป็นผู้นำการพัฒนาในชุมชนได้ โดยผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและแสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับในประเด็นความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีได้ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี มีความสอดคล้องกับงานของ สุรพล สงณรงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัญหาความยากจน และการมีภาระหนี้สิน เป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเกิดขึ้น โดยมีเหตุผลรองคือ เพื่อรองรับโครงการความช่วยเหลือจากภาครัฐ การจัดตั้งเริ่มต้นจากการรับรู้และความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น การวางแผนในการแก้ปัญหา และการก่อตั้งกลุ่ม ในส่วนของการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม พบว่า กลุ่มได้บริหารจัดการโดยนำตัวแบบด้านกฎระเบียบจากกรมการพัฒนาชุมชน มาปรับใช้ตามความเหมาะสม และได้เลือกกรรมการกลุ่มจากผู้ก่อตั้งกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หมู่บ้าน การดำเนินกิจกรรมกลุ่มจะกระทำในวันประชุมชนประจำเดือนของหมู่บ้าน ด้านการเรียนรู้ของกลุ่ม พบว่า กรรมการกลุ่มส่วนใหญ่ได้ใช้ประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการกลุ่มประกอบกับประสบการใหม่ที่ได้รับจากการแนะนำของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานในหมู่บ้านอื่นที่ประสบความสำเร็จมาก่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม และการวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งการร่วมมือในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับงานของ พจนา เอื้องไพบูลย์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาแบบพหุกรณี พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาด้านนิเวศ เศรษฐกิจและสังคมชุมชน ให้ดีขึ้นและมีความสมดุล ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนได้ตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติการตามทางเลือก การประเมินผลสะท้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น และการบูรณาการเข้าสู่ชีวิต และ สอดคล้องกับ งานของ พงษ์วิทย์ เขียวโป (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลนางาม และ ตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม พบว่า สาเหตุที่สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมใน อบต. น้อยนั้น เนื่องจากขาดการกระตุ้น ขาดโอกาส ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัว ชุมชน เจ้าหน้าที่องค์กรและเอกชน และสตรียังขาดความรู้เรื่อง อบต. และมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารกิจการของ อบต. กลยุทธ์การหาเสียงเพื่อเข้าสู่ อบต. การศึกษาดูงานใน อบต. ที่มีสตรีเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสภา อบต. การวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้กิจกรรมแทรกแซง เช่น การให้ความรู้เรื่อง อบต. การกระตุ้นให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง เนื่องจากสตรีในกลุ่มทดลองที่

ได้รับกิจกรรมแทรกแซงได้ลงสมัครรับเลือกตั้ง และมีโอกาสได้รับการเลือกตั้งมากกว่าสตรีในกลุ่มควบคุม

ดังนั้นสรุปได้ว่า หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี สามารถที่จะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูนทักษะความสามารถของผู้นำสตรีได้ โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความเป็นผู้นำที่สำคัญเพื่อการมีส่วนร่วมในพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี คือ นำหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ไปทดลองใช้กับผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน การประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี พบว่า พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำสตรี หลังการฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม และเมื่อทดสอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม แสดงว่า หลักสูตรการฝึกอบรมศักยภาพผู้นำสตรี ทำให้ผู้นำสตรี มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประเด็นที่ว่า ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน พบว่าเป็นงานที่ทุกส่วนในสังคมต้องให้ความร่วมมือให้เป็นงานที่ก่อให้เกิดวงจรการเรียนรู้ภายในชุมชนที่ส่งผลให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล โรงเรียน และชุมชน ส่งผลเป็นการพัฒนาปัญญาทั้งของชุมชนและของนักวิจัย ปัญญาในที่นี้หมายถึง ความฉลาดอย่างมีเหตุผลที่เป็นความคิดแบบองค์รวม เมื่อเกิดปัญญาที่ดีคนก็เกิดจิตสำนึก “สาธารณะ” หมายถึง คนดีที่เสียสละประโยชน์ตนเพื่อส่วนรวม ให้ความสำคัญของคนส่วนใหญ่ จิตสำนึกที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดถึงประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึง หมายถึง การพัฒนา “คน” ทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา “คน” เป็นกิจกรรมที่สร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และอุดมการณ์ใหม่ให้ชุมชนได้คิดหาวิธีในการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุข โดยการยึดวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนในสังคมไทยในปัจจุบัน ให้มีความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน

การประเมินผล คือ การประเมินความพึงพอใจของผู้นำสตรี ที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยภาพรวม ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์การดำเนินการฝึกอบรม จากการสังเกต และ สัมภาษณ์ผู้นำชุมชน และ กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมกระบวนการวิจัย สรุปได้ว่า ภาพรวม การดำเนินการฝึกอบรม สามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก กระบวนการฝึกอบรม เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยเทคนิค การกระตุ้นให้คิด การแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น การแบ่งกลุ่ม

และ วิทยากรผู้ทำหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจ มีความตั้งใจ และเป็นกันเอง ทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมดีผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีแรงจูงใจ อีกทั้งเนื้อหาวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงในบทบาทหน้าที่ จึงสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานของพันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 60 - 63) อธิบายไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญที่ให้ความเคารพต่อภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนระบบการสร้างความรู้ ซึ่งแตกต่างไปจากของนักวิชาการ โดยประกอบด้วย 1) ปรับปรุงความสามารถและพัฒนาศักยภาพของชาวบ้าน ด้วยการส่งเสริมยกระดับนักศึกษาและพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดการวิเคราะห์/สังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของเขาเองซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ 2) ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้าน ตลอดจนมีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม 3) สนใจปริทัศน์ของ ชาวบ้าน โดย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับประเด็นปัญหา 4) การปลดปล่อยแนวความคิดเพื่อให้ชาวบ้านและคนยากจนด้อยโอกาสสามารถมองความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเสรี มองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง วิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545 : 231) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ 1) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเข้ามาร่วมศึกษาค้นคว้า หาข้อมูล รวมทั้งการหาประเด็นปัญหาเชิงพัฒนา และ วรรณกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนตน มิใช่รอคอยแต่นักวิจัยและนักพัฒนามาดำเนินการให้ 2) เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมหรือ มีความพอดีกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้น 3) เพื่อให้มีการขับเคลื่อนมวลสมาชิกเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการของผู้มีความรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง ผลักดันแรงกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีความรู้สึกถึงความสำคัญ ของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ จึงสะท้อนถึงความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

และ ผลประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม เห็นว่ามีประโยชน์อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า การดำเนินงานตามหลักสูตร ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับองค์ความรู้ที่ตรงประสบการณ์ของตน จึงเป็นสิ่งที่สร้างเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง กระบวนเทคนิคการฝึกอบรม ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม การปฏิบัติจริง จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในการประยุกต์นำไปใช้ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้อง อรุณรุ่ง บุณธนันตพงศ์ (2549 : 25) ได้กล่าวไว้ ถึงความสำคัญ ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ1) ชาวบ้าน ชุมชน ผู้ด้อยโอกาส

จะตื่นตัว ได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น สามารถคิดวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในทางที่จะให้ความร่วมมือกัน หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและชุมชน 2) ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสมากขึ้น การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้ง มีข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อคนในชุมชน 3) มีวิจัยและพัฒนาได้เรียนรู้จากชุมชน ได้ประสบการณ์การทำงานร่วมกับชุมชน อันก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองของนักวิจัยและพัฒนาอย่างแท้จริง 4) ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที เนื่องจากได้ลงมือทำกิจกรรมโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดการผนึกกำลังร่วมกัน โดยที่ประชาชนเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ตลอดจนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานที่โครงการที่ดำเนินการอยู่ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สรรค์ วรอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน : มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งในส่วนของสภาวะชุมชนและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน พบว่า ชุมชนท่าเสด็จ มีประวัติความเป็นมาที่น่าภาคภูมิใจ มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นที่เคารพนับถือของชุมชน มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาทั้งใน การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ถึงแม้ว่าเป็นชุมชนที่มีลักษณะการปกครองเป็นเทศบาลที่ทั้งตำบลมี 10 หมู่บ้าน แต่ก็มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้แทนชุมชนและได้พบปะกันอยู่เสมอ คณะวิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยใช้การจัดเวทีให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมค้นหาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เป็นข้อมูลทำแผนพัฒนาตำบล จนเกิดองค์ความรู้ด้านสหกรณ์ การต้านภัยยาเสพติดในชุมชน รวมทั้ง การเรียนรู้วิธีการออมทรัพย์และการจัดสวัสดิการในชุมชน ซึ่งผลจากการรวมกลุ่มกัน ร่วมคิด ร่วมทำ นักวิจัยเป็นเพียงผู้ประสานงาน เชิญวิทยากรจัดเวทีระดมความคิด และ พาศึกษาดูงานตามความสนใจของคนในชุมชนเท่านั้น ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถเปรียบเทียบเพื่อหาวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับชุมชนของตนได้

สรุปได้ว่า หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพสตรี สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี ตามเป้าหมาย ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของคน หรือการพัฒนาคน และการเปิดโอกาส ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ 3 ประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสตรี ดังนี้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่สตรี โดยกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ เพื่อการดำเนินงานพัฒนาสตรี ไว้ในแผนพัฒนาตำบล หรือ แผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน

1.2 ควรจัดการฝึกอบรม ตามหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี เพื่อให้สตรีมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการพึ่งพาตนเองได้ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของสตรี โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

1.3 ควรมีสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของสตรี ที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร และ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของสตรี และผู้นำสตรี อย่างต่อเนื่อง

1.4 ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหาร เพื่อให้สตรีมีบทบาทในการเสนอ / แจกแจงปัญหา และ ความต้องการของชุมชนจากมุมมองของสตรีในการกำหนดนโยบาย การบริหาร และการออกกฎระเบียบในทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

เพื่อให้สามารถนำหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรคำนึงถึงความพร้อม และ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ห้วงเวลาที่เหมาะสม และ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ควรให้ความสำคัญ และ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจัง

2.2 ควรได้มีการศึกษา วิเคราะห์ชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร และ ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้ร่วมกัน จึงต้องสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมที่ดี วิทยากรควรมีทักษะ ความสามารถในด้านวิทยากรกระบวนการ

2.3 ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ และ สร้างเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกิจกรรมเสริม อาจเสริมการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น การเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง การศึกษาดูงาน กิจกรรมตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

ผู้วิจัยมีข้อเสนอเพื่อการวิจัย สำหรับการสานต่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี ดังนี้

3.1 ควรวิจัยเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรสตรี ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ หลังผ่านกระบวนการอบรมตามหลักสูตร

3.2 ควรวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบบทบาทของสตรี ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี กับ สตรีที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ในด้านกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วม ระดับชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษดา ทองสังวรณ์. (2540). *ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2545) *ประมวลสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ : หจก.บางกอกบล็อก.

กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชนโดยถือมนุษย์เป็นศูนย์กลาง.* กรุงเทพมหานคร : Mild Publishing.

เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร).กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กิติ พัชรวิชญ์. (2533). *การบริหารและการพัฒนาบุคลากร.* กรุงเทพ ฯ : เชษฐ์การพิมพ์.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.* กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) .(2537). นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว พ.ศ. 2535 - 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2545). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยประชาคมในระดับพื้นที่.* คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

เชาว์ ไพรพิรุณโรจน์. (2532). องค์การและการฝึกอบรม**.** รัฐสภาสาร. 37 (10).

ชูชัย สมิทธิไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ธนาคารโลก. (2543). *The World Bank. สรุป การนำมิติหญิง - ชาย สู่กระแสหลักการพัฒนา* โดย รายงานนโยบายศึกษาของธนาคารโลก ปี 2000

ธีรนาถ กาญจนอักษร.(2542) *"วิกฤตการเศรษฐกิจปัญหา การว่างงานและความยากจน"* ณรงค์ เพชรประเสริฐ (บรรณาธิการ) เศรษฐศาสตร์การเมือง (เพื่อชุมชน) ฉบับที่ 7

นันทภพ เอื้ออารี.(2539). *ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ . (2543) *" แนวคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนา "* ในประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนา หน่วยที่ 1 หน้า 26 -27 นนทบุรี . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์

ประพนธ์ ปิยรัตน์. (2543) *บทบาทและภาระหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล .* โครงการสาธารณสุขระดับตำบล. นนทบุรี.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และ คณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พงษ์วิทย์ เขียวโป. (2540). *การส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลนางามและตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอเรณูนคร จังหวัด นครพนม. ขอนแก่น* : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พจนา เอื้องไพบูลย์. (2546). *การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน :การศึกษาแบบพหุกรณี*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542. ดัชนีกฎหมายไทย เล่มที่ 2. 2548. ศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.

พาณี อนันตชัย. (2542). *กระบวนการพัฒนาชุมชน.* : โปรแกรมวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.

พิบูลพันธ์ สาทอง. (2542) *การศึกษาบทบาทด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ไพฑูรณ์ นิยมนา. (2536). *การฝึกอบรม เอกสารประกอบฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา. เชียงราย ฯ* **:** สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.

รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2543). *การพัฒนาแบบจำลองฝึกระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรียา เอี่ยมวิบูลย์, (2542) . *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้นำสตรี.* งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพสตรี เด็ก และเยาวชน : กรมการพัฒนาชุมชน

วันนี นนท์ศิริ. (2543) *การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี* . วิทยานิพนธ์ พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต. : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม***.** กรุงเทพ ฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิสาร ตันไชย. (2544) *การศึกษารูปแบบและ วิธีการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /* : วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

ศุภชัย เชื้อกุณะ. (2542) *"ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดหนองคาย"* สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สงัด อุทรานันท์ (2532). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ.* กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. มูลนิธิพัฒนาภาคเหนือ.(2544). *การจัด กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เชียงใหม่* : หจก.เชียงใหม่ บี เอส การพิมพ์

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542* .กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรรค์ วรอินทร์. (2546). *การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน : มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา*. รายงานการวิจัย. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

สุจริต ขวัญทอง. (2542).*การศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในโครงการเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเชษฐ์ เรือนก้อน.(2541). *ความคาดหวังการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก.พิษณุโลก* : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรพล สงณรงค์.(2546). *การเรียนรู้ในการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต . ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณา มานะโรจนานนท์ (2542). *ปัจจัยเกื้อหนุนความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี พื้นที่จังหวัดเขตปริมณฑล* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย.

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์. (2543). *ยุทธศาสตร์การบริหารของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร* : บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

เสาวนีย์ กาญจนหย่า. (2547). *รูปแบบการเรียนรู้ ความรู้ และทัศนคติของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ กรณีศึกษา : ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546) *หนังสือชุดการพัฒนาครอบครัว เรื่อง ครอบครัวกับผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543) *ความรู้เพื่อการพัฒนา รายงานพัฒนาการโลก แปลและเรียบเรียงจากเอกสารเผยแพร่ของธนาคารโลก.กรุงเทพ* : องค์การค้าคุรุสภา.

สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.(2543) *คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล* .กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา . (2545) *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน.* กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พริ้นติ้ง, หน้า 231.

อนงค์รัตน์ เพชรสัมฤทธิ์. (2540). *บทบาทของสตรีในการมีส่วนร่วมจัดการทรัพยากรป่าไม้ของชุมชน.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรพินท์ สพโชคชัย.(2537).*คู่มือการจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาหมู่บ้านโดยพลังประชาชน.*กรุงเทพฯ:สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ไทย

อริศรา ชูชาติ และคณะ . (2538). *เทคนิคเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วม*. นครปฐม.สถาบันการสาธารณสุข อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรุณรุ่ง บุญธนันตพงศ์. (2549) *“ไม่ใช่เรื่องง่ายกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม,” วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร* 1 : 1 (มกราคม - มิถุนายน, 2549),

อัฌชนา วุฒิสมบูรณ์ (2549). *รายงานสถานการณ์สตรี...* / สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์,กรุงเทพฯ

อารมณ์ ร่มเย็น.(2545).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

Abuja, Nigeria, (2006). Digital World Africa, Abuja, Nigeria, 2006. Friday, 29 September 2006. Digital World Africa 2006. "The Millennium Development Goals (MDG) were adopted five**...,** Retrieved October 10,2006, from : http : www.viapc - 1.com/index.php?option=com_content&task=view&id=462 - 27k -

Akomolafe, Comfort Olufunke. Educational Foundations and Management Open and Distance Learning as a Mechanism for Women Empowerment in Nigeria **...** Retrieved October 10, 2006, from : http://www.pcf4.dec.uwi.edu/papers.php.

Beach, D.S. (1980). Personnel : The Management of People at work. New York : Cornell University, School of Industrial & Labor Relations. 3 rd ed.

Deutscher Entwicklungsdienst (DED). Eastern Province Women Development Association. Retrieved October 10, 2006, from : http : //www. zambia.ded.de/cipp/ded /content,lang,2/oid,2681/ticket,g_u_e_st/ - /E…

Ekman, E. Documentation in Educational Research. In J.P.Keeves (ed.) , Educational. Retrieved October 10, 2006, from : http://www.uv.es/allaga/curriculum/ Process General DeInvestigacion.pdf

Fenwick, Tara.et al.(2000,June) Women Crafting New Work : The Learning of Women Entrepreneurs. Retrieved October 10, 2006, from : http//www.ualberta.ca/~tfenwick/ext/pubs/print/aerc.him .

Goldstein, Irwin L. (1993). Training in Organizations : Needs Assessment, Development and. Evaluation.3. rd. ed. Pacific Grove. CA : Books / Cole. -------. ...

Janaki D, Leelavathi D. Empowering Women Through Distance Learning in India. Retrieved October 10, 2006, from : http://www.pcf4.dec.uwi.edu/viewpaper.php?id=329&print=1.

Kerka, Sandra. (1993) Women, Human Development, and Learning. ERIC Digest. Retrieved October 10, 2006, from : http://www.ericdigests.org/1993/women.htm

Malik Naveed A. et al.(2005, September) Framework of Collaborative Research and Development on Distance Learning Technology for Asia. Retrieved October 10, 2006, from: http://www.ualberta.ca/~tfenwick/ext/pubs/print/aerc.htm.

Morgan,D.L.(ed),Successful Focus Groups. California : SAGE Publications, 1991.

Mrs.Bush's Remarks at the National Center for Women Development in Nigeria. Abuja. Nigeria. Retrieved October 10, 2006, from: http//www.whitehouse.gov/news/releases /2006/01/20060118 - 2.html.

Pareek, Udai & Venkatesare. T. Roa (1981). Training of Education Managers : A Draft Hanbook for Training in Planning and Management of Education. Bangkok, Thailand. UNESCO.

Rees, Christopher J, Galina. Miazhevich 2004 Women Managers in Belarus : Learning Strategies in Times of Transition. Retrieved October 10, 2006, from bookshop.blackweel.co.uk/jsp/id/Management_in_Development_Peper_No_ 10/97.81904143543.

Rutman, Deborah. et al.(2000, May) Substance Use and Pregnancy : Conceiving Women in the Policy - Making Process. : Retrieved October 10, 2006, from http://www.pcf4.dec.uwi.edu/viewpaper.php?id=329&print=1..

Ryan Maureen and Leona M. English. (2004). A Growth - centered Approach to Women's Development in Grenada Community Development Journal 39 : 38 - 48 (2004)
Community Development Journal and Oxford University Press
Retrieved October 10, 2006, from: http://www. cdj.oxfordjournals.org/cgi/content/abtarct/39/1/38

Saylor, J.G. & W.M, Alexander. (1981). Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. Tokyo: Halt Sounder Japan.

WOMEN'S DEVELOPMENT. Retrieved October 10, 2006, from : http : // www.wcd.nic.in/women.htm.

Young Joo Paik (1998) Korean Women's Development Institute Seoul, Korea Email: yjpaik @ kwominet.or.kr . Retrieved October 10,2006, from : http : //: http://www.ifla.org/IV/ifla64/112-122e.htm.

ภาคผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งหน้าที่
1	ดร.นิพนธ์ วรรณเวช	- รองผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (งานบัณฑิตวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี - ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
2	ดร.อาคม เจริญสุข	- รองผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี - กรรมการบริหารหลักสูตรสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
3	ผศ.อรรถพล อุสายพันธุ์	- กรรมการบริหารหลักสูตรสาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
4	ผศ.เทวี สวรรยาธิปัติย์	- ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี - กรรมการบริหารหลักสูตรสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี - ประธานโปรแกรมสาขาวิชาพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
5	นางทศมนพร พุทธจันทรา	- นักวิชาการพัฒนาชุมชน 7 ว กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย

(1) แบบบันทึกกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการ	กิจกรรม	อุปกรณ์ที่ใช้	ผลผลิต

บันทึก วันที่ .....เวลา..... น.

(2) แบบสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....

เพศ □ ชาย □ หญิง

อายุ ..... ปี

การศึกษา .....

สถานภาพสมรส .....

ตำแหน่งในชุมชน .....

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี

1. กระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะอย่างไร……

2. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อม ศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสตรี ในชุมชน อย่างไร

- ด้านบุคลากร.....
- ด้านงบประมาณ.....
- ด้านวิชาการ.....
- ด้านอื่นๆ.....

3. เป้าหมายการส่งเสริมการพัฒนาสตรี ในชุมชน มีหรือไม่ .....

4. การจัดกิจกรรมและ กระบวนการเรียนรู้ของสตรี ในชุมชนมีลักษณะอย่างไร

.....

5. อุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี มีอะไรบ้าง .....

6. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี ในชุมชน มีความยั่งยืน .....

……

สัมภาษณ์ วันที่ .....เวลา..... น.

(3) แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....นามสกุล.....
เพศ □ ชาย □ หญิง
อายุ ..... ปี
การศึกษา .....
สถานภาพสมรส .....
ตำแหน่งในชุมชน .....

เอกสารหลักฐาน……..

ข้อมูลด้านชุมชน

- ที่ตั้งและสภาพภูมิศาสตร์
- แบ่งเขตการปกครอง
- การคมนาคม
- ประชากร การประกอบอาชีพ
- การนับถือศาสนา

สถานะการคลัง

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

สถาบันการศึกษา

สถาบันและองค์กรชุมชน

การสาธารณสุข

การบริการพื้นฐาน

สถานที่ราชการ

……

สำรวจ วันที่ .....เวลา..... น.

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม
หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งแบบประเมินจะเป็นกรอบแนวทางในการสร้างหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แบบประเมินมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี
ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ขอให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้อง และ ความเหมาะสมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อคิดเห็น เพื่อประโยชน์ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน และขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายสุทธิรักษ์ หงสะมัต
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้อง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โดยผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น - 1

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			
	1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
1. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาแนวทาง หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี กับ การพัฒนาสตรี				
2. ความสอดคล้องของปัญหาและความสำคัญในการพัฒนา แนวทาง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพสตรี กับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร				
3. ความสอดคล้องของหลักการของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร				
4. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเนื้อหาแต่ละชุดวิชา				
5. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แต่ละชุดวิชากับกิจกรรม				
6. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับเทคนิค วิธีการ				
7. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชากับเทคนิค วิธีการ				
8. ความสอดคล้องของการจัดลำดับเนื้อหาวิชา				
9. ความสอดคล้องของระยะเวลาหลักสูตรการอบรม				
10. ความสอดคล้องกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม				
11. ความสอดคล้องของกิจกรรมแต่ละชุดวิชากับการประเมินผล				
12. ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับการวัดความรู้				
13. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการประเมินผล				
14. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับการนำไปปฏิบัติจริง				
15. ความสอดคล้องของหลักสูตรกับประโยชน์ที่จะได้รับในด้านการพัฒนาศักยภาพสตรี				

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โดยผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

มีความเหมาะสม	มากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	5
มีความเหมาะสม	มาก	กำหนดคะแนนเป็น	4
มีความเหมาะสม	ปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น	3
มีความเหมาะสม	น้อย	กำหนดคะแนนเป็น	2
มีความเหมาะสม	น้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	1

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน				
	5	4	3	2	1
1.แนวคิด หลักการ เหตุผลของในการพัฒนาหลักสูตร					
2.วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
3.โครงสร้างของหลักสูตร					
4.ขอบเขตเนื้อหาชุดวิชาของหลักสูตร					
5.วัตถุประสงค์ของแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร					
6.เทคนิค วิธีการในการฝึกอบรมตามหลักสูตร					
7.ห้วงระยะเวลาในการฝึกอบรมตามหลักสูตร					
8.การประเมินผลแต่ละชุดวิชาตามหลักสูตร					
9.การประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตร					
10.หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ เป็นเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งแบบประเมินจะเป็นกรอบแนวทาง ในการประเมินความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

2. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1.	**การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม**		
1)	ความสำคัญของการวางแผนทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน		
2)	หลักการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชนต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของชุมชน		
3)	เป้าหมายการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชนต้องเป็นไปตามหน่วยงานของรัฐที่วางโครงการให้		
4)	แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนที่ถูกต้อง คือ การวางแผนการดำเนินงานร่วมกับชาวบ้าน		
5)	ผู้ที่จะบอกปัญหาของชุมชน ได้ดีที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ		
6)	การแก้ปัญหาในชนบทจะต้องเปิดโอกาสให้ชาวบ้านเป็นผู้คิดและตัดสินใจการเสนอโครงการ		
7)	ความล้มเหลวของการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชน มีสาเหตุที่สำคัญที่สุดมาจากเจ้าหน้าที่ / นักพัฒนา คิด ตัดสินใจแทนชาวบ้าน		
8)	แนวทางการพัฒนาชนบทไทย ควรเน้นไปที่การพัฒนาวัตถุเพื่อให้เกิดกิจกรรมมาก ๆ		
9)	ข้อมูลที่ดีที่สุดในการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ข้อมูลจากการประชุมชาวบ้าน		
10)	สิ่งที่สำคัญที่สุด ของการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชน คือ การขอรับสนับสนุนจากภาครัฐ		
2.	**บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและการพัฒนาเครือข่าย**		
11)	แนวทางการพัฒนาสตรี คือ การจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจ		
12)	คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คือ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีบทบาทในฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือองค์การบริหารส่วนตำบล ในกิจการที่เกี่ยวกับงานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชนในตำบล		
13)	องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไม่มีหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี		
14)	เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสตรี คือ พัฒนาองค์กรสตรี ให้มีความเข้มแข็ง		
15)	การรณรงค์เรื่องยาเสพติด ไม่ใช่หน้าที่ของสตรีที่จะเข้าไปเกี่ยวข้อง		

3.	**การจัดเวทีประชาคม**		
16)	ประชาคม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อมาทำงานร่วมกัน		
17)	เวทีประชาคมเป็นกลไกของการประสานการวางแผนโครงการพัฒนาชุมชน		
18)	การจัดเวทีประชาคม ในชุมชน จักต้องให้ราชการสั่งการถึงกระทำได้		
19)	การจัดเวทีประชาคม จะเอื้ออำนวยประโยชน์ในการบริหารงานแผนงานโครงการพัฒนา ของ อบต.		
20)	ประชาคม เป็นเรื่องของ อบต. กับ หน่วยงานราชการ เพื่อการประชุมวางแผนโครงการพัฒนาชุมชน		

เฉลยแบบประเมินความรู้ความเข้าใจ

ข้อ 1	ใช่
ข้อ 2	ใช่
ข้อ 3	ไม่ใช่
ข้อ 4	ใช่
ข้อ 5	ไม่ใช่
ข้อ 6	ใช่
ข้อ 7	ใช่
ข้อ 8	ไม่ใช่
ข้อ 9	ใช่
ข้อ 10	ไม่ใช่
ข้อ 11	ใช่
ข้อ 12	ใช่
ข้อ 13	ไม่ใช่
ข้อ 14	ใช่
ข้อ 15	ไม่ใช่
ข้อ 16	ใช่
ข้อ 17	ใช่
ข้อ 18	ไม่ใช่
ข้อ 19	ใช่
ข้อ 20	ไม่ใช่

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบวัดความรู้ความเข้าใจ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ตารางแสดง ค่า Alpha ของแบบวัดความรู้ความเข้าใจ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ข้อที่	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด	ค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับผลรวมของตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร (Alpha)
1	28.9000	3.4724	.3817	.6020
2	29.0000	3.1034	.1155	.6479
3	28.9333	3.8575	.2740	.6749
4	28.8667	3.0161	.1836	.6950
5	29.2000	3.6828	.1850	.6390
6	29.1333	3.9126	.3011	.6626
7	28.8333	3.2471	.2532	.6952
8	28.6667	3.2644	.1175	.6159
9	29.1000	2.9897	.1921	.6050
10	29.0667	3.3747	.3323	.6366
11	28.8667	3.0851	.1415	.6626
12	29.1667	3.1092	.1360	.6551
13	29.2667	3.5816	.1214	.6822
14	28.9667	2.7920	.3064	.6050
15	28.8000	4.0966	.3948	.6184
16	28.7333	3.6506	.1622	.6289
17	29.3000	3.3207	.3558	.6857
18	29.2333	3.9782	.3408	.6434
19	28.7000	3.7345	.2105	.6371
20	28.7667	3.3575	.2056	.6952

N of case = 30.0 N of Items = 20 Alpha = .7407

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม
หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยว กับ การฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือ เติมข้อความลงในช่องว่างในแบบประเมินต่อไปนี้

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักสูตร					
1. หลักสูตร และ เนื้อหาการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของท่าน					
2. เนื้อหาของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทหน้าที่ของท่าน					
3. ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของท่านได้					
4. ทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้					
5. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน					
ด้านการจัดการอบรม					
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมชัดเจน					
2. การประสานงานของผู้ดำเนินงานฝึกอบรม					
3. ระยะเวลาของการฝึกอบรม					
4. ความพร้อมในด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม					
5. สภาพแวดล้อมและสถานที่ฝึกอบรม					
6. การต้อนรับ - การลงทะเบียน – รับรายงานตัว					
7. บรรยากาศในการฝึกอบรม					
8. การเอาใจใส่อำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม					
9. สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
10. การบริการอาหาร และ เครื่องดื่ม					
ด้านเทคนิควิธีการ					
1. การจัดลำดับเนื้อหาวิชามีความเหมาะสม					
2. การจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ ในเนื้อหาการฝึกอบรม					
3. การนำเสนอกิจกรรมการฝึกอบรมมีการจัดเตรียมที่ดี					
4. รูปแบบการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ					

หัวข้อประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. รูปแบบการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหามาก					
6. การนำเสนอกิจกรรมการฝึกอบรมช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมและแสดงความคิดเห็น					
ด้านวิทยากร					
1. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการฝึกอบรม					
2. การรวบรวม เรียบเรียงเนื้อหา การเตรียมการฝึกอบรม					
3. ความรู้ของวิทยากรในเนื้อหาการฝึกอบรม					
4. วิทยากรช่วยเสริมสร้างกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น					
5. มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม					
6. มีบุคลิกภาพ การสื่อสาร ที่ดี					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงหลักสูตร

ด้านหลักสูตร

.....

.....

ด้านการจัดการฝึกอบรม

.....

.....

ด้านเทคนิควิธีการ

.....

.....

ด้านวิทยากร

.....

.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ช

แบบประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แบบประเมินประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรม โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างในแบบประเมินต่อไปนี้

หัวข้อประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ได้นำความรู้ ความเข้าในไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
2. มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงการวางแผน การวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหามากขึ้น					
3. มีกระบวนการคิด และตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
4. มีความตระหนัก ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
5. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปสู่สมาชิกคนอื่น					
6. มีส่วนร่วมในการประชุม การแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาของชุมชนมากขึ้น					
7. องค์กรสตรีมีบทบาทความชัดเจนในภารกิจหน้าที่มากขึ้น					
8. องค์กรสตรีมีขีดความสามารถประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น					
9. องค์กรสตรีเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกมากขึ้น					
10. องค์กรสตรีมีเวที การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำกิจกรรมากขึ้น					
11. องค์กรสตรีมีการประสานกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) มากขึ้น และองค์อื่นๆ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น					
12. การอบรมมีส่วนทำให้ชุมชนเกิดกระบวนการแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ดีมากขึ้น					
13. การฝึกอบรมทำให้ชุมชนเกิดความสมานสามัคคีกันมากขึ้น					
14. โดยภาพรวมการอบรมนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดีมาก					

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ซ

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรสตรี โดยการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรสตรี หรือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ ขณะนี้มีองค์กรสตรีระดับหมู่บ้าน 66,583 คณะ ระดับตำบล 6,989 คณะ ระดับอำเภอ 876 คณะ และ ระดับจังหวัด 75 คณะ โดยดำเนินการภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 และในการพัฒนาสตรีดังกล่าว ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สตรีมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ปัจจุบันมีผู้นำสตรีส่วนหนึ่งได้รวมตัวจัดตั้งสมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทยขึ้น โดยการสนับสนุนของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งองค์กรสตรีดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล

จากความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาสตรีดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้นำสตรีให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันสตรีเป็นประชากรที่มีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรของประเทศ และบทบาทสตรีในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในวงการของการพัฒนาว่าสตรีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันงานพัฒนาโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน และเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาดังนั้นจึง มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรี โดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้นำสตรีขึ้น เพื่อสร้างผู้นำสตรีให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำการพัฒนามากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้นำสตรีมีความสามารถเพิ่มขึ้นและเป็นผู้นำการพัฒนาในชุมชนได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมได้
2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถอธิบายบทบาทองค์กรสตรีและเครือข่ายได้
3. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถดำเนินการจัดเวทีประชาคมในระดับชุมชนได้

คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม

1. เป็นผู้นำองค์กรสตรี หรือคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ
2. เป็นสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาทุกระดับ

กลุ่มเป้าหมาย

ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย จำแนกกลุ่มตามระดับ เช่น กพสม. กพสต. กพสอ. กพสจ. รุ่นละไม่เกิน 30 คน

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย 3 ชุดวิชา ดังนี้

1. การวิเคราะห์และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
2. บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย
3. การจัดเวทีประชาคม

ระยะเวลา 3 วัน

เทคนิค วิธีการ

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ใช้เทคนิคและวิธีการดังนี้

1. กระบวนการกลุ่ม
2. การใช้คำถามกระตุ้น
3. การอภิปราย ระดมสมอง
4. การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น การเขียนบัตรคำ Mind Map
5. การปฏิบัติจริง
6. การบรรยาย

การประเมินผล

1. ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในขณะฝึกอบรม
2. ประเมินจากผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลโครงการและหลักสูตร

ตารางการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

<table>
<tr><td>วัน
เวลา</td><td colspan="3">09.00 - 12.00 น.</td><td>12.00
-13.00
น.</td><td>13.00 - 15.00 น.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">วันแรก</td><td>08.30 น. - 09.00</td><td>09.00 - 10.30 น.</td><td>10.45 - 12.00 น.</td><td rowspan="4">พักรับประทานอาหารกลางวัน</td><td rowspan="2">บทบาทและภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย (ต่อ)</td></tr>
<tr><td>รายงานตัว
ลงทะเบียน</td><td>- ปฐมนิเทศ
- กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย</td><td>บทบาทและภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย</td></tr>
<tr><td>วันที่สอง</td><td colspan="3">การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม</td><td>ฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการ</td></tr>
<tr><td>วันที่สาม</td><td colspan="3">การจัดเวทีประชาคม</td><td>สรุป / ประเมินผล</td></tr>
</table>

สังเขปเนื้อหาวิชาในหลักสูตร

ชุดวิชาที่ 1 บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและการพัฒนาเครือข่าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถอธิบายและวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ภารกิจของผู้นำองค์กรสตรีได้
2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถพัฒนาเครือข่ายเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสตรีได้

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรี
2. การพัฒนาเครือข่ายเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสตรี

เทคนิควิธีการ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยใช้

1. กระบวนการกลุ่ม
2. การอภิปรายระดมสมอง
3. บทบาทสมมติ

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. ปากกา
3. เข็มหมุด กระดาษกาว
4. บอร์ด
5. บัตรคำ ขนาด รูปทรง และสีต่างๆ กัน
6. บรรยายสรุป

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอบรม
2. ผลงาน
3. การประเมินผลโครงการและหลักสูตร

ประเด็นเนื้อหา

ชุดวิชาที่ 1 บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย

1. บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรี

การพัฒนาสตรี

สภาพและปัญหา

ปัจจุบันประชากรของประเทศไทยมีจำนวนประมาณ 47 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นสตรีร้อยละ 49.6 และเมื่อพิจารณาถึงประชาชนที่อยู่ในวัยแรงงาน ในลักษณะการเปลี่ยนแปลงของอัตราระหว่างหญิงและชายตั้งแต่ปี 2513 – 2523 เป็นต้นมา ปรากฏว่ามีแนวโน้มของอัตราส่วนไม่ แตกต่างกันมากนัก คือ ประมาณร้อยละ 50 เป็นแรงงานสตรี จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสตรีเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างประชากรและด้านแรงงานของประเทศ และน่าจะเป็นพลังสำคัญที่ก่อให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า บทบาทและความสามารถของสตรีทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างเด่นชัดในสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้จะเห็นได้จาก

1) การใช้แรงงานสตรี จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2523 ปรากฏว่าประชากรสตรี 23.1 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 49.6 ของจำนวนประชากรของประเทศเป็นสตรีในวัยแรงงานจำนวน 10.3 ล้านคน ซึ่งเท่ากับร้อยละ 45.6 ของจำนวนประชากรสตรีทั้งหมด และในจำนวนสตรีดังกล่าว ได้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน 10.23 ล้านคน โดยแยกเป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 41.9 ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและหัตถกรรมร้อยละ 7.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 50.7 ทำงานในภาคพาณิชยกรรม การบริการ และอื่นๆ

ในภาคเกษตรกรรม แรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานของสตรี และแรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนี้การทำงานมักจะไม่ได้รับผลตอบแทนในลักษณะของตัวเงิน และยังต้องปฏิบัติงานหนัก คือต้องรับภาระทั้งงานบ้าน งานเลี้ยงดูลูก และการทำงานนอกบ้านอีกด้วย

ในภาคอุตสาหกรรมมีแรงงานของสตรีถึงร้อยละ 40 นับว่าสตรีได้เข้ามามีบทบาททางด้านอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานสตรียังไม่ได้รับการยอมรับหรือการประเมินค่าเท่าเทียมกับแรงงานชายในการปฏิบัติงานในประเภทเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการส่งเสริมความก้าวหน้า เงินค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับยังมีความเหลื่อมล้ำกัน สตรีส่วนใหญ่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคนี้ยังมีการศึกษาต่ำ

2) ทางด้านการศึกษา โดยข้อกำหนดของกฎหมายแล้วไม่มีข้อจำกัดใดๆ ที่จะกีดขวางการศึกษาของสตรีให้มีโอกาสศึกษาเช่นเดียวกับบุรุษ แต่ในทางเป็นจริงพบว่าสตรีรู้หนังสือน้อย

กว่าชาย ดังปรากฏจากสถิติประชากรผู้ไม่รู้หนังสือของประเทศไทยปี 2523 อายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีผู้ไม่รู้หนังสือประมาณ 4.26 ล้านคน แยกเป็นชาย 1.28 ล้านคน และเป็นหญิง 2.98 ล้านคน หรือ ร้อยละ 69.95 สาเหตุของการที่สตรีมีโอกาสทางด้านการศึกษาน้อยเป็นเพราะเจตคติ ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เป็นมาแต่อดีต อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการไม่รู้หนังสือหรือโอกาสในการเรียนหนังสือของสตรีน้อยกว่าชายขณะนี้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และถ้าโอกาสทางด้านการศึกษาได้ขยายออกไปครอบคลุมพื้นที่ในชนบทได้ทั่วถึงก็จะสามารถทำให้เจตคติในด้านการเรียนรู้ของสตรีดีขึ้น

ในด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม พบว่าสตรียังมีบทบาทน้อยกว่าชาย โดยเฉพาะทางด้านศาสนา ชายสามารถบวชและให้การสืบทอดศาสนาได้โดยตรง ส่วนสตรียอมรับว่าเป็นผู้สนับสนุนเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติกล่าวได้ว่า สตรีมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนงานในด้านนี้ไม่น้อยเลย

3) ทางด้านสาธารณสุข กล่าวได้ว่าสตรีไม่ใช่เพศที่อ่อนแอ แต่เป็นด้วยสตรีมีขีดจำกัดทางด้านสรีระวิทยา กล่าวคือ มีจุดอ่อนในร่างกายหลายทางที่เป็นสื่อทำให้เชื้อโรคติดต่อได้ง่าย และโดยที่สตรีมีหน้าที่หลักเป็นทั้งภริยา มารดา และแรงงาน ความเจ็บป่วยของสตรีย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อทารก ครอบครัว และความเป็นอยู่ของครอบครัวได้เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากสตรีในระหว่างการตั้งครรภ์ พบว่ามีจำนวนมากที่มีปัญหาทางด้านการขาดโปรตีนมีผลกระทบไปสู่การตาย เนื่องจากเกิดโรคแทรกซ้อนในระหว่างตั้งครรภ์และคลอดถึงร้อยละ 81 ของสาเหตุการตายของมารดาทั้งหมด

ครอบครัวในชนบทและในแหล่งเสื่อมโทรมยังมีปัญหาทางด้านมีบุตรมากเกินไป ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพของมารดาและทารกตลอดจนการกิจอยู่ของครอบครัว จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการมีบุตรให้น้อยลงด้วยการวางแผนครอบครัว อย่างไรก็ตามสตรียังต้องรับภาระในด้านการ วางแผนครอบครัวเป็นส่วนใหญ่

4) ทางด้านสังคมและการเมือง กล่าวได้ว่าบทบาทของสตรีทางด้านสังคมโดยพฤตินัยและมีบทบาทอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะสตรีในชนบท แต่ทางด้านการเมือง การปกครอง สตรียังไม่ได้ตื่นตัว ทั้งนี้ อาจเป็นด้วยประเพณีและการได้รับความรู้ได้ฝังลึกมาแต่เด็กว่าสตรีจะต้องเป็นฝ่ายให้การสนับสนุน ฉะนั้นการแสดงออกในด้านนี้จึงไม่ได้แสดงออกโดยตรง แต่แสดงออกในลักษณะเป็นแรงสนับสนุน

จากสภาพดังกล่าว อาจสรุปสาเหตุของปัญหาพื้นฐานของสตรีที่เป็นอุปสรรคให้สตรียังมีบทบาททางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างไม่เต็มที่ คือ

(1) ค่านิยมในสังคมที่ยกย่องผู้ชาย นายจ้างมักจะเห็นว่าผู้ชายทำงานได้มากกว่าและดีกว่าสตรี เป็นผลให้สตรีได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่ำ

(2) เจตคติของสังคมและครอบครัวยังให้โอกาสบุตรชายมากกว่า และบางครั้งสตรีเองก็มีส่วนในการละโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ การด้อยในการศึกษาและฝีมือ

ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้สตรีมีโอกาสในการเลือกงานหรือประกอบอาชีพในลักษณะจำกัด

(3) การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยที่รัฐให้แก่มารดาและเด็กยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งการกระจายสถานบริการของรัฐบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังกระจายไม่เหมาะสม

(4) สตรีส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ทางด้านสุขศึกษาและโภชนาการ

(5) สตรียังมีบทบาทในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในเรื่องศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีน้อย

(6) โอกาสและประสบการณ์ที่สตรีได้รับไม่เอื้ออำนวยต่อลักษณะการเป็นผู้นำในด้านการเมือง การปกครองตลอดจนการจัดการและบริหารทุกระดับ

(7) ขาดองค์กรประสานงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรี

นโยบายการพัฒนาสตรีในประเทศที่กำลังพัฒนา

จากผลการประชุมผู้นำสตรีชองโลก มีนักวิชาการชื่อ Caroline O.Moser (1994X ได้จำแนกการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาสตรีของประเทศต่างๆ ไว้ 5 ด้าน คือ

1. นโยบายด้านสวัสดิการสำหรับสตรี (Welfare Policy) ช่วงระกว่าง พ.ศ.2493 – 2513 การพัฒนาสตรีเน้นบทบาทของสตรีในฐานะมารดา สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาด้านโภชนาการ การวางแผนครอบครัว ซึ่งยังเป็นยุทธวิธีที่เป็นที่นิยมต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

2. นโยบายด้านความเสมอภาค (Equity Policy) ระหว่าง พ.ศ.2519-2528 ซึ่งเป็นช่วงศตวรรษปีสตรีสากล การพัฒนาสตรีเน้นความเท่าเทียมกัน ระหว่างชาย สตรีได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการพัฒนา มีบทบาทสำคัญ 3 บทบาทในฐานะมารดาดูแลครอบครัว บทบาทในการทำงานนอกบ้าน เพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ครอบครัวและมีบทบาทในการทำงานเพื่อส่วนร่วมเมื่อมีเวลาว่าง จากงานประจำในครอบครัวและการทำงานนอกบ้าน ดังนั้น วัฒนธรรมทางตะวันตก จึงค่อนข้างถูกต่อต้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการราชการ

3. นโยบายขจัดปัญหาความยากจน (Anti-poverty Policy) ช่วงเวลาตั้งแต่ พ.ศ.2519 เป็นต้นมา สตรีถูกมองว่าเป็นผู้ด้อยโอกาสมีฐานะยากจน นโยบายจึงเน้นบทบาทของสตรีในฐานะผู้ผลิต สตรีควรทำงานเพิ่มพูนรายได้แก่ครอบครัว เน้นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมอาชีพขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนให้สตรีมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นยุทธวิธีที่นิยมในหมู่นักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชน

4. นโยบาย การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของสตรี (Efficiency Policy) เริ่มตั้งแต่ช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา นโยบายเน้นการพัฒนาให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ สตรีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

5. นโยบายการเพิ่มขีดความสามารถ สร้างความเข้มแข็งของสตรี(Empowerment) เป็นยุทธวิธีที่ริเริ่ม โดยสตรีในประเทศที่กำลังพัฒนายอมรับบทบาทของสตรี 3 ประการ และเน้นการที่นิยมในหมู่นักพัฒนาองค์กรเอกชน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีของกรมการพัฒนาชุมชน (กรมพัฒนาชุมชน ,2541 : 42 - 46)

กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสถาบันครอบครัว ไว้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวส่งเสริม ความรัก และความอบอุ่น ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมชุมชน และช่วยให้คุณภาพชีวิตของคนในครอบครัวดีขึ้น ประกอบด้วยงานพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นแผนงานส่งเสริมสถาบันครอบครัว มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมการพัฒนาคนและครอบครัวให้ค่านิยมด้านศีลธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสม มีความรัก ความผูกพันกันในชุมชนมีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถจัดการชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวให้มั่นคง อบอุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะงานพัฒนาสตรีซึ่งขอเสนอ ดังนี้

- งานพัฒนาสตรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรสตรีทุกระดับเพื่อเป็นแกนนำการพัฒนาให้ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ เศรษฐกิจชุมชนดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์การใช้กระบวนการกลุ่ม ดังนี้

1. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของสตรี
2. ทำการพัฒนากลุ่มสตรี
3. สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี
4. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานขององค์กรสตรี

วิธีการดำเนินงานพัฒนาสตรี 5 ประการ คือ

1. การจัดตั้งพัฒนาและสร้างเครือข่ายองค์กรสตรี
2. การส่งเสริมอาชีพสตรี
3. การส่งเสริมพัฒนาครอบครัว
4. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การส่งเสริมสถานภาพสตรี

เป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสตรี 6 ประการ คือ

1. พัฒนาองค์กรสตรี ให้มีความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว และให้ครอบครัวพัฒนาความอบอุ่น มีความมั่นคงและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. พัฒนาสตรีหมู่บ้าน/ตำบลให้รวมตัวกันทำงานเป็นกลุ่มสตรีอาสาพัฒนาชุมชน มีการเลือกตั้งและพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.)

3. ให้สตรีทุกหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงมหาดไทยตามนโยบายเพื่อปากท้อง พร้อมปลอดภัยและก้าวไกลทางการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการส่งเสริมอาชีพสตรีตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

4. ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน/ตำบล กิจกรรมส่งเสริมอาชีพอย่างน้อยหนึ่งอย่าง (One Village one Product)

5. ให้สตรีทุกครัวเรือนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาครอบครัวของตนเองอย่างสม่ำเสมอทั่วถึง

6. ให้ผู้นำสตรีได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ และความเป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับและดำรงตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการของชุมชน

แนวคิดการสนับสนุนงานองค์กรสตรี

นโยบายการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะแนวทางตามหนังสือที่สั่งการของกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท 0405/ว 115 ลงวันที่ 21 มกราคม 2540 เรื่องแนวทางการพัฒนาสตรีตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2535 มีสาระสำคัญดังนี้

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชนได้ให้การสนับสนุนและพัฒนาสตรีมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 จนถึงปัจจุบัน โดยการสนับสนุนให้ท้องถิ่น ดำเนินการ จัดตั้งองค์กรสตรีขึ้น ครบทุกระดับในปี พ.ศ.2538 และกำหนดแนวปฏิบัติให้องค์กรสตรีมีบทบาทในด้านการดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้น

1.ด้านเศรษฐกิจ ให้ดำเนินการ

1.1 ให้มีการรวมกลุ่มสตรีที่สนใจอาชีพเดียวกัน

1.2 ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ด้านอาชีพ การบริหารจัดการเชิงธุรกิจและการตลาด โดยการประสานงานจัดหาวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านแก่กลุ่มสตรี

1.3 ให้ทำการประสานงาน ขอรับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและการตลาดจาหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพสตรี

2. ด้านสังคม ให้ดำเนินการ

2.1 ให้ความร่วมมือกับ กสพอ. กพสต. และกลุ่มสตรีทั่วไปจัดกิจกรรมในวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสตรี เด็ก และเยาวชนวันสำคัญทางศาสนาประเพรี และวัฒนธรรมที่สำคัญต่างๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันเด็ก วันกตัญญู วันครอบครัว วันสงกรานต์ วันพ่อ วันเข้าพรรษา เป็นต้น

2.2 ให้ กพสจ.กพสอ.กพสต.และ กพสม. เป็นผู้นำ ในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น และการรณรงค์ต่อต้าน การติดยาเสพติด โรคเอดส์ และโสเภณีแก่สตรี เด็ก และเยาวชนในท้องถิ่นของตนเอง

3. ด้านการปกครอง

ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ กพสอ.กพสต.กพสม. สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการสภาตำบล เพื่อให้มีโอกาสไปมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปกครองร่วมกับหน่วยงานส่วนท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัดมากขึ้น

4.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ให้องค์กรสตรีทุกระดับช่วยกันรณรงค์ประชาชน ในท้องถิ่นให้ตระหนักเห็นความสำคัญ รู้คุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมล

4.2ให้องค์กรสตรี ทุกระดับเป็นแกนนำ ในการจัดกิจกรรมด้านการนอุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรม ในวันสำคัญ ๆ ร่วมกับหน่วยงานราชการองค์กรเอกชนทุกกิจกรรม (กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน , 2540)

3. สตรีกับการพัฒนาชนบท

การพัฒนาชนบท หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพยายามเพิ่มพูนศักยภาพของชนบทให้สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในชุมชนของตนเอง ให้มีการกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นหรือที่มีอยู่อย่างกว้างขวางและยุติธรรม การพัฒนาชนบทเป็นยุทธวิธีที่กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาสภาพชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ของคนยากจนในชนบท เน้นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพทางการผลิต เพื่อให้สังคมชนบท มีความเจริญและมีรายได้มากขึ้น

การพัฒนาชนบท เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการที่ประชาชนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจรับผิดชอบและลงมือแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชนด้วนตนเอง

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาชนบทคือ การเปิดโอกาสให้คนในชนบทได้เข้ามามีบทบาทคิด ตัดสินใจเลือกปฏิบัติการแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ให้บรรลุตามต้องการที่พึงประสงค์ของชุมชนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา

ศักยภาพของคนในชุมชนเป็นประการแรก การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกเพศ ทุกวัย เป็นประการต่อไปและจุดหมายสุดท้ายคือ ให้คนยืนอยู่บนฐานะการพึ่งตนเอง

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในชนบทจึงรวมถึงสตรีซึ่งเป็นกำลังหลักของชุมชน เพราะสตรีจะเป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมายหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ครอบครัว สังคม และวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์สูงกว่าชาย การเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบทจึงเป็นแนวคิดที่มีวิสัยทัศน์

กรมการพัฒนาชุมขน นับว่าเป็นหน่วยงานแรกที่ได้มีการดำเนินงานพัฒนาสตรีอย่างจริงจัง โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 โดยยึดนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาสตรีระยะยาวเป็นหลักในการวางแนวทางพัฒนาสตรีในระยะแรก การดำเนินงานพัฒนาสตรีได้เน้นเรื่อง คหกรรมศาสตร์ และการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นๆ เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์จนกระทั้งปลายแผนพัฒนาฯฉบับที่ 4 ต่อเนื่องฉบับที่ 5 นโยบายการพัฒนาสตรีได้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรี ไปสู่ลักษณะสตรีที่พึ่งประสงค์โดยความพร้อมใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยกระตุ้นให้สตรีในชนบทมีความริเริ่มมีความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้สนับสนุนให้ มีการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในระดับท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อให้องค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรที่รองรับกิจกรรมพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ที่หน่วยงานต่าง ๆลงไปดำเนินการในท้องถิ่นตลอด เสนอข้อมูล ปัญหา ความต้องการร่วมพิจารณากลั่นกรองแผนงาน/โครงการสำหรับสตรีเด็ก และเยาวชน และร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรประชาชนทุกรูปแบบ เป็นผู้ประสานงานระหว่างประชาชนกับรัฐ เพื่อให้การดำเนินงานในท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นแกนนำที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสตรี เด็ก และเยาวชนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ ที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้ ในการพัฒนาสตรีในปัจจุบันคือมุ่งที่จะพัฒนาสตรีให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสตรีไว้ ดังนี้คือ

1.การจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจ

2.การส่งเสริมอาชีพสตรี เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการผลิต การตลาด ตลอดจนการสนับสนุนในด้านเงินทุนเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้สตรีได้เกิน 15,000 บาท/คน/ปี

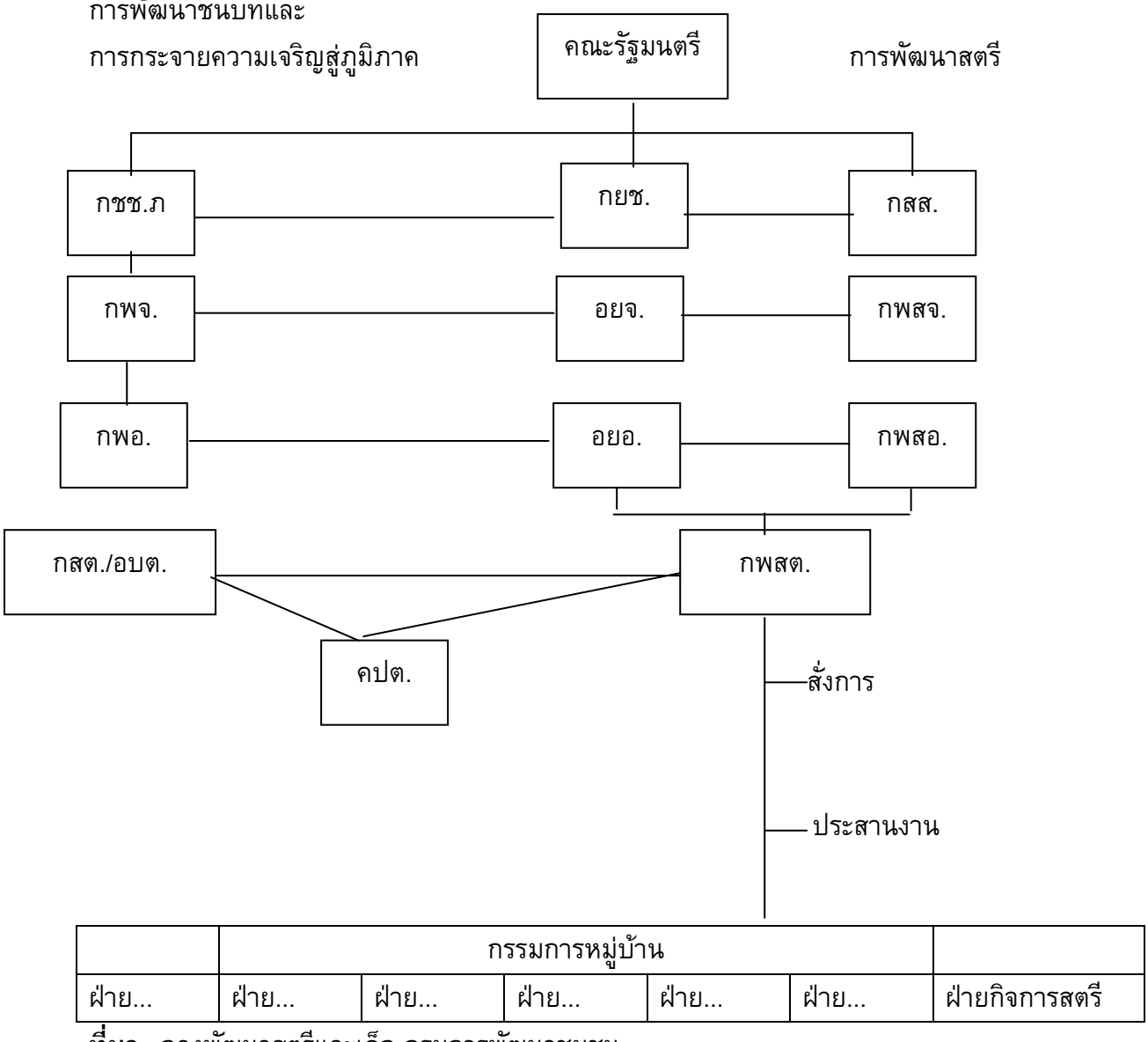
3.การส่งเสริมครอบครัวพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวได้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง ครอบครัวไม่แตกแยก

4.การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สตรีได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยให้ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกัน

จากแนวทางการพัฒนาสตรีดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดโครงสร้างองค์กรสตรีไว้ดังนี้ คือ (กองพัฒนาสตรีและเด็ก กรมการพัฒนาชุมชน,2538)

โครงสร้างองค์กรสตรีของกรมการพัฒนาชุมชน

แผนภูมิ โครงสร้างองค์กรสตรีระดับต่าง ๆ



ที่มา : กองพัฒนาสตรีและเด็ก กรมการพัฒนาชุมชน

องค์กรสตรีในระดับตำบล คือ กพสต. ทำหน้าที่สำคัญที่จะต้องประสานงานกับองค์กรสตรีในระดับบน คือ อยสอ. และกพสอ. และระดับล่างจะต้องประสานและให้ความช่วยเหลือแก่คณะกรรมการหมู่บ้านฝ่ายกิจการสตรี

สำหรับระดับหมู่บ้าน นั้น ในปัจจุบันได้มีคำสั่งให้ตั้ง ฝ่ายกิจการสตรีในคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ที่ได้จัดตั้งไว้แล้วเป็นองค์ประกอบของฝ่าย ทั้งนี้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ และตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0309/ว412 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2535 การปรับองค์กรลักษณะนี้อาจพิจารณาได้ว่าในกรณีที่ได้ตั้งงบประธาน กพสม. เป็นประธานฝ่ายกิจการสตรีนั้นเป็นการดึงเอา กพสม.เข้าสู่กระบวนการวางแผนและตัดสินใจในระดับหมู่บ้านโดยปริยายและทำให้สตรีได้เข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาหมู่บ้านมากขึ้น

1) องค์ประกอบและการแต่งตั้ง กพสต. ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) มาจากคณะกรรมการหมู่บ้านฝ่ายกิจการสตรี หมู่บ้านละ 2 คน คือ ประธาน ฝ่ายฯ และเลขานุการของแต่ละหมู่บ้าน จำนวน กพสต. ขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในตำบลนั้นสำหรับตำแหน่งต่างๆ ให้กรรมการคัดเลือกกัน เมื่อคัดเลือกได้แล้วให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำเสนอต่อเลขานุการ อยสอ.(พัฒนาการอำเภอ) เพื่อนำเสนอต่อไปยังประธาน อยสอ. (นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ) เพื่อแต่งตั้ง

2) บทบาทหน้าที่ของ กพสต. ในการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ของตำบลมีดังนี้

2.1 เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานพัฒนาสตรีและเด็กของตำบล

2.2 สำรวจและพิจารณาปัญหาความต้องการของสตรีและเด็กในตำบลเพิ่มเติมจากฝ่ายกิจการสตรี สำรวจและรวบรวมไว้เป็นข้อมูลของตำบล

2.3 จัดทำทะเบียนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับสตรีและเด็กในตำบล

2.4 เป็นแกนกลางสนับสนุนการดำเนินงานฝ่ายกิจกรรมสตรีในตำบลและฝ่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.5 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2.6 จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสตรีและเด็กในตำบลหมู่บ้าน เช่น การส่งเสริมอาชีพ การจัดตั้งกองทุนพัฒนาสตรีหรือกองทุนพัฒนาเด็ก

2.7 ติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาสตรีและเด็ก ของตำบลรวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาสตรีและเด็กของตำบล

2.8 อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์เรื่องยาเสพติด ฯลฯ

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คือ

1) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีบทบาทในฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือคณะกรรมการสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในกิจการที่เกี่ยวกับงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในตำบล

2) มีลักษณะโครงสร้างแบบคณะกรรมการประจำเฉพาะกิจ ดั่งขึ้นเป็นการถาวรเพื่อสนองความต้องการของตำบลด้านงานพัฒนาสตรีโดยเฉพาะ

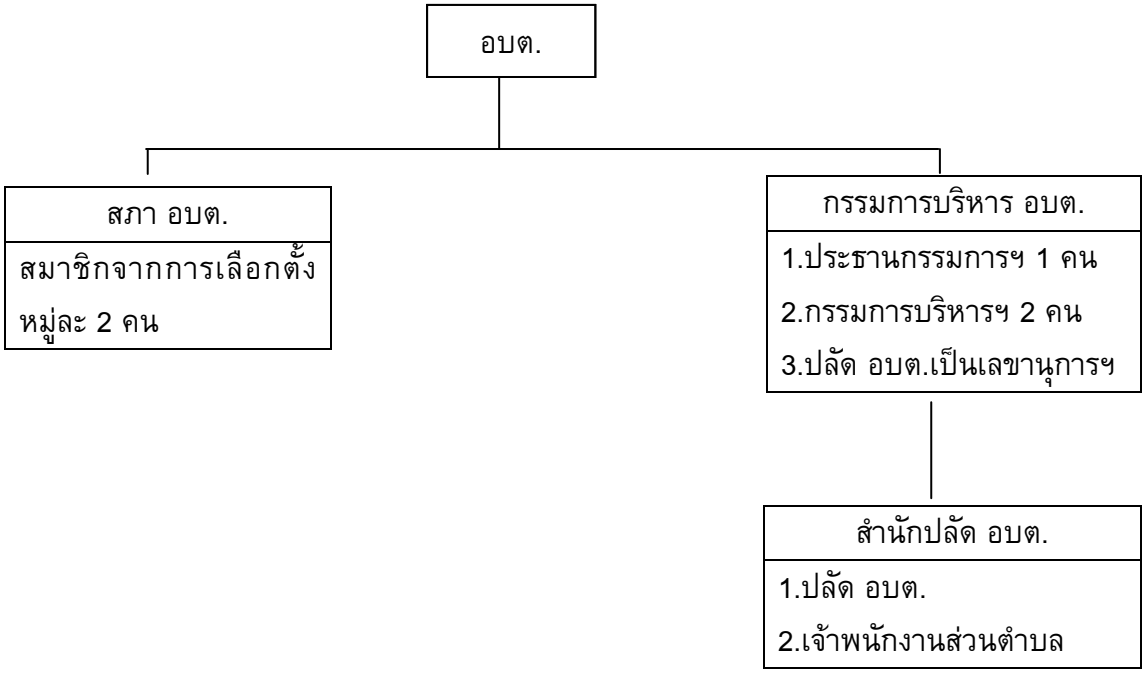
3) ผู้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการโครงสร้างแบบคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ประกอบด้วยผู้แทนจากสตรีทุกหมู่บ้านที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นประธานและเลขานุการ ในคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านเป็นผู้แทนใน กพสต.

4) บทบาทในฐานะช่วยเหลือคณะกรรมการสภาตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเสนอข้อมูลต่าง ๆ ในตำบล อาทิเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยาเสพติด โรคเอดส์ ฯลฯ

จากบทบาทนี้หน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับ จะเห็นได้ว่าระดับตำบลจะเป็นระดับที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้เชื่อมประสาน ระหว่างระดับล่าง ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) กับระดับบนคือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) และคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) จึงนับได้ว่าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของการพัฒนาขึ้นอยู่กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับตำบล (กพสต.) เท่านั้น

บทบาทของ อบต.ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและ อบต.พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2542 มีสาระสำคัญดังนี้ อบต.มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภา อบต. และคณะกรรมการบริหาร อบต. มีรูปแบบแผนภูมิโครงสร้าง ดังนี้



สภา อบต.มีอำนาจหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ อบต.

2.พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับ ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3.ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางราชการ

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ สำคัญ 4 ประการ คือ

1.บริหารกิจการของ อบต. ให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการของ อบต.ต่อสภา อบต.

2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประปีเพื่อเสนอให้สภา อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. รายงานผลการปฏิบัติงานและกรใช้จ่ายเงินให้สภา อบต. ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

ประธานกรรมการบริหาร อบต. เป็นผู้แทนของ อบต. และ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

อบต.มีหน้าที่ต้องทำงานในเขตรับผิดชอบชอง อบต.ดังนี้ คือ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

หน้าที่อาจจะกระทำหรืองานควรจะทำในเขตความรับผิดชอบของ อบต.ประกอบด้วย ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว บำรุงและส่งเสริมการประกบอาชีพของราษฎร การคุ้มครองดูและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สอนของ อบต. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การท่องเที่ยว การผังเมือง

ชุดวิชาที่ 2 การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพปัญหา และ ความต้องการของชุมชนได้
2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถวางแผนในการแก้ปัญหาของชุมชนได้ ตลอดจนสามารถเขียนโครงการและกิจกรรมได้

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. สภาพการณ์การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิด กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน
3. การวางแผน
4. การเขียนโครงการ

เทคนิควิธีการ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยใช้

1. กระบวนการกลุ่ม
2. คำถามกระตุ้น
3. การอภิปรายระดมสมอง
4. บัตรคำ ขนาด รูปทรง และสีต่างๆ กัน
5. แผนที่ความคิด
6. บรรยายสรุป

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. บัตรคำ
3. บอร์ด
4. เข็มหมุดหรือกระดาษกาว
5. ปากกา

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม
2. ผลงาน
3. การประเมินผลการฝึกอบรม

ประเด็นขอบเขตเนื้อหา

ชุดวิชาที่ 2 การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

1. สภาพการณ์การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “การพัฒนาชนบทไทย” จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ การพัฒนาชนบทไทย ” ก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน “ การพัฒนา ” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ดังนั้น การพัฒนาจึงเกี่ยวข้องกับ

- สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ทิศทางของการเปลี่ยนที่ดีขึ้น

การพัฒนา หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทางวัตถุ หมายถึง การมีปัจจัยพื้นฐานรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีพของคนในสังคมที่เพียงพอกับความต้องการ

2. การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของคน หมายถึง คุณภาพของคนที่สมารถปรับตัวได้เร็ว และมีประสิทธิผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความเป็นอยู่ดีขึ้น รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองหรือร่วมกับผู้อื่น “ ชนบท ” หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยของประชาคม หรือชุมชน ซึ่งต่างกับคำว่า “เมือง” อันหมายถึง ชุมชนที่มีความก้าวหน้าทางวัตถุมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เป็นโครงสร้างกายภาพและสังคมพื้นฐานชนบท มีขอบเขตแน่นอนแตกต่างไปจากเมือง สำหรับประเทศไทยเมืองคือบริเวณที่เรียกว่า กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาลทั่วไป พื้นที่ส่วนที่เหลือของประเทศไทยที่อยู่นอกเขตเมือง คือ ชนบท

ดังนั้น การพัฒนาชนบทไทย หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ซึ่งรวมถึงการกินดีอยู่ดี การส่งเสริมให้ชาวชนบทมีความสามารถพึ่งตนเองในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การมีอำนาจต่อรองในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชาวชนบท ทางเลือกเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบทไทย การพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบท จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวัตถุและคนไปพร้อมๆ กัน แต่มีเป้าหมายสำคัญที่คน ส่วนทางด้านวัตถุนั้นถือเป็นสื่อ (means) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน เป้าหมายหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบทคือ คน การพัฒนาคน คือการทำให้คนคิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง หรือ ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งคุณภาพของคนเกิดจากการมีโอกาสคิด เรียนรู้ รวมทั้งมีประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ฉะนั้น ดัชนีวัดคุณภาพของคนในลักษณะ

ดังกล่าว ต้องยึดหลักเกณฑ์ความสามารถในการพึ่งตนเองเป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาเพื่อการพัฒนาคนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมและดำเนินการให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาต่าง ๆ ด้วยการเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความคิดด้วยตนเอง

2. มีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนการเรียนรู้

3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการลงทุนจากทรัพยากรที่ตนมีอยู่ ตามกำลังความสามารถ

4. มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อเป็นการเรียนรู้ว่าสิ่งที่ดำเนินการมีผลดี/เสียอย่างไร มีสาเหตุจากอะไร ซึ่งจะทำให้การวางแผนและการดำเนินงาน
ต่อไปในอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้องค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท ซึ่งมีหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเกิดผลดีจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีเป้าหมายตรงกัน รวมทั้งมีการประสานงานกัน แต่อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาชนบทส่วนใหญ่เน้นหนักไปทางด้านวัตถุ และเป็นการทำให้ส่วนชนบทเป็นเพียงผู้รับ กระบวนการเรียนรู้จึงไม่เกิดขึ้นกับชาวชนบท หน่วยงานเหล่านี้ต้องปรับปรุงวิธีการทำงานของตน เพื่อให้ชาวชนบทได้มีการพัฒนาตนเอง ดังนั้นนักพัฒนาทั้งหลายที่เข้าไปปฏิบัติงานในชนบทจำเป็นต้องมีพื้นฐานความเชื่อ ดังนี้

1. ความเชื่อว่ามนุษย์นั้นมีศักดิ์ศรี กล่าวคือ คนเรานั้นมีความเป็นคนเท่าเทียมกัน เพราะหากขาดความเชื่อนี้แล้ว จะเกิดการดูถูก และไม่เคารพนับถือความเป็นคนของชาวชนบท ทำให้เกิดการปฏิเสธการมีส่วนร่วมของชาวชนบทตั้งแต่เริ่มแรก

2. ความเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถ คนทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัวแตกต่างกันตามสภาวะแวดล้อมของตนเอง และความสามารถดังกล่าวไม่อาจเปรียบเทียบได้ว่าใครมีความสามารถมากกว่ากัน

3. ความเชื่อที่ว่าความสามารถของคนพัฒนาได้

การรวมกลุ่มของเกษตรกร นอกจากนี้เกษตรกรจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มในการสร้างอำนาจต่อรอง เพื่อรักษาและแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่คนในกลุ่มของตนเอง การแก้ไขปัญหาความเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งการรวมกลุ่มถือว่าเป็นสื่อ (means) อย่างหนึ่งในการพัฒนาคน โดยรวมกลุ่มกันของคนที่มีฐานะและปัญหาคล้ายคลึงกันมารวมตัวกัน เพื่อร่วมกันคิดและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการรวมกลุ่มกันในแนวนอน ซึ่งแตกต่างจากการรวมกลุ่มในแนวตั้งภายใต้ระบบอุปถัมภ์ การรวมกลุ่มในแนวนอนจะเกิดผลสำเร็จได้นั้น เป้าหมายของกลุ่มจะต้องชัดเจนในกลุ่มของสมาชิกเอง และเกิดจากความต้องการของสมาชิกเอง ไม่ใช่คนภายนอกจัดตั้ง ผลดีที่เกิดจากการรวมกลุ่ม ได้แก่

1.การรวมกลุ่มสามารถแก้ปัญหาของเกษตรที่เกษตรกรแต่ละคนไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามลำพังเพราะข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่แต่ละคนมีอยู่

2. การรวมกลุ่มเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่จะเสริมสร้างให้เกษตรกรตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานพร้อมกัน รวมทั้งความรู้ในเรื่องการจัดการและบริหารจากการดำเนินงานของกลุ่ม

3. การรวมกลุ่มเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการรวมกลุ่มของเกษตรกรจะมีผลดี แต่การรวมกลุ่มก็เป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ง่ายและมีปัญหาอุปสรรคต่างๆทำให้การรวมตัวไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก

- เกษตรกรแต่ละคนมีความต้องการและปัญหาที่แตกต่างกัน การรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ของสมาชิกแต่ละคนจึงทำได้ยาก

- เกษตรกรไทยยังติดอยู่กับระบบอุปถัมภ์ และมีทัศนคติในการพึ่งผู้อื่นมากกว่าที่จะพึ่งตนเอง

- ค่านิยมของเกษตรกรที่รักความเป็นอิสระ ทำให้การทำงานเป็นกลุ่มในสายตาของเกษตรกรแต่ละคนเป็นเรื่องยุ่งยากและไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร

- การต่อต้านจากกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ทำให้การรวมตัวของเกษตรกรเป็นไปได้โดยลำบาก

ดังนั้น การพัฒนาชนบทโดยผ่านกระบวนการรวมกลุ่ม แม้ว่าจะทำได้ยาก และมีอุปสรรคมาก แต่ก็เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ อีกทั้งเป็นทางเลือกหนึ่งในการทำให้คนชนบทมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น บทสรุป จากการพัฒนาของไทยในอดีต มีผลให้ชนบทไทยยังคงอยู่ในสภาพล้าหลัง และตกอยู่ในวัฏจักรความยากจน ทั้งที่เกษตรกรได้รับการยกย่องว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาติ และภาคเกษตรกรรมเป็นภาคที่มีคนส่วนใหญ่ของประเทศ อย่างไรก็ตามปัญหาต่างๆที่ชาวชนบทประสบทั้งทางด้านกายภาพ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง ยังมิได้รับการแก้ไข ทั้งนี้เพราะการแบ่งสรรผลประโยชน์ของสังคมตกแก่คนส่วนน้อยที่มีฐานะและโอกาสดีกว่า เป็นผลให้การกระจายรายได้และบริการต่างๆมีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนบทกับเมือง นอกจากนั้นแนวทางการพัฒนาชนบทยังเป็นลักษณะของการทำงานโดยสั่งจากเบื้องบน ให้ชาวชนบทต้องพึ่งพิงผู้ที่มีฐานะสูงกว่าตลอดเวลาชนบทจึงไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นการพัฒนาชนบทจำเป็นต้องส่งเสริมให้ชาวชนบทสามารถมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและการเมือง โดยผ่านกระบวนการรวมกลุ่ม เพื่อการยกระดับความกินดีอยู่ดีของคนชนบท

2. แนวคิด กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน

ความหมายของการวิเคราะห์

วิเคราะห์ มากจากภาษาอังกฤษ ว่า Analysis แปลว่าการจำแนกแยกแยะออกมาเป็นส่วนๆเช่น เรามีวิทยุอยู่เครื่องหนึ่งเกิดวันดีคืนดีเปิดแล้วไม่ดังขึ้นมา เราก็ต้องรื้อมันออกมาเป็น ชิ้นส่วนย่อยๆ ตรงนี้แหละที่เราเรียกว่า “ วิเคราะห์” วิทยุเครื่องนั้นอยู่

วิเคราะห์ ก.ใคร่ครวญ : แยกเป็นส่วนๆ

การวิเคราะห์ หมายถึง การค้นหาสาเหตุ (Cause) ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อันได้แก่ คำถามที่ว่า “ อะไรเป็นต้นตอ หรือเป็นตัวกำหนดให้เกิดสถานการณ์ดังกล่าว” การค้นหาสาเหตุมีหลายระดับตั้งแต่ระดับผิวเผินไปถึงระดับเจาะลึก ตัวอย่างเช่น ข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ ที่ลงข่าวการสาวหาสาเหตุของการประกอบอาชญากรรม ซึ่งยิ่งสาวก็อาจจะยิ่งพบเงื่อนงำเบื้องหลัง

การวิเคราะห์ หมายถึง การดูเบื้องหลัง ดูสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง ปรากฏการณ์หนึ่งๆ การวิเคราะห์แบบดูเบื้องหลัง นี้จะใช้มากกับวิธีคิดที่เราเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่ปรากฏออกสู่สายตาภายนอกนั้น มันเป็นปรากฏการณ์ (Phenomena) มันเป็นรูปแบบ(Form) แต่เบื้องหลังนั้นต้องมีสิ่งที่เป็นแก่นสาร (Essence) หรือต้องมีเนื้อหาคุณค่า (Content , Value)

การวิเคราะห์เพื่อปลูกจิตสำนึก แนวคิดนี้มาจากเปาโลแฟร์ ที่พิจารณาว่าการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถใช้เครื่องมือในการปลูกจิตสำนึกสำนึกได้ เช่น เมื่อเรายังเป็นเด็กเล็ก ๆ เราจะเป็นคนช่างซักช่างถามอย่างมากเราจะถามโน่นถามนี่ เพราะ “การถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ของมนุษย์ เป็นศักยภาพที่ติดตัวมาตามธรรมชาติของมนุษย์” มนุษย์มีคุณสมบัติพิเศษจากสัตว์อื่นๆ ตรงที่ “รู้จักสงสัย” แต่ทว่าเมื่อเราเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ เราจะเห็นว่า ความสามารถในการช่างซักช่างถามของเราจะลดน้อยลงไปทุกที (ถ้าเราถามมากๆ ก็อาจจะถูกตีตราว่าเป็น “มนุษย์เจ้าปัญหา”) ชีวิตมนุษย์ถูกหล่อหลอมจากสถาบันต่าง ๆ ในสังคม (ครอบครัว โรงเรียน วัด ที่ทำงาน สื่อมวลชน) เราก็ค่อยๆ ถูกเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติจาก “มนุษย์รู้จักคำถาม” มาเป็น “มนุษย์ผู้รู้จักแต่จะตอบคำถาม” เราคงต้องวิเคราะห์เจาะลึกต่อไป “ทำไมสังคมไม่อยากให้เราเป็นมนุษย์เจ้าปัญหา”

การวิเคราะห์ คือ การแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ออกมาเป็นชิ้นส่วน (structural analysis หรือ synchronic) เช่น เวลาเราเปิดฝากระโปรงรถยนต์แล้ว เรามองดูว่าเครื่องของรถยนต์ประกอบด้วยชิ้นส่วนย่อย ๆ อะไรบ้าง เช่น ไดชร์ท ไดสตาร์ท แบตเตอรี่ ฯลฯ และมองดูว่า แต่ละชิ้นส่วนนั้นมีโครงสร้างการประกอบอย่างไร

สรุป การวิเคราะห์คือ การจำแนกแยกแยะ หรือค้นหาสาเหตุของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนเราหรือไม่ และ สามารถนำสาเหตุหรือปัญหานั้นมาแก้ไขให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางและเทคนิคกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา

แนวคิดของการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดสมัยใหม่ที่นิยมใช้ในการพัฒนา โดยเทคนิคและวิธีการเพื่อเป็นเครื่องมอในการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การค้นคว้า การมองเห็นศักยภาพของตนเอง การพึ่งพาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) การมีส่วนร่วม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Participation หรือ Involvement) และรูปแบบของเทคนิคที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มีได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับวิธีการ และการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

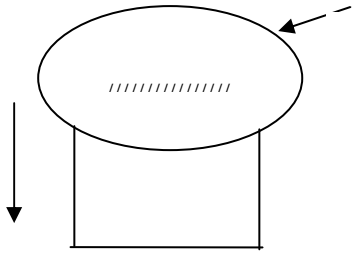
องค์ประกอบของการวิเคราะห์ชุมชน

การวิเคราะห์ชุมชน มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

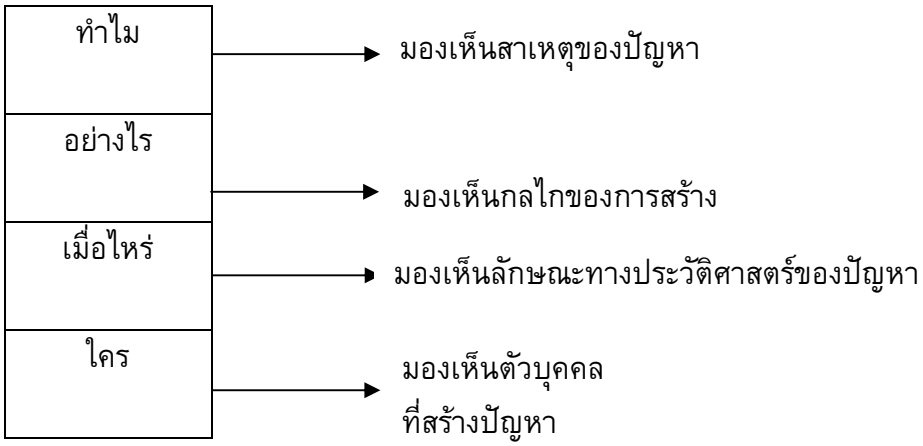
1. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural Component)

2. องค์ประกอบด้านประวัติศาสตร์ (Historical Component)

เรารวมเรียกมิติทั้งสองของการวิเคราะห์ชุมชนว่า “การวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง – ประวัติศาสตร์” (Structural historical analysis) เปรียบเทียบได้ง่าย ๆ กับการมองท่อนไม้ท่อนหนึ่ง เราต้องทั้งด้านตัดขวาง (Cross – sectional) และด้านยาว (Longitudinal)



วิเคราะห์ประวัติศาสตร์ (ด้านยาว)



กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาชุมชน

กระบวนการวิเคราะห์ (Process of Analysis) มีวิธีการอยู่หลายวิธีในการคิดวิเคราะห์ปัญหาระหว่างผู้ดำเนินการวิเคราะห์ (Facilitator) กับผู้เข้าร่วมการวิเคราะห์ (Participants) อย่างน้อยมี 3 วิธี คือ

1. ผู้ดำเนินการฯ เป็นคนวิเคราะห์ให้ผู้เข้าร่วมฯ ฟังและเปรียบเทียบเหมือนกับการชงกาแฟ คือ ผู้ดำเนินการฯ เป็นคนชงให้เสร็จ แล้วใส่แก้วมาให้ผู้เข้าร่วมฯ ดื่ม ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้เข้าร่วมฯ ได้ดื่มแล้วรู้รสชาติว่า กาแฟเป็นอย่างไร แต่สิ่งที่ไม่ได้รับคือ ไม่รู้ว่าชงกาแฟทำอย่างไร มีส่วนประกอบอะไรบ้าง ขั้นตอนต้องใส่อะไรก่อน-หลัง ต้องมีการคนให้เข้ากันด้วยหรือเปล่า ถ้าไม่มีผู้ดำเนินการฯ ผู้เข้าร่วมฯ ก็อดดื่มกาแฟเพราะชงเองไม่เป็น อีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้เข้าร่วมฯ รู้ว่าการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนคืออะไร

2.ผู้ดำเนินการฯ ปล่อยให้ผู้เข้าร่วมฯ เรียนรู้กระบวนการวิเคราะห์เองทั้งหมดด้วยการทดลองผิดลองถูกโดยไม่มีการสาธิตหรือช่วยเหลือเลย วิธีนี้ (ถ้าผู้เข้าร่วมฯ ไม่หมดแรงหรือหมดกำลังใจไปก่อน) ถ้าสามารถประคับประคองไปจนตลอดจนรอดฝั่ง ก็พอคาดหวังผลได้ว่าผู้เข้าร่วมฯ จะชงกาแฟเป็นแน่ (แต่อาจจะสะบักสะบอมจนไม่อยากกินกาแฟแล้ว

3.ประสานกันระหว่างผู้ดำเนินการและผู้เข้าร่วมการประสานนั้นจะเป็นระบบ “พบกันครึ่งทาง” หรือ “พบกัน 30/70 “ หรือ”พบกัน 10/90”ก็แล้วแต่ตกลงของทั้งสองฝ่าย (กาญจนา แก้วเทพ .2538 : 9)

กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนด้วยระบบข้อมูล

การวิเคราะห์ชุมชนด้วยระบบข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.2ค) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทยจะต้องผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ทุกตัวชี้วัด (6 หมวด 37 ตัวชี้วัด) โดยจะต้องนำข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) รายครัวเรือน/หมู่บ้าน/ชุมชน และนำข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.2ค) มาวิเคราะห์ชุมชนโดยมีกระบวนการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูล คือ นำแบบสำรวจข้อมูล จปฐ.1 ไปสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรือสังเกตทุกครัวเรือนในชุมขน

ขั้นตอนที่ 2 รู้ปัญหาชุมชน คือ ประชาชนจะรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยดูจากเครื่องชี้วัด จปฐ. ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (แบบประมวลผลและเทียบเป้าหมายข้อมูล จปฐ. ของชุมชน)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดสาเหตุของปัญหา คือ การคิกคำนึงถึงต้นตอสาเหตุของปัญหาได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 4 จัดลำดับก่อนหลัง และวางแผนแก้ไข คือ ผลการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ตัวชี้วัดที่ต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด เป็นปัญหาแรกที่ควรได้รับการแก้ไขเรียงตามลำดับลงไป

จากการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา จะพบว่าแนวทางนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ประชาชนทำ
2) รัฐและประชาชนช่วยกันทำ
3) รัฐทำ

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการตามแผน คือ เมื่อแผนของชุมชนหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชาวบ้านสามารถทำได้เอง เขียนเสร็จแล้วก็ดำเนินการได้ตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ได้เลยโดยไม่ต้องรอ ส่วนแผนที่งบประมาณจารัฐนั้นต้องรองบประมาณจากรัฐก่อน จึงจะดำเนินการได้

ขั้นตอนที่ 6 ประเมิน คือ เมื่อดำเนินโครงการในชุมชนเป็นระยะเวลา 1 ปี ก็ควรประมวลผลโดยการสำรวจความจำเป็นขั้นพื้นฐานใหม่

ขั้นตอนที่ 7 สอนชุมชนอื่นๆ คือ เมื่อพัฒนาชุมชนจนครบวงจรแล้ว (ขั้นตอน ที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 6) ชุมชนนี้ควรจะเป็นครู หรือชุมชนตัวอย่างให้กับชุมชนอื่น ๆ

สรุปแล้ว ขั้นตอนการดำเนินงาน จปฐ. ในชุมชนจะเป็นกระบวนการของชาวบ้านที่ทำงานเป็นวัฏจักรครบวงจร คล้ายกับเกลียวสว่านที่เกิดซ้ำ ๆ ในชุมชนทุก ๆ ปี ซึ่งส่งผลให้ชาวบ้านพึ่งตนเองได้ และช่วยเหลือเพื่อนบ้านได้ (กรมการพัฒนาชุมชน .2545 : 5 – 7)

การใช้ประโยชน์จากข้อมูล จปฐ.

การใช้ประโยชน์จากข้อมูล จปฐ. องค์กรระดับต่างๆ และชุมชนทุกระดับ สามารถนำข้อมูล จปฐ. ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ระดับครัวเรือน สมาชิกในครัวเรือนสามารถใช้ข้อมูล จปฐ. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของคนครัวเรือน ความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในช่วงชีวิตที่ผ่านมา และคุณภาพชีวิตด้านในที่ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขร่วมกัน

2. ระดับหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้านสามารถใช้ข้อมูล จปฐ.ในการ

2.1 วัดระดับคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในหมู่บ้าน

2.2 กำหนดปัญหาความต้องการที่แท้จริงของหมู่บ้านอันได้แก่ ปัญหาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่ตกเกณฑ์ หรือไม่บรรลุเป้าหมาย ประชุมตกลงกันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้น

3. ระดับตำบล สามารถใช้ข้อมูล จปฐ. ในการ

3.1 ระบุสภาพปัญหาของตำบล โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จปฐ. ตลอดจนข้อมูลจากแหล่งอื่นตามที่เห็นสมควร

3.2 วิเคราะห์หาสาเหตุทุกสาเหตุของปัญหานั้น และร่วมพิจารณาเฉพาะสาเหตุหลักที่จะต้องได้รับการแก้ไขก่อน

3.3 กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และความต้องการของตำบล พิจารณาทางเลือกที่สอดคล้องกับสาเหตุ โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความสามารถที่ประชาชนหรือท้องถิ่นดำเนินการได้เองเป็นลำดับแรก

4. ระดับอำเภอและจังหวัด สามารถใช้ข้อมูล จปฐ. ในการ

4.1 ทำกรอบนโยบาย แผนงาน/โครงการ เพื่อทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 ประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่จากกระทรวงต่าง ๆ ที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาชนบทในพื้นที่ เนื่องจาก จปฐ. ถือเป็นข้อมูลพื้นฐานร่วมกัน

4.3 ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนา

5. ระดับกระทรวง และส่วนกลาง สามรถใช้ข้อมูล จปฐ. ในการ

5.1 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

5.2 จัดสรรทรัพยากรอย่างยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด

5.3 ประสานงานระหว่างหน่วยงาน หรือภายในหน่วยงานเดี่ยวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างระบบสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5.4 ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนา

จากประโยชน์ของข้อมูล จปฐ. ดังกล่าว สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. เป็นเป้าหมาย (Goal) การที่ประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น อย่างน้อยจะต้องบรรลุเกณฑ์ชี้วัด จปฐ. ดังนั้น จปฐ. จึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในทุกระดับ กล่าวคือ

- ในระดับครัวเรือน หลังจากสำรวจข้อมูลตามแบบ จปฐ. 1 แล้วพบว่า ข้อใดยังไม่เข้าเกณฑ์ สมาชิกในครัวเรือนต้องพยายามช่วยกันพัฒนาตนเองให้เข้า จปฐ.1

- ในระดับหมู่บ้าน หลังจากสรุปข้อมูล จปฐ. แล้วพบว่าตัวชี้วัดใดยังไม่บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ตัวชี้วัดนั้นบรรลุเป้าหมาย

- ในระดับตำบล/อำเภอ/จังหวัด ตลอดจนระดับประเทศ ต้องดำเนินการให้ประชาชนทุกครัวเรือนบรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในทุกตัวชี้วัด

2.เป็นตัวชี้วัด (Indicator) การจะกล่าวว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ สามารถใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานเป็นตัวชี้วัด ซึ่งในปัจจุบันประกอบด้วย 6 หมวด 37 ตัวชี้วัด โดยประชาชนที่บรรลุเกณฑ์ในแต่ละตัวชี้วัดมากกว่าย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

3.เป็นเครื่องมือ (Means) ข้อมูล จปฐ.สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา อันได้แก่ การระบุสภาพปัญหา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง ตลอดจนใช้ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาที่ผ่านมา (กรมการพัฒนาชุมชน,2538 :16 -17)

การใช้ประโยชน์ข้อมูล กชช.2ค

ระดับหมู่บ้าน/ตำบล ทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ และทราบสภาพทั่วไป และ ระดับการพัฒนาของหมู่บ้าน รวมทั้งทราบสภาพปัญหาของตำบล และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนชุมชนและติดตามผลการดำเนินงาน

ระดับอำเภอ/จังหวัด ทำให้ทราบผลการพัฒนาในภาพรวมของอำเภอ/จังหวัด และใช้ข้อมูลในการกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา และจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ/จังหวัด

ระดับกรม/กระทรวง ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทางการจัดทำแผนและประสานแผน ระหว่างกระทรวงที่เกี่ยวข้อง การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการอนุมัติโครงการ การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน

ระดับชาติ ทำให้ทราบผลการพัฒนาหมู่บ้านในภาพรวมทั้งประเทศ ภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ใช้เปรียบเทียบผลความก้าวหน้าในการพัฒนาหมู่บ้าน การกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรมการพัฒนาชุมชน.2538 : 27)

3. การวางแผน

ในปัจจุบันการวางแผนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งใช้หลักวิชาการบริหารมาเป็นเกณฑ์หรือตัวกำหนดทิศทางหรือแนวทางการดำเนินงานให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของประชาชน หรือมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพการวางแผนเป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะทำในอนาคตอย่างมีเหตุผล ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ตรงกับเป้าหมายมากนักแต่ก็เป็นความพยายามที่จะให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งการวางแผนอย่างมีเหตุผลนี้นับว่ามีส่วนดีอยู่มากอย่างน้อยก็ยังดีกว่าการปฏิบัติโดยไม่มีการวางแผนเสียเลยแม้ว่าการวางแผนที่นำไปปฏิบัติแล้วแต่อาจไม่ประสบกับความสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ก็ตามแต่การวางแผนก็ยังเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังเห็นความสำคัญของการวางแผนทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนนำไปใช้ได้ในทุกโอกาสสามารถนำมาจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับที่สูงที่สุด

การวางแผนจะเป็นเครื่องมือทางการบริหาร หรือเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ในอนาคต

การวางแผนปฏิบัติงานเป็นทั้งศิลปะและวิทยาศาสตร์ในตัวมันเอง ทั้งนี้เพราะการวางแผนปฏิบัติงานโดยทั่วไปครอบคลุมถึงความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านต่างๆ (Plan organizing) มาอยู่ภายในกรอบแห่งเวลา งบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ ตัวบุคคล (Staffing) วิธีการจัดการ (Management) ตลอดจนการอำนวยการ(Directing) และการควบคุม (Control) ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติงานที่วางไว้บุคคลที่จะจัดทำแผนปฏิบัติงานดังกล่าวจึงจ้องมีทักษะที่เข้าใจระบบความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ว่ามีอยู่อย่างไรเพียงไรและทักษะที่สำคัญยิ่งคือจะต้องมีวิธีการใดที่จะกระตุ้นนำ (motivation) กลไกเหล่านั้นมาเชื่อมต่อตามจังหวะที่ถูกต้องและได้สัดส่วนจนเป็นกระบวนการรวม (Total Process) ที่ถอดรูปกระบวนการนั้นเป็นทางปฏิบัติได้ (Operational Oriented)

การวางแผนปฏิบัติงานภายในองค์การ เป็นกระบวนการที่ต้อเนื่องทั้งในขั้นตอนและเนื้อหาที่สำคัญ คือ การวางแผนปฏิบัติงานมิได้จำกัดเฉพาะความสัมพันธ์กับองค์การภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้แผนปฏิบัติงานที่ว่างไว้สามารถสัมฤทธิ์ผลตามที่ วางไว้หรือไม่

ความหมายของวางแผน

ได้มีนักวิชาการและนักปฏิบัติการทั้งหลายได้เรียบเรียบ ความหมายของการวางแผนปฏิบัติงานไว้มากมายหลายรูปแบบ และหลายเนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันแต่ถึงแม้จะใช้คำจำกัดความของคำว่า “วางแผน” ต่างๆ กันไปบ้างก็เป็นเรื่องการใช้ถ้อยคำมากกว่าสาระและหลักการสำคัญคงเหมือนกัน

การวางแผน (Planning) มีผู้รู้หลายท่านได้คำนิยมของการวางแผนไว้ ดังนี้

การวางแผน หมายถึง “เทคนิคของการมองล่วงหน้าอย่าง มีระเบียบเป็นการพยากรณ์การปฏิบัติงานในอนาคตว่า จะต้องทำอะไรบ้าง ทำเมื่อไร และที่ไหน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเพื่อบรรเทาความตึงเครียดในการใช้สมองให้น้อยลง ในขณะที่ปฏิบัติงานแผนงานที่ดีย่อมเน้นถึงการป้องกันมิให้มีการล่าช้ามากกว่าการแก้ไขภายหลังเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความยุ่งยาก หรือ อุปสรรค พร้อมทั้งกำหนดวิธีการแก้ไขไว้พร้อมใน การวางแผนจะต้องว่างแนวทาง และ วิธีปฏิบัติไว้ให้พร้อมตลอดจนการกำหนดว่างานขั้นใดบ้างที่จะบังเกิดผลตามต้องการและงานขั้นต่างๆ นี้ควรปฏิบัติก่อนหลังส่วนมากการวางแผนที่สำเร็จมีลักษณะก้าวหน้าซึ่งหมายความว่าในแผนนั้นจะต้องสามารถดัดแปลงแก้ไขได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงอยู่เป็นนิจ”

แผนงาน คือ

1. กระบวนการ (Process) ซึ่งจะต้องกระทำต้อเนื่องกันไป
2. เกี่ยวกับการปฏิบัติจัดทำกิจกรรมสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง
3. เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรในอนาคตทำอย่างไร ทำเมื่อไรและทำที่ไหนเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการวางแผน

แผนงานและการวางแผนนับว่ามีความสำคัญในการบริหารและมีบทบาทเข้าไป แทรกอยู่ในการบริหารงานทุกระดับในองค์การความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจึง ขึ้นอยู่กับการวางแผนงานไม่น้อย ดังนั้น ความสำคัญของแผนงานพอจะสรุปได้ดังนี้

1.การวางแผนงานที่ถูกต้องและสมบูรณ์ช่วยให้การบริหารของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในองค์การเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวก

2.ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และ แรงงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การและขององค์การเอง หรือ อีกนัยหนึ่งช่วยทำให้การบริหารขององค์การมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.การมีแผนการที่ดีทำให้หน่วยงานในระดับต่างๆลงมาเข้าใจวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายโดยเฉพาะขององค์การได้ดียิ่งขึ้น และกำหนดแผนย่อย (Detailed Plan)

ในระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนใหญ่ๆ ขององค์การได้ถูกต้องป้องกันมิให้ทำงานแบบเดาสุ่ม โดยอาศัยความเคยชินและการคาดคะเน

4.ช่วยให้หัวหน้างานหรือฝ่ายบริหารขององค์การคาดถึงผลงานที่จะเกิดขึ้นตามแผนได้อย่างถูกต้องหรือใกล้เคียงกับผลที่คาดไว้มากที่สุด และ หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องที่จะมีขึ้นในอนาคต (ระหว่างการใช้แผน) ก็สามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะสายเกินแก้

5.แผนงานช่วยให้การแบ่งงาน ประสานงาน อำนวยงาน ติดตาม และ ประเมินผลเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย

6.ประโยชน์ของแผนอีกประการหนึ่งก็คือช่วยให้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) ต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ประเภทของแผน

แผนแบ่งตามระยะเวลาหรือมิติของเวลา (Time Dimension)

ก.แผนการระยะยาว (Long – Term Plan) ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาดำเนินการถึงประมาณ 10 ปี ขึ้นไป ดังนั้น แผนชนิดนี้จึงเป็นแนวทางกลางๆ และพยายามกำหนดเป้าหมาย เช่น รายได้ประชาชาติ อัตราการเจริญเติบโตของประชากร เป็นต้น

ข.แผนระยะกลาง (Medium-Term Plan) ส่วนใหญ่จะเป็นแผนที่ใช้ในระยะเวลาดำเนินการประมาณ 5 ถึง 10 ปี เช่นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นต้น แผนเหล่านี้จะกำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ค.แผนระยะสั้น (Short – Term Plan) ส่วนใหญ่เป็นแผนซึ่งมีระยะต่ำกว่า 5 ปี เช่น แผนประจำปี (Annual Plan) แผนปฏิบัติการ (Operation Plan) ซึ่งอาจใช้ เวลา 2-3 ปี หรือ แผนชั่วคราว (Ad – Hoc Plan) ซึ่งอาจใช้เวลาไม่กี่วันหรือกี่เดือนก็ได้ เป็นต้น แผนเหล่านี้จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณ วิธีการดำเนินการใช้แรงคน และทรัพยากรอื่นๆ ตลอดจนกำหนดเวลาต่างๆ ของการปฏิบัติงานด้วย

แผนแบ่งตามวิธีการจัดทำ

ก.การวางแผนแบบบนล่าง (Top Down) หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แบบพิมพ์เขียว (Blue Print Plan) ซึ่งหมายถึง การวางแผนโดยผู้กำหนดนโยบายจากเบื้องบน (Policy Maker) ดำเนินการวางรูปแบบของแผนการทำงานทุกขั้นตอน แล้วมอบให้ผู้ปฏิบัติ ดังนี้จึงเป็นแผน / โครงการที่สำเร็จรูปมาเรียบร้อยแล้ว เสมือนเป็นแม่บท หรือ พิมพ์เขียวสำหรับผู้ปฏิบัติที่จะทำให้สำเร็จทั้งโครงการได้เลย เพื่อให้สามารถมองภาพของการวางแผนแบบพิมพ์เขียวด้วยว่ามีวิธีการ / ขั้นตอนอย่างไร และมีใคร เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบ้าง

การวางแผนแบบบนลงล่างหรือพิมพ์เขียวนี้มีส่วนในการดำเนินการอยู่ 4 กลุ่มใหญ่ คือ

(1) นักวิจัย (Researcher) จะทำหน้าที่

- ศึกษาชุมชน
- ศึกษา/วิเคราะห์ปัญหาของชาวบ้าน

(2) นักวางแผน (Planner) จะทำหน้าที่

- ดำเนินการวางแผน
- กำหนดแผนงาน
- อนุมัติงบประมาณ
- กำหนดวัตถุประสงค์
- พิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ

(3) ผู้ปฏิบัติระดับพื้นที่

- เสนอแผน/โครงการ ให้ประชาชน

(4) ประชาชน

- ยอมรับแผน/โครงการ

-ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนโดยมีผู้ปฏิบัติระดับพื้นที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

วิธีการวางแผนแบบนี้บุคคลทั้ง 4 กลุ่มนี้จะทำหน้าที่คนละอย่างแต่ละหน้าที่ไม่เกี่ยวกันเลย ตัวอย่างแผนแบบนี้ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งฝ่ายวิจัยให้ผู้กำหนดนโยบายก็จะว่างแผนว่าจะพัฒนาด้านใดบ้างแล้ว ส่วนนโยบายให้กรม,กองที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติ หลังจากนั้นหน่วยงานวิจัยก็จะลงไปเก็บข้อมูลมาประเมินผลการปฏิบัติการอีกครั้งหนึ่งโดยวิธีการนี้จะเห็นว่าผู้ได้รับผลจากโครงการหรือแผนนั้นไม่ได้เป็นผู้กำหนดความต้องการของตนเองและมิได้เป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการของตัวเองรวมไปถึงได้ประเมินว่าที่ตนได้ทำตามแผน (ที่ผู้อื่นกำหนดมาให้) มันได้ผลแค่ไหน มีอะไรบกพร่องหรือไม่ กล่าวง่ายๆ คือ คนทำไม่ได้ประเมินคนประเมินไม่ได้ทำนั้นเอง

ข. การวางแผนแบบล่างขึ้นบน (Bottom up) เป็นวิธีการวางแผนที่ดำเนินการจากระดับผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานตามแผนนั้นโดยตรงขึ้นไป (ซึ่งถ้าเป็นแผนการพัฒนาก็หมายถึงประชาชนนั้นเอง) และจะเป็นแผนที่วางขึ้นเพื่อการทำงานในแต่ละขั้นตอนนั้นๆ เท่านั้น

เมื่อขั้นแรงสำเร็จก็จะวางแผนสำหรับขั้นต่อไปทีขั้นจนจบทั้งโครงการ ดังนั้นบางครั้งก็หมายถึง การทบเพิ่มการวางแผนทีละขั้นนั่นเอง

นอกจากนี้ บางครั้งเราอาจพบว่ามีวิธีการดังกล่าว ได้ถูกเรียกว่าวิธีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning) ก็มีเนื่องจากในการวางแผนแต่ละครั้งกลุ่มเป้าหมายจะเป็น

ผู้ดำเนินการเองร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาการและข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น

ลักษณะที่สำคัญของการวางแผนแบบล่างขึ้นบนนี้ก็คือ ผู้ปฏิบัติในพื้นที่กลุ่มเป้าหมายจะเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่กำหนดแผน กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน การดำเนินการ และ การประเมินผลโครงการเองทั้งหมดทุกขั้นตอนโดยจะวางแผนดำเนินการร่วมทีละขั้นๆ ไปจนจบโครงการ

เปรียบเทียบจุดเด่น จุดด้อย ของวิธีการวางแผนทั้ง 2 แบบ

TOP DOWN (บนล่าง)	BOTTOM UP (ล่างบน)
จุดเด่น	**จุดเด่น**
1.ประหยัดเวลา (มีแผนลงไปให้ก็ทำได้เลย ไม่ต้องมาเสียเวลาถกเถียงหาความคิดเห็น) 2.ความคุมได้ง่าย (เป็นการควบคุมจากผู้วางแผนเบื้องบนให้เป็นไปตามแผนนั้น เป็นการรวมอำนาจ (Centralization) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทางทิศเดียวกัน 3.สามารถกำหนดรูปแบบของกิจกรรม / โครงการและวงเงินงบประมาณหรือทรัพยากรได้ล่วงหน้าและหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคอันอาจเกิดจากการดำเนินการตามแผนไว้ล่วงหน้า	1.ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่จะได้รับผลกระทบจากแผนเข้ามาร่วมตั้งแต่เริ่มต้น 2.พัฒนาขีดความสามารถของประชาชน ในการช่วยเหลือตนเอง 3.ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์แต่ละขั้นตอน (แนวทาง ,วิธีการ,ขั้นตอน) 4.ประหยัดงบประมาณ เพราะผู้เกี่ยวข้องน้อย และถ้ากลุ่มเก้าหมายมีส่วนร่วมเขาก็จะเกิดความรู้สึกเป็นจ้าของและเสียสละสมทบตามอัตภาพ
จุดด้อย	**จุดด้อย**
1.ไม่ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย เพราะ เป็นการรวมอำนาจในการทำงานไม่เปิดโอกาสให้ (กลุ่มเป้าหมาย) มีส่วนร่วม 2.ใช้ได้หรือเหมาะสม เฉพาะแผนงาน/โครงการระดับชาติ ซึ่งต้องมีกรอบและทิศทางที่แน่นอนเพื่อเป็นสิ่งยืนยันเสถียรภาพของรัฐบาลแต่ไม่เหมาะกับแผน/โครงการที่จะทำในระดับล่าง กับประชาชนเพราะไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน และไม่ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย 3.ไม่มีความยืดหยุ่น 4.ไม่ประหยัดงบประมาณเพราะในการจัดทำแผนนี้ต้องมีผู้เกี่ยวข้องถึง 4 กลุ่ม ค่าใช้จ่ายจะสูงกว่าแบบล่างขึ้นบน	1.ใช้ได้เฉพาะแผนระดับปฏิบัติงานเท่านั้น เช่น แผนพัฒนาระดับตำบล 2.ไม่ประหยัดเวลาเพราะต้องใช้เวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนจนกว่าจะเกิดการ ยอมรับและความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย 3.ไม่สามารถกำหนดรูปแบบของกิจกรรม/งบประมาณหรือทรัพยากรที่จะต้องใช้ตลอดทั้งแผนได้ล่วงหน้าเพราะเป็นการทำงานไปทีละขั้น ๆ 4.ควบคุมผลที่ได้รับและทิศทางการ งานยาก

1.4 ความเหมาะสมของวิธีการวางแผนแบบ TOP DOWN และ BOTTOM UP กับการวางแผนในงานพัฒนาชุมชน

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าการวางแผนแบบล่างขึ้นบน หรือแบบให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น เหมาะสมกับแผนระดับปฏิบัติหรือระดับพื้นที่ ฉะนั้น งานพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำในระดับพื้นที่ จึงเป็นงานที่เหมาะสมมากถ้าจะใช้วิธีการงานแผนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning) หรือแบบ Bottom Up หรือแบบล่างขึ้นบน

อย่างไรก็ตามเราไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการวางกรอบนโยบายในการพัฒนาชนบทนั้นจำเป็นต้องดำเนินการโดยผู้วางแผนในระดับผู้บริหารเบื้องบน (Policy Maker) ซึ่งต้องกำหนดกรอยนโยบายให้แน่นอนมีทิศทางที่สนองสอดคล้องกับแผนฯชาติ ดังนั้น แผนงานพัฒนาชนบทของกรมฯ จึงจำเป็นต้องอยู่ในลักษณะของแบบพิมพ์เขียว (Blue Print) หรือ (Top Down)

แต่ในขณะเดียวกันแผนพัฒนาระดับตำบลถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทั้งคนและวัตถุแล้ว จำเป็นต้องใช้วิธีการวางแผนแบบล่างขึ้นบนหรือแบบให้กลุ่ม

เป้าหมายมีส่วนร่วม

1.5 วงจรของแผน ในการจัดทำแผนจะมี 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การนำแผนปฏิบัติ (Implementation) แบบประเมิน (Evaluation) เพื่อทราบว่าบรรลุวัตถุประสงค์ (End of Plan)

(1) ขั้นการวางแผน

การวางแผนเป็นขั้นแรก ซึ่งต้องเริ่มต้นด้วยการรวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนามีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานาชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นแผนงานและโครงการตามความเหมาะสม

(2) ขั้นการปฏิบัติตามแผน

แผนจะสมบูรณ์ได้จะต้องมีการปฏิบัติและมีการบริหารโครงการที่ดีเพื่อให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง นับเป็นขั้นตอนที่สองที่สืบจากขั้นของการวางแผนซึ่งเป็นขั้นตอนแรก

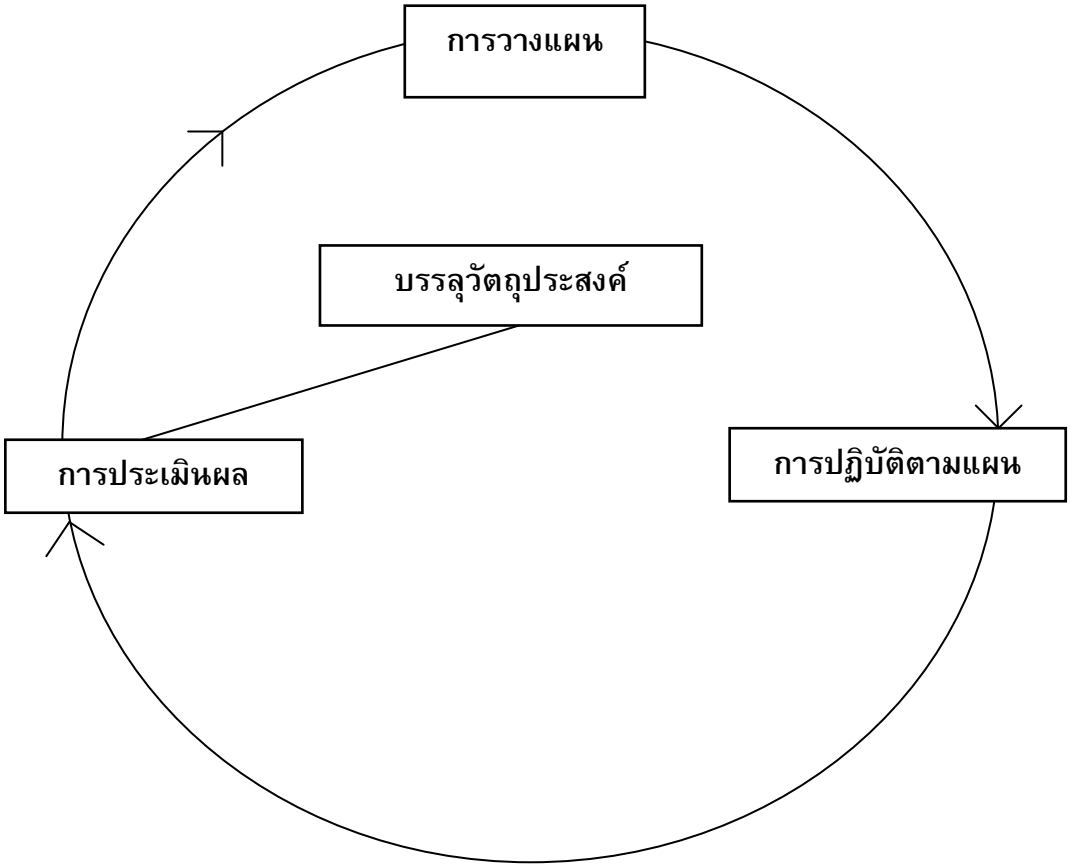
(3) ขั้นการติดตามประเมินผล

เมื่อมีการปฏิบัติตามแผน จะต้องมีการควบคุมติดตามว่าผลการดำเนินงานลุล่วงไปแล้วเพียงใด สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องอย่างไร พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการว่ามีผลดีผลเสียอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในกานวางแผนครั้งต่อไป

จะเห็นได้ว่าวงจรของแผนทั้ง 3 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตลอดไปไม่มีสิ้นสุด ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับวงจรของแผน มีอยู่ 2 แนวคิด คือ

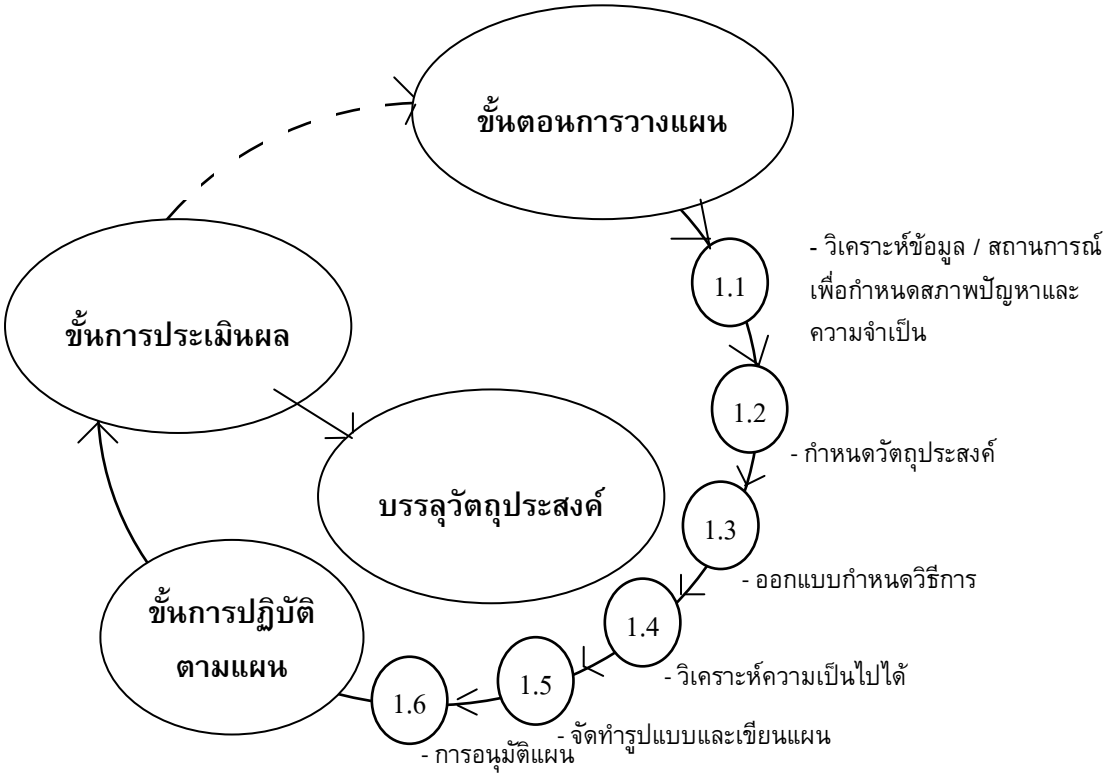
1. วงจรการวางแผนแบบวงกลม (Circle Model)
2. การวางแผนแบบเส้นตรง (Liner Model)

วงจรการจัดทำแผน ในรูปแบบของ Circle Model (แบบวงกลม)

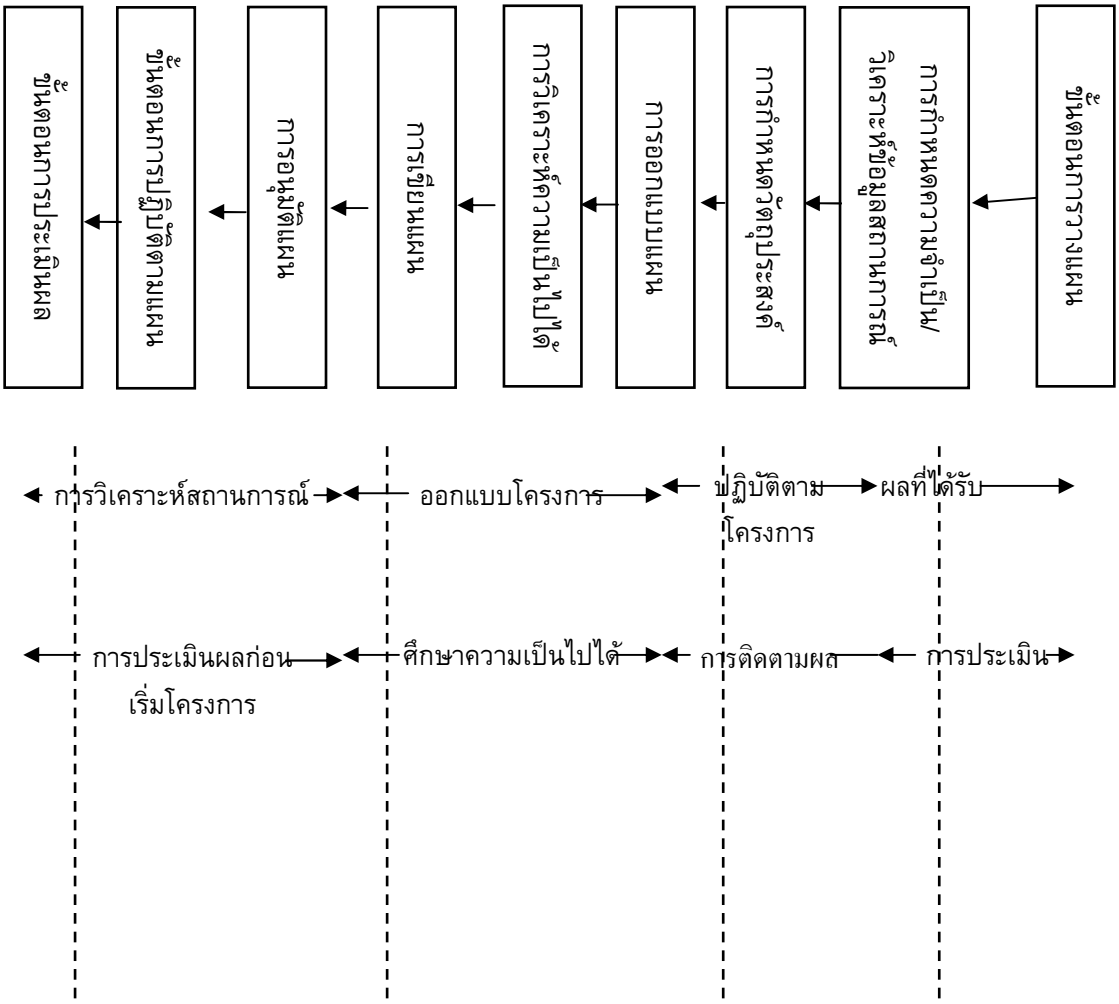


วงจรการทำแผนแบบนี้ สามารถแยกเป็นขั้นตอนย่อยๆ ดังรูปที่แสดงต่อไปนี้

วงจรการจัดทำแผนตามรูปแบบของวงกลม (Circle Model)



การวางแผนแบบเส้นตรง (Linear Model)



โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าแนวคิดของการวางแผนทั้ง 2 แนวคิด จะมีส่วนที่เหมือนกันในภาพรวมกว้าง ๆ คือ แบ่งวงจรของแผนออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวางแผน
2. ขั้นการปฏิบัติตามแผน
3. ขั้นติดตามประเมิน

จุดมุ่งหมาย ประโยชน์และข้อจำกัดของการวางแผน

จุดมุ่งหมายของการวางแผน (Planning Purpose) มีดังนี้

1. เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ขององค์การให้ชัดเจน (Clarify the objective) ในการวางแผนจะต้องมีการอธิบายและกำหนดแผนการปฏิบัติการทั่วไปให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2. เพื่อกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ (Determine the Function) การกำหนดหน้าที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อวางแนวทางและระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Provide the rules) ให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การ ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ และใช้เป็นแนวทางในการติดต่อประสานงานตามหน้าที่ด้วย

4. เพื่อสร้างการควบคุมงาน (Establish of control) เป็นการสร้างการควบคุมภายในองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

5. เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (Anticipate the problem) เป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น

ประโยชน์ของการวางแผน มีดังนี้

1. เป็นการปรับปรุงด้านการจัดการ (Improve of management) การวางแผนสามารถช่วยในการปรับปรุงการจัดการได้อย่างมาก

2. ความชัดเจนขององค์การ (Clarification of organization) การวางแผนเป็นการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆในขั้นตอนการบริหาร ดังนั้นการวางแผนจึงทำให้เกิดความชัดเจนของโครงสร้างองค์การว่า ใครทำหน้าที่อะไร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร

3. การกระตุ้นข้อผูกมัดพนักงาน (Encouragement of personal commitment) การวางแผนจะกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ การประเมินผล ซึ่งเท่ากับเป็นเงื่อนไขให้พนักงานต้องปฏิบัติตาม

4. การพัฒนาการควบคุมที่มีประสิทธิผล (Development of effective controls) การวางแผนจะเป็นการกำหนดหน้าที่มาตรฐานในการกำหนดทั้งมาตรฐานในการทำงานและวิธีการประเมินผลการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานดังนั้นจึงถือว่าเป็นการพัฒนาการควบคุมให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การวางแผนทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objective) การวางแผนจะช่วยให้การบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากมีการคาดคะเนสิ่งต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดความถูกต้องในการบริหาร ตลอดจนลดข้อผิดพลาดในการบริหารด้วย

6. การวางแผนทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Efficiency) โดยใช้วิธีการที่ประหยัดที่สุด เช่น การกำหนดระยะเวลา จำนวนแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมถึงการปฏิบัติการ ดังนั้นการวางแผนจึงช่วยลดต้นทุนในการบริหาร

7. การวางแผนสามารถช่วยพัฒนาการปฏิบัติการให้ทันสมัย (Modernization) เนื่องจากการวางแผนจะต้องมีการวิเคราะห์ พยากรณ์สิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และ ภายนอก แล้ว

8. วางแผนกลยุทธ์ให้เกิดการสร้างโอกาสและขจัดอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้วยการระดมความคิดของพนักงานในระดับต่าง ๆจึงช่วยทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติการและกลยุทธ์ที่ทันสมัยเสมอ

ข้อจำกัดของการวางแผน(Weakness of planning)

1. ความล้มเหลวในการอธิบายและให้คำแนะนำวิธีการบริหารตามแผนที่วางไว้จากการที่วางแผนเอาไว้แต่ขาดการสื่อสารระหว่างกลุ่มพนักงานในระดับบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในแผน จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

2. ความยากลำบากในการวางแผน แผนนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติมีทั้งทักษะทางด้านความคิด (Conceptual) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคและการออกแบบ ซึ่งเป็นการยากที่บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนได้

3. อันตรายจากการไม่ยืดหยุ่นของแผน ในการวางแผนผู้วางแผนจะพยากรณ์จากสภาพแวดล้อมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเอาไว้ ฉะนั้นถ้าลักษณะของแผนไม่มีความยืดหยุ่นก็จะมีปัญหาในการปฏิบัติตามแผนนั้น ถ้าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่พยากรณ์ไว้

4.อันตรายจากการมุ่งความสำคัญที่เป้าหมายระยะสั้นมากกว่าระยะยาว การมุ่งความสำคัญที่เป้าหมายระยะสั้นจะทำให้เกิดปัญหาต่อเป้าหมายระยะยาวได้

ลักษณะเด่นของแผน (The primacy of planning)

ในการจัดการสำหรับการจัดองค์การ หน่วยงานจะมีการแบ่งเป็นหลายหน่วยงานหรือแผนก แผนสำหรับแต่ละแผนกจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ทุกหน้าที่ในการจัดการจะต้องการวางแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ของแต่ละแผนก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การวางแผนเป็นพื้นฐานในการจัดการ การวางแผน จะมีความสัมพันธ์กับการควบคุม เพราะการควบคุมจะเป็นสิ่งที่บอกได้ว่าแผนนั้นบรรลุหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนหรือไม่

ความหลากหลายของการวางแผน (The pervasiveness of planning)

ลักษณะของการวางแผนของผู้บริหารแต่ละคนจะแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารทุกคนในองค์การต้องมีการวางแผน แต่ทุกแผนจะสอดคล้องกันกับแผนซึ่งเป็นนโยบายหลักจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

ประสิทธิภาพของแผน (The efficiency of plan)

ประสิทธิภาพของแผน (efficiency) หมายถึง ประโยชน์ หรือ ผลลัพธ์ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ พิจารณาเทียบกับต้นทุนและปัจจัยอื่นๆ ที่ใช้ในการกำหนด และ ปฏิบัติการตามแผน

ประสิทธิผลของแผน (effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ของแผน แผนจะมีประสิทธิภาพ ถ้าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ภายในต้นทุนที่เหมาะสม ต้นทุนอาจวัดด้วย เวลา เงิน การผลิต และความพึงพอใจของบุคคลและของกลุ่ม

การจัดประเภทของแผนตามรูปแบบ (Plan classification by types) หรือรูปแบบของแผน (Types of plan) มีรายละเอียดดังนี้

**วิสัยทัศน์ (Vision) และ ภารกิจ (Missions) **

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นทิศทางในระยะยาว หรืองานพื้นฐานขององค์การซึ่งบริษัทต้องการ ตัวอย่าง บริษัทน้ำมันเชลล์มีวิสัยทัศน์ทางด้านต่างๆ ดังนี้

- เป็นบริษัทของสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นผู้บุกเบิก
- มีการทำงานทุกลักษณะของธุรกิจในระดับโลก
- มีการให้บริการด้วยความซื่อสัตย์
- มีความเจริญเติบโตด้วยการสร้างกำไล
- การสร้างพนักงานที่มีคุณค่า
- มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหนือกว่า
- มีการสร้างและการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่
- มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าองค์การอื่นๆ
- ลูกค้าจะพอใจบริษัทที่มีการตอบสนองอย่างรวดเร็ว
- มีความสามารถในการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า
- พนักงานมีความภูมิใจในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนสูงตลอดจนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- ชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัทเพราะบริษัทมีกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมและพนักงานของบริษัทเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ เนื่องจากมีความสามารถในระดับมืออาชีพและสามารถปรับปรุงตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าและคุณภาพให้กับบริษัท

ภารกิจ (Mission) เป็นจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐาน (Basic Purpose) และ เป็น ขอบเขตการปฏิบัติการ (Scope of operation) ขององค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การ

จุดมุ่งหมาย (Purposes) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives)

จุดมุ่งหมาย (Purposes) เป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อความคงอยู่ขององค์การ ทุกองค์การต้องมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้ฝ่ายบริหารต้องการกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายจะเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งองค์การจะต้องพยายามให้เกิดขึ้นหรือหมายถึงส่วนประกอบของการวางแผนที่สำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องการให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น เป้าหมายเป็นลักษณะที่เฉพาะเจาะจงน้อยกว่าวัตถุประสงค์ เช่น ต้องการมีกำไรที่ชี้ถึงความสามารถในการทำงานด้านการเงิน บริษัทมีความเจริญเติบโต มีส่วนครองตลาดที่เหนือกว่าคู่แข่งเพื่อจัดให้มีสินค้าและบริการ เพื่อจัดให้มีการแข่งขันในเชิงธุรกิจ เพื่อสร้างงานและจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานี่ กับเป้าหมาย (Goals) และกิจกรรม (Action) ซึ่งบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน หรือองค์การจะกระทำในอนาคต การวางแผนเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นตลอดจนพัฒนาแผนตามสายการบังคับบัญชาเพื่อประสมประสานและแผนการปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategies)

แผนการปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมอื่นๆให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย หรืออาจหมายถึงแผนอย่างกว้าง ซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

นโยบาย (Policies)

วิธีการที่ช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ประจำปีได้ ประกอบด้วย แนวทาง (Guidelines) กฎ (Rules) กระบวนการ (Procedures)ที่กำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตลอดจนช่วยเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือเป็นแผนที่เสนอแนวทางอย่างกว้างเพื่อการตัดสินใจและการปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลหรือองค์การในการดำเนินการ โดยทั่วไปนโยบายจะมีในทุกระดับขององค์การ และต้องมีความสอดคล้องกัน

กระบวนการ (Procedures) และ การปฏิบัติการ (Operation)

กระบวนการ(Procedures) เป็นลำดับขั้นตอนที่สัมพันธ์กันเพื่อแก้ปัญหาตามโครงสร้างงาน ประกอบด้วย ลำดับขั้น หรือแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละหน้าที่งานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จ การปฏิบัติการ(Operation) เป็นขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติ และทรัพยากรที่ต้องการเพื่อปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

กฎ (Rules)

เป็นข้อความที่ประกาศไว้ถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติในองค์การ กฎจะแตกต่างจากกระบวนการ เพราะไม่มีการระบุลำดับขั้นตอนของเวลาในการปฏิบัติ ดังนั้นกฎอาจจะเป็นหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการก็ได้ เช่น การห้ามสูบบุหรี่เป็นกฎซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการใดๆ

โปรแกรม (Program) และ โครงการ (Project)

โปรแกรม (Program) เป็นกลุ่มของการปฏิบัติการที่สลับซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกันซึ่งใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในการพัฒนาโปรแกรมผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

- แบ่งการปฏิบัติออกเป็นขั้นตอน
- พิจารณาลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม
- ตัดสินใจว่าใครจะรับผิดชอบในขั้นตอนใด
- กำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในแต่ละขั้นตอน
- กำหนดเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละขั้นตอน

งบประมาณ (Budgets)

เป็นแผนซึ่งกำหนดงบประมาณที่ใช้สำหรับโครงการหรือโปรแกรมต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีการจัดทรัพยากรสำหรับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นรายละเอียดการจัดสรรทรัพยากรสำหรับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยแสดงในรูปจำนวนเงินหรือจำนวนหน่วย และนำมาใช้ในการวางแผนและควบคุมงบประมาณ งบประมาณจะแตกต่างกันทั้งในด้านความแน่นอน รายละเอียด ความมุ่งหมาย งบประมาณบางชนิดขึ้นอยู่กับระดับของผลผลิตซึ่งเรียกว่า "งบประมาณผันแปร" หน่วยงานรัฐบาลจะพัฒนางบประมาณโปรแกรมของแต่ละแผนกโดยเป้าหมายการพัฒนาโปรแกรม คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนต้นทุนของแต่ละโปรแกรมเพื่อให้หารจัดทำงบประมาณโปรแกรมมีประสิทธิผลซึ่งผู้บริหารต้องมีรายละเอียดที่เพียงพอในการวางแผน

การจัดประเภทของแผนตามระดับขององค์การและวิธีการปฏิบัติงาน

การจัดประเภทของแผนตามระบบขององค์การและวิธีปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. แผนกลยุทธ์ (Strategic plans)
2. แผนยุทธวิธี (Tactical plans)
3. แผนปฏิบัติการ (Operational plans)

ทั้ง 3 ระดับนี้ ผู้บริหารแต่ละระดับจะกำหนดกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละระดับนั้น ซึ่งลักษณะของแต่ละแผนมีดังนี้

1.แผนกลยุทธ์ (Strategic plans) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกลยุทธ์ กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง แผนกลยุทธ์จะครอบคลุมการจัดทรัพยากรและกำหนดขอบเขตอย่างกว้างของกิจกรรมองค์การ ในระยะยาวที่ออกแบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ตัวอย่างผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องกลไกต้องการเข้าสู่ตลาดโลก ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องออกแบบแผนกลยุทธ์เพื่อขยายยอดขายไปยังตลาดต่างประเทศโดยแผนกลยุทธ์จะประกอบด้วย การลงทุนในคลังสินค้าและสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตในตลาดใหม่

2.แผนยุทธวิธี (Tactical Plans) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธวิธี แผนนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่จะกำหนดแผนร่วมกัน แผนยุทธวิธีจะมีระยะเวลาที่สั้นกว่าแผนยุทธ์ และให้การสนับสนุนการปฏิบัติการของแผนกลยุทธ์ แผนยุทธวิธีประกอบด้วย การปฏิบัติการเฉพาะอย่างในแต่ละฝ่ายของธุรกิจ ดังนั้นจึงมีขอบเขตที่เขตที่แคบกว่าแผนกลยุทธ์

ตัวอย่างแผนกลยุทธวิธี ของแผนกการขายจะติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ใหม่ ซึ่งจัดหาพนักงานสำหรับแต่ละผลิตภัณฑ์ประจำในแต่ละสถานที่และเป็นผู้จัดส่งสินค้าไปยังลูกค้า

3.แผนปฏิบัติการ (Operational Plans) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติการ แผนนี้จะสนับสนุนแผนยุทธวิธี โดยกำหนดการปฏิบัติการในแต่ละฝ่าย หรือ แผนกหน้าที่ต่างๆ แผนนี้จะครอบคลุมระยะเวลาที่สั้นกว่าแผนยุทธวิธี โดยรวมถึงการปฏิบัติการ ในแต่ละวันขององค์การซึ่งเป็นการวางแผน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามปกติที่ทำอยู่เป็นประจำ และ จะเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ในองค์การ โดยทั่วไปธุรกิจมักจะดำเนินงานเป็นปกติอย่าง ต่อเนื่องไม่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในระยะสั้นนั้น การเปลี่ยนแปลงภายนอกมักจะมีไม่มากนักธุรกิจย่อมจะสามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้ดีขึ้นก็ตาม

การจัดประเภทของแผนตามสถานการณ์การใช้

การจัดประเภทของแผนตามสถานการณ์การใช้ ผู้บริหารอาจจะใช้แผนในแต่ละสถานการณ์โดยทั่วไปแผนจะใช้ใน 3 สถานการณ์ ดังนี้

1. แผนที่ใช้ครั้งเดียว (Single - use Plan) เป็นแผนซึ่งออกแบบเพื่อใช้สำหรับสถานการณ์ครั้งเดียว เนื่องจากสถานการณ์บางอย่างไม่เกิดซ้ำ ดังนั้นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียวจึงใช้แผนนี้แผนที่ใช้ครั้งเดียวนี้จะประกอบด้วย

1. โปรแกรม (Program)

2. โครงการ (Project)

2.แผนหลัก (Standing plan) เป็นแผนเพื่อแนะแนวทางการตัดสินใจ การจัดการและกิจกรรมในสถานการณ์ที่เกิดซ้ำๆประกอบด้วย

- นโยบาย (Policy) เป็นแผนหลักซึ่งกำหนดแนวทางอย่างกว้างเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมการจัดการบรรลุเป้าหมายขององค์การนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางทั่วไปในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะใช้ในกรณีที่สถานการณ์เกิดขึ้นซ้ำ และในการใช้นโยบายผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อแต่ละสถานการณ์ด้วย

- กระบวนการ (Procedure) เป็นแผนหลักประกอบด้วย รายละเอียดขั้นตอนของการปฏิบัติในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีรายละเอียดมากกว่านโยบาย หลายบริษัทกำหนดในรูปกระบวนการปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน เพื่อกำหนดแนวทางให้ผู้บริหารและพนักงานใช้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ

- กฎ (Rule) เป็นแผนหลักซึ่งกำหนดโอกาสที่กิจกรรมสามารถกระทำได้หรือกระทำไม่ได้กฎเป็นลักษณะแผนหลักที่แคบที่สุด โดยจะเป็นข้อสรุปที่ใช้ในการตัดสินใจการจัดการในสถานการณ์ที่เกิดซ้ำ และมีความยืดหยุ่นน้อย

3. แผนสถานการณ์ (Contingecy plan) เป็นทางเลือกของการปฏิบัติซึ่งจะนำไปใช้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าเมื่อมีสถานการณ์นั้นเกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะเศรษฐกิจหรือสถานการณ์อื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและต้องการการตอบสนองด้านการจัดการ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพัฒนาแผนสถานการณ์เป็นแผนทางเลือกที่กำหนดขึ้นในเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลซึ่งไม่ได้พิจารณาไว้ในตอนต้น

ลักษณะของการวางแผนที่มีประสิทธิผล มีดังนี้

- มีความเฉพาะเจาะจง
- ยืดหยุ่นได้
- ทำให้เกิดการประสานงาน
- ทำให้เกิดการควบคุมที่ดีขึ้น
- ทำให้ความสามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้น
- สามารถนำไปใช้งานได้จริง

กระบวนการวางแผน

กระบวนการวางแผน (Planning Process) เป็นขั้นตอนในการวางแผนซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการตามแผน และ การประเมินแผน ในแต่ละส่วนจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยสามารถแยกรายละเอียดได้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. การคำนึงถึงโอกาส (Being aware of opportunity)

- การตลาด
- การแข่งขัน
- สิ่งที่ลูกค้าต้องการ
- จุดแข็ง

- จุดอ่อน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Setting objectives or goals)

- สิ่งที่ต้องการจะเป็น
- สิ่งที่ต้องการบรรลุถึง
- ระยะเวลาที่กำหนด

3. การคำนึงถึงข้อสมมติในการวางแผน (Considering planning premises)

- แผนจะกระทำในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างไร

4. การกำหนดทางเลือกต่างๆ (Identifying alternatives)

- ทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์

5.การเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ (Comparing alternative in light of goals sought)

- ทางเลือกใดจะให้โอกาสที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมายโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุดและได้กำไรมากที่สุด

6. การเลือกทางเลือก (Choosing an alternative)

- เลือกกิจกรรมที่ต้องการจะกระทำ

7. การสร้างแผนสนับสนุน(Formulating supporting plans)

- ซื้ออุปกรณ์
- ซื้อวัตถุดิบ
- จ้างและอบรมพนักงาน
- พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ

8. แผนตัวเลขโดยการจัดทำงบประมาณ (Numbering plans by making budgets) โดยพัฒนางบประมาณตาม :

- ปริมาณ ราคา และรายได้
- ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติการที่จำเป็น
- ค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์การลงทุน

SWOT analysis

การวิเคราะห์สถานการณ์ การคำนึงถึงโอกาส เป็นการพยากรณ์สภาพแวดล้อม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มต่างๆที่จะมีผลกระทบต่อการวางแผน ตลอดจนการคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย

- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร เช่น กลุ่มบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับบังคับบัญชา เป็นต้น

S : Strength หมายถึง จุดแข็งขององค์การ เช่น ความสามารถที่เด่น ตราสินค้า พนักงานมีความสามารถ ฯลฯ เป็นความสามารถที่จะต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

W : Weakness หมายถึง จุดอ่อนขององค์การ เช่น การเงินไม่เพียงพอการพัฒนาสินค้าต่ำ พนักงานไม่มีความสามารถ ฯลฯ เป็นลักษณะที่องค์การต้องทำการแก้ไข

- สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment) เป็นการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค เช่น สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

O : Opportunities หมายถึงโอกาสจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร เศรษฐกิจ ฯลฯ เป็นสถานการณ์ที่ทำให้องค์การได้เปรียบในการบรรลุเป้าหมาย

T : Threat หมายถึง อุปสรรคจากสิ่งแวดล้อม เช่น การมีคู่แข่ง ต้นทุนของวัตถุดิบสูง ปัญหาเศรษฐกิจ ฯลฯ เป็นปัญหาวิกฤตที่จะเป็นอุปสรรคไม่ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

4. การเขียนโครงการ

องค์ประกอบของโครงการ

องค์ประกอบพื้นฐานในโครงการแต่ละโครงการนั้นควรจะมีดังนี้

1. ชื่อแผนงาน เป็นการกำหนดชื่อให้ครอบคลุมโครงการเดียวหรือหลายโครงการที่มีลักษณะงานไปทิศทางเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือสนองวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้

2. ชื่อโครงการ ให้ระบุชื่อโครงการตามความเหมาะสม มีความหมายชัดเจนและเรียกเหมือนเดิมทุกครั้งจนกว่าโครงการจะแล้วเสร็จ

3. หลักการและเหตุผล ให้ชี้แจงรายละเอียดของปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นที่จะต้องแก้ไขตลอดจนชี้แจงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการและหาเป็นโครงการที่จะต้องดำเนินการตามนโยบาย หรือสอดคล้องกับแผนงานจังหวัดหรือแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือแผนอื่น ๆ ก็ควรชี้แจงด้วย ทั้งนี้ผู้เขียนโครงการบางท่านอาจจะเพิ่มเติมข้อความว่าถ้าไม่ทำโครงการดังกล่าวจะเกิดผลเสียหายโดยตรงหรือผลเสียหายในระยะยาวจะเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้อนุมัติโครงการได้เห็นประโยชน์ของโครงการกว้างขวางขึ้น

4. วัตถุประสงค์ เป็นการบอกให้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้นมีความต้องการให้อะไรเกิดขึ้น วัตถุประสงค์ที่ควรระบุไว้ควรเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ วัดผลและประเมินผลได้ระยะหลัง ๆ นี้ นักเขียนโครงการที่มีผู้นิยมชมชอบมากกว่า เขียนเป็นนามธรรม

การทำโครงการหนึ่งๆ อาจจะมีวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ข้อ ได้ แต่ทั้งการเขียนวัตถุประสงค์ไว้มากๆ อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติ มองไม่ชัดเจนและอาจจะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ไม่ได้ ดังนั้นจึงนิยมเขียนวัตถุประสงค์ชัดเจน - ปฏิบัติได้ - วัดได้ เพียง 1 - 3 ข้อ

5. เป้าหมาย ให้ระบุว่าจะดำเนินการสิ่งใด โดยพยายามแสดงให้ปรากฏเป็นรูปตัวเลขหรือจำนวนที่จะทำให้ระยะเวลาที่กำหนด การระบุเป้าหมาย ระบุประเภทลักษณะและปริมาณให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสามารถในการทำงานของผู้รับผิดชอบโครงการด้วย

6.วิธีดำเนินการหรือกิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงาน คืองานหรือภารกิจ ซึ่งจะต้องปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในระยะการเตรียมโครงการจะรวบรวมกิจกรรมทุกอย่างไว้แล้วนำจัดลำดับควรจะทำสิ่งใดก่อนหลัง หรือพร้อมๆ กัน แล้วเขียนไว้ตามลำดับ จนถึงขั้นสุดท้ายที่ทำให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์

7. ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ คือการระบุระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ ปัจจุบันนิยมระบุ - เดือน - ปี ที่เริ่มต้นและเสร็จสิ้นการระบุจำนวนความยาวของโครงการ เช่น 6 เดือน 2 ปี โดยไม่ระบุเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด เป็นการกำหนดระยะเวลาที่ไม่สมบูรณ์

8. งบประมาณ เป็นประมาณค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของโครงการ ซึ่งควรจำแนกรายการค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน งบประมาณอาจแยกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- เงินงบประมาณแผ่นดิน
- เงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ
- เงินนอกงบประมาณอื่น ๆ เช่น เงินเอกชนหรือองค์การเอกชน เป็นต้น

การระบุยอดงบประมาณ ควรระบุแหล่งที่มาของงบประมาณด้วย นอกจากนี้หัวข้อสามารถระบุทรัพยากรอื่นที่ต้องการ เช่น คน วัสดุ ฯลฯ

9.เจ้าของโครงการหรือผู้รับผิดชอบโครงการเป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานใดๆ เป็นเจ้าของหรือรับผิดชอบโครงการ โครงการย่อยๆ บางโครงการระบุเพื่อชื่อบุคคลผู้รับผิดชอบเป็นรายโครงการ

10. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เป็นการให้แนวทางแก่ผู้อนุมติและผู้ปฏิบัติว่าในการดำเนินการโครงการนั้น ควรจะประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้าง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

11.การประเมินผล บอกแนวทางว่าการติดตามประเมินผลควรทำอย่างไร ในระยะเวลาใด และใช้วิธีการอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งผลของการประเมินสามารถนำมาพิจารณาประกอบการดำเนินการ เตรียมโครงการที่คล้ายคลึงหรือที่เกี่ยวข้องในเวลาต่อไป

12.ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้นแล้ว จะเกิดผลอย่างไรบ้าง ใครเป็นผู้ที่ได้รับ เรื่องนี้สามารถเขียนทั้งผลประโยชน์โดยตรงและผลประโยชน์ในด้านผลกระทบของโครงการด้วยได้

ลักษณะโครงการที่ดี

โครงการที่ดีมีลักษณะดังนี้

1.เป็นโครงการที่สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้

2. มีรายละเอียด เนื้อหาสาระครบถ้วน ชัดเจน และจำเพาะเจาะจง โดยสามารถตอบคำถามต่อไปนี้ได้ คือ

- โครงการอะไร
- ชื่อโครงการ
- ทำไมจึงต้องริเริ่มโครงการ
- หลักการและเหตุผล
- ทำเพื่ออะไร
- วัตถุประสงค์
- ปริมาณที่จะทำเท่าไร
- เป้าหมาย
- ทำอย่างไร
- วิธีดำเนินการ
- จะทำเท่าไร นานเท่าใด
- ระยะเวลาดำเนินการ
- ใช้ทรัพยากรเท่าไรและได้มาจากไหน
- งบประมาณ แหล่งที่มา
- ใครทำ
- ผู้รับผิดชอบโครงการ
- ต้องประสานงานกับใคร
- หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน
- บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
- การประเมินผล
- เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วจะได้อะไร
- ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.รายละเอียดของโครงการดังกล่าว ต้องมีความสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์ ต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินการต้องเป็นทางที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ฯลฯ เป็นต้น

4.โครงการที่ริเริ่มต้องมีผลอย่างน้อยที่สุดอย่างใดอย่างหนึ่งในหัวข้อต่อไปนี้

- สนองตอบ สนับสนุนต่อนโยบายระดับจังหวัดหรือนโยบายส่วนรวมของประเทศ
- ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งเฉพาะส่วนและการพัฒนาโดยส่วนรวมของประเทศ
- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด ตรงประเด็น

5.รายละเอียดในโครงการมีพอที่จะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นอ่านแล้วเข้าใจและสามารถดำเนินการตามโครงการได้

6.เป็นโครงการที่ปฏิบัติได้สามารถติดตามและประเมินผลได้

ชุดวิชาที่ 3 การจัดเวทีประชาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถอธิบายหลักสำคัญของประชาคมได้
2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถจัดเวทีประชาคมได้

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

ประเด็นเนื้อหา

1. ประชาคม
   1.1 ความหมายและหลักการสำคัญของประชาคม
   1.2 บทบาทและข้อควรปฏิบัติของผู้เข้าร่วมเวทีประชาคม
   1.3 ขั้นตอนและเคล็ดลับสู่ความสำเร็จในจัดเวทีประชาคม
2. ฝึกปฏิบัติการจัดการประชุมจัดเวทีประชาคม

เทคนิควิธีการ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยใช้

1. กระบวนการกลุ่ม
2. เกมส์
3. การอภิปราย ระดมสมอง
4. บรรยายสรุป

สื่อ/อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. ปากกา
3. เข็มหมุด กระดาษกาว
4. บอร์ด
5. เกมประกอบการอบรม
6. บัตรคำ

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการอบรม
2. ผลงาน
3. การประเมินผลโครงการและหลักสูตร

ประเด็นเนื้อหา

ชุดวิชาที่ 3 การจัดประชาคม

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชาคม

ความหมายประชาคม

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกรมการพัฒนาชุมชน (2546 : 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประชาคม หมายถึงคนจำนวนมากพอสมควรที่มีความหลากหลายได้มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ได้รับประโยชน์ด้วยกัน ที่มีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันในลักษณะเครือข่าย และเป็นการรวมตัวกันอย่างต่อเนื่อง”

กรมการพัฒนาชุมชน (2545 : 68) กล่าวถึง “ประชาคม” ว่า หมายถึง “การรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อมาทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมทำกิจกรรม ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมติดตามการตรวจสอบ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ประชาคมได้ตั้งเป้าหมายไว้”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรมการพัฒนาชุมชน (2546 : 68) กล่าวถึงความหมายของ “เวทีประชาคม” ว่าเป็นการ “จัดให้มีการประชุมคนส่วนใหญ่ของชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอปัญหา กำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน ผลลัพธ์ของเวทีประชาคมไม่จำเป็นต้องได้แผนชุมชนที่เป็นลายลักษณ์อักษร”

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2544 : 53) กล่าวถึงประชาคมตำบลไว้ว่า “เป็นกระบวนการทำงานของชุมชนที่ระดมการมีส่วนร่วมจากคนในตำบลทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาสาธารณะและการพัฒนาตำบลของตนเอง หรือในบางพื้นที่อาจเป็นองค์กรประกอบด้วยกลุ่ม องค์กรชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้สนใจตามสถานการณ์ หรือผู้แทนหมู่บ้าน”

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า “ ประชาคมตำบล” และ “ เวทีประชาคม” เป็นการรวมของกลุ่มคนในชุมชน และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อมาประชุมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหา แก้ไขปัญหา และ หาแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน ตลอดจนร่วมทำกิจกรรม ร่วมรับผลประโยชน์ และ ร่วมติดตามตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่ของประชาคม (กรมการพัฒนาชุมชน 2545 : 68)

1. เป็นเวทีของกลไกของการประสานการวางแผน และบริหารจัดการการพัฒนาร่วมกับองค์กรเพื่อตอบสนองปัญหา และ ความต้องการของประชาชนภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยหลักการ และ วิธีการพัฒนาชุมชน

2. ระดมทรัพยากร และ ความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งในชุมชน และ องค์กรภายนอกชุมชน เพื่อนำไปสู่การบริหารการพัฒนาที่กำหนดได้โดยชุมชน

3.เสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่เป็นข้อเสนอของประชาชนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

4.เผยแพร่ความคิดเห็นและข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาต่างๆเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน

5. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาของชุมชน

การกำหนดบทบาทของผู้ร่วมเวทีประชาคม

1. ช่วยกันค้นหาข้อมูล ให้ข้อมูล/ประสบการณ์/ความคิด

2. ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ปราบการความคิดรวบยอด สรุป

3. ทำงานภายในกลุ่มให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนดให้

4. ค้นหาความคิดเห็นร่วม (common ground) ของกลุ่ม

5. ช่วยกันกำหนดกิจกรรมที่จะนำ “ความคิดเห็นร่วม” ไปสู่การปฏิบัติ

กติกาเบื้องต้นของการประชุมเวทีประชาคม

1. ทุกความคิดเห็นที่สมาชิกกล่าวต่อกลุ่มถือว่ามีความหมาย มีคุณค่า แต่ไม่มีการตัดสินว่าความคิดเห็นนั้นถูก หรือ ผิด สมาชิดสามารถอธิบายเหตุผลความรู้สึกของตนต่อความคิดเห็นที่เสนอต่อกลุ่ม โดยไม่มีการโต้เถียง สมาชิกลุ่มจะช่วยกันเลือก / ค้นหาความคิดเห็นร่วมเพื่อถือเป็นความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่ม

2.ทุกความคิดเห็น / ข้อมูลที่สมาชิกเสนอ ต้องได้รับการบันทึกให้ปรากฏบนแผ่นพลิกเพื่อให้ผู้อื่นมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกอื่น ๆ นำมาคิดสืบเนื่องต่อกันได้ เป็นการขยายเครือข่ายความคิด

3. บริหารเวลาการทำงานให้เป็นไปตามที่กำหนดทุกขั้นตอน

4. กลุ่มจะทำงานเกี่ยวข้องกับความคิดที่สมาชิกกลุ่มเห็นพ้องต้องกันเท่านั้นสิ่งที่ไม่เห็นพ้องจะถูกบันทึก และนำมาพิจารณาได้อีก หากมีเวลาหรือนำมาพิจารณาในโอกาสต่อๆ ไป

5. กลุ่มจะไม่ทำงานในประเด็นที่สมาชิกกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน

6. สมาชิกเข้าร่วม ควรเข้าร่วมกับกลุ่มตั้งแต่เริ่มต้นอย่างต่อเนื่อง

การสร้างบรรยากาศกลุ่ม

การสร้างบรรยากาศกลุ่มที่ดีเหมาะสม เป็นกลยุทธ์ที่มีผลกระทบต่อการเปิดเผยความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ ของสมาชิกกลุ่มด้วยความเต็มใจ และจริงใจ มีผลต่อการดำเนินงาน/อภิปรายในกลุ่ม บรรยากาศจึงควรมีลักษณะเป็นกันเองระหว่างสมาชิกกลุ่ม

ด้วยกัน และ ระหว่างวิทยากรกับสมาชิกกลุ่ม ลักษณะประจำของคนไทย คือ ความรักสนุก ใฝ่สัมพันธ์ มากกว่าใฝ่สัมฤทธิ์ แต่มีความเกรงใจ และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อละลายพฤติกรรม และสร้างสัมพันธภาพด้วยความสนุกสนาน จะทำให้สมาชิกกลุ่มกล้าเปิดเผยตนเองด้วยความเต็มใจ และจริงใจ ทำให้การอภิปรายกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น และสมาชิกมีส่วนร่วมเต็มที่ นอกจากนี้กิจกรรมนันทนาการยังใช้เพื่อการนำไปสู่การปรับทัศนคติที่สะท้องแง่คิด เป็นการนำสู่เรื่องที่จะอภิปรายได้ง่ายขึ้น เช่น การใช้เกม เพลง นิทานเกี่ยวกับ เรื่องเพศนำก่อนการอภิปรายเรื่องเพศภายในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกกลุ่มกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นเรื่องเพศได้มากขึ้น

สถานที่

สถานที่เป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นสถานที่แยกเป็นสัดส่วนเฉพาะ ไม่พลุกพล่าน หรือรบกวนจากเสียง ภาพ และบุคคลภายนอก ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่สะดุดเป็นครั้งคราว สมาชิกมีสมาธิในการร่วมกิจกรรม และเปิดเผยตนเองได้อย่างเต็มที่

การสร้างบรรยากาศกลุ่ม

1) การใช้ภาษากาย (อวจนภาษา)

ภาษากายเป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่ใช่คำพูด แต่มีความหมาย สามารถสื่อถึงความรู้สึก ซึ่งมนุษย์สามารถรับรู้ได้ ได้แก่ การวางตัว กิริยาการเคลื่อนไหว การแสดงสีหน้า แววตา การประสานสายตา การสบตา น้ำเสียง การจัดสถานที่ สิ่งแวดล้อม ภาษากายมีความหมายที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าภาษาพูด

การใช้สถานที่มิดชิดและสงบ ปราศจากการรบกวนและสิ่งเร้าจากภายนอก ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนตัว

การให้แสงสว่างทึมๆ (Dim Light) ที่มีเสียงเพลงสมาธิ (Meditation Music) หรือ เพลงผ่อนคลาย (Relaxation Music) เบาๆ ให้ความรู้สึกผ่อนคลาย หรือ เป็นสุขด้วยความสงบ และมีสันติ

การจัดเก้าอี้ติดกันเป็นรูปเส้นโค้งโดยไม่มีโต๊ะ ให้ความรู้สึกถึงความเป็นกลุ่มเดียวกัน ความเท่าเทียมที่ไม่แตกต่าง ความใกล้ชิด ความคุ้นเคยเป็นกันเอง

การใช้น้ำเสียงอ่อนโยน นุ่มนวล การสบตา และการยิ้มขณะตั้งคำถาม หรือการพูดคุยด้วย แสดงให้เห็นถึงความเป็นกันเอง ความอบอุ่น ความไม่มีเงื่อนไขว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด การให้อภัย

การยืนในระยะห่าง 1 - 2 ฟุต แสดงถึงความใกล้ชิด

การแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบง่าย และการวางตัวสบายๆ แสดงถึงความเป็นกันเอง เปิดเผย

ภาคผนวก ฌ

แนวทางการดำเนินกิจกรรมตาม
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แนวทางการดำเนินกิจกรรมตาม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

แนวทางการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ 1. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมได้ 2. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถอธิบายบทบาทองค์กรสตรี และภารกิจในการพัฒนาชุมชนได้ และ 3. เพื่อให้ผู้นำสตรีสามารถดำเนินการจัดเวทีประชาคมในระดับชุมชนได้ โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 2) บทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรสตรีและเครือข่าย และ 3) การจัดเวทีประชาคม โดยมีรายละเอียด ตามกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1

เวลา	ประเด็น	วิธีการ	สื่อ/อุปกรณ์
30 นาที	รายงานตัว / ลงทะเบียน	- ต้อนรับ และอำนายความสะดวก - ผู้เข้าอบรมลงชื่อเข้ารับการฝึกอบรมในทะเบียนรับรายงานตัวและรับเอกสาร	- แฟ้มรายงานตัว - แบบประวัติ - ป้ายชื่อ - เอกสาร
30 นาที	ปฐมนิเทศ	- เจ้าหน้าที่สรุปจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและข้อมูลทั่วไปจากแบบประวัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้อมูลเบื้องต้น ใช้ประกอบในการจัดการฝึกอบรม - ผู้บริหารโครงการกล่าวต้อนรับและชี้แจงการบริหารจัดการหลักสูตรและการอำนวยความสะดวกระหว่างการฝึกอบรม - แนะนำวิทยากรและเจ้าหน้าที่โครงการและผู้ประสานงาน	- ป้ายโครงการ - ห้องประชุม - เครื่องเสียง - ข้อมูลการปฐมนิเทศ
1 ชั่วโมง	กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย	- ผู้นำกิจกรรมกล่าวต้อนรับ ทักทายผู้เข้าการฝึกอบรมและแนะนำตัวและนำสู่กิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกัน	- ผู้นำกิจกรรมที่สามารถสร้างบรรยากาศได้ดีมีความเป็นกันเอง

		โดยใช้กิจกรรมเรียงอายุ เริ่มด้วยการหาผู้ที่มีอายุมากที่สุดและผู้ที่มีอายุน้อยที่สุดออกมาหน้าเวที หลังจากนั้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหลือทั้งหมดออกมาเรียงลำดับอายุจากมากไปน้อยโดยเรียงต่อเป็นวงกลม ในเวลา 5 นาที เสร็จแล้วให้พูดคุยทักทายกันว่า ชื่ออะไร มีนิสัยอย่างไร และอื่นๆที่อยากคุยโดนใช้เวลา 3 นาที หลังจากนั้นให้แต่ละคนแนะนำเพื่อนที่อยู่ด้านขวามือของตัวเองวนไปจนครบวง	

กิจกรรมที่ 2

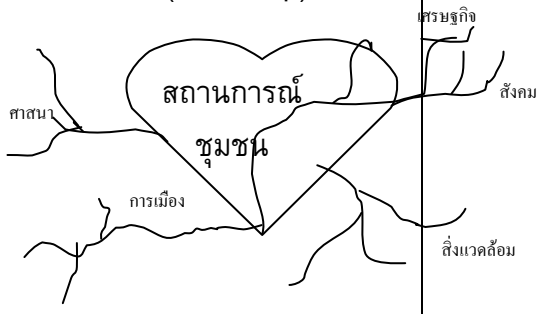
เวลา	ประเด็น	วิธีการ	สื่อ/อุปกรณ์
3 ชั่วโมง	ชุดวิชาที่ 1 บทบาทหน้าที่และภารกิจองค์กรสตรีและการพัฒนาเครือข่าย 1.บทบาทหน้าที่และภารกิจของ องค์กรสตรี 2.การพัฒนาเครือข่ายเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสตรี	- วิทยากรแบ่งผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มๆ ละ 10 คน และให้แต่ละกลุ่มระบุกิจกรรมที่ผู้นำองค์กรสตรีหรือคณะกรรมการพัฒนาสตรีดำเนินการในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา และระบุว่ากิจกรรมใดที่มีความพึงพอใจมากที่สุด พร้อมให้เหตุผล ใช้เวลา 30 นาที และส่งผู้แทนนำเสนอกลุ่มละ 5 นาที เสร็จแล้ววิทยากรนำสรุปกิจกรรมออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว - วิทยากรนำอภิปรายทบทวนถึงบทบาทขององค์กรสตรีแต่ละระดับตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และวิเคราะห์ ว่ากิจกรรมหรือบทบาทภารกิจขององค์กรสตรีในแต่ละระดับในเรื่องใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือต้องเพิ่มเติม - วิทยากรให้กลุ่มวิเคราะห์ต่อว่ากิจกรรมที่องค์กรสตรีได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพราะอะไร ใช้เวลาวิเคราะห์ 1 ชั่วโมง เสร็จแล้วนำเสนอกลุ่มละ 3 นาที ที่ประชุมร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้การทำงานขององค์กรสตรีประสบความสำเร็จ	- ฟลิปชาร์ท - ปากกา - บอร์ด - เข็มหมุด - กระดาษกาว

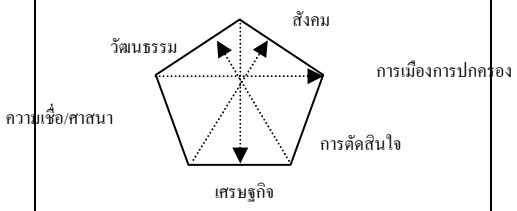
		และไม่สำเร็จ โดยสรุปเป็นภาพรวม ลงในแผ่นที่ความคิด (Mind Map) - วิทยากรนำประเด็นในเรื่อง เครือข่าย โดยให้ผู้นำองค์กรสตรี ร่วมกันวิเคราะห์การทำงานของ องค์กรสตรีในแต่ละระดับว่ามี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน หรือไม่ โดยให้เปรียบเทียบจากการ ทำงานขององค์กรสตรีจากอดีตถึง ปัจจุบัน โดยให้แต่ละคนเขียนภาพ การทำงานขององค์กรสตรีที่ผ่านมา ลงในบัตรคำ เสร็จแล้วนำไปติด บอร์ด - วิทยากรสรุปผลการวิเคราะห์ให้ เห็นภาพการทำงานขององค์กรสตรี จากอดีตถึงปัจจุบัน - วิทยากรตั้งประเด็นคำถามว่าถ้า หากต้องการให้การทำงานของ องค์กรสตรีทุกระดับมีความเชื่อมโยง กันจะต้องทำอย่างไร และการทำงาน ของสตรีจะเป็นต้องทำเฉพาะสตรี เท่านั้น หรือไม่ จึงจะสำเร็จ สตรีควร จะแสวงหาความร่วมมือจากแหล่ง ใดบ้าง โดยวิทยากรให้แต่ละคนคิด และตอบคำถามลงในบัตรคำเสร็จ แล้วให้ผู้เข้าอบรมรวมกลุ่มกันเพื่อ อภิปรายคำตอบเป็นของกลุ่มๆ ละ 10 คน โดยใช้เวลา 30 นาที เสร็จ แล้วส่งตัวแทนนำเสนอ - วิทยากรเชื่อมโยงจากผลการ อภิปรายและข้อสรุปของกลุ่มโดยใช้ ผู้เข้าอบรมสรุปความหมายของคำว่า “เครือข่าย” และ”ประโยชน์ของ	

		เครือข่าย” ในความหมายที่ผู้เข้าอบรมเข้าใจ - วิทยากรนำวิเคราะห์ว่าถ้าจะให้มีการพัฒนาเครือข่าย เพื่อความเข้มแข็งขององค์กรสตรี ต้องทำอย่างไรบ้าง โดยระดมสมองในที่ประชุมใหญ่และสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายขององค์กรสตรี - วิทยากรบรรยายสรุปประเด็นความสำคัญขององค์กรสตรี บทบาทหน้าที่ที่มีต่อการพัฒนาชุมชน	

กิจกรรมที่ 3

เวลา	ประเด็น	วิธีการ	สื่อ/อุปกรณ์
3 ชั่วโมง	ชุดวิชาที่ 2 การวิเคราะห์และการวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม 1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในชุมชนและการเปลี่ยนแปลง 2. แนวคิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยง 3. การวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม	- นำเข้าสู่บทเรียน วิทยากรกล่าวทักทายผู้เข้าอบรม สร้างความคุ้นเคย และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลองสำรวจตัวเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อย หรือลักษณะที่ดีที่สุดตัวเองพอใจ และลักษณะที่ตัวเองต้องการปรับปรุงมีอะไรบ้าง แล้วเขียนลงในบัตรคำรูป - เสร็จแล้วให้นำมาติดไว้ที่บอร์ด โดยให้ใช้สัญลักษณ์แทนการเขียนชื่อแต่ละคนลงในบอร์ดคำด้วย เสร็จแล้ววิทยากรสรุปเชื่อมโยงว่า คนเรามี 2 ด้าน คือ ด้านดี กับด้านไม่ดี เมื่อเราอยู่ในสังคมที่หลากหลาย การมองทุกอย่างจะต้องมองทั้ง 2 ด้าน ซึ่งมุมมองดังกล่าว เราจะมานำมาใช้ในการวิเคราะห์ชุมชนของเราด้วย - วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เป็นชุดคำถามต่อเนื่อง และให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันและกัน โดยใช้การสื่อสารด้วยบัตรคำ การอภิปรายและสรุปคำถาม คำตอบ ในแต่ละช่วง โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind Map) และการให้ข้อมูลในเชิงแนวคิดเพิ่มเติมในบางช่วง ดังนี้ 1. สถานการณ์ในชุมชนขณะนี้เป็นอย่างไร เมื่อได้คำตอบแล้วสรุป	- ประเด็นชุดคำถาม - บัตรคำ - ปากกา - บอร์ด - เข็มหมุด - กระดาษกาว - ฟลิปชาร์ท - สติกเกอร์ สำหรับผู้เข้าอบรม คนละ 5 ดวง - แบบฟอร์มการจัดทำแผนชุมชน - แบบฟอร์มการเขียนโครงการและตัวอย่าง

		จำแนกเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง การปกครอง ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม ลงในแผนที่ความคิด (Mind Map)  2. อะไรเป็นสาเหตุหรือตัวกำหนดให้เกิดสถานการณ์ดังกล่าวโดยอาจจะพิจารณาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจากอดีตเป็นอย่างไร ปัจจุบันเป็นอย่างไร อะไรเป็นต้นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3. มีสถานการณ์ใดบ้างที่เราพอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข 4. พิจารณาข้อจำกัดและโอกาสหรือทุนชุมชนที่มีอยู่ในปัจจุบัน 5. วิทยากรวิเคราะห์จากข้อมูลที่กลุ่มร่วมกันตอบคำถาม และอภิปรายจากข้อ 1- 4 ในเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยง เพื่อให้กลุ่มเข้าใจระบบสังคม และความสัมพันธ์กันโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างมิติต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ และการตัดสินใจ ดังรูปภาพ	

		 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงและหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ถูกต้อง 6. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยให้มีการลงคะแนนโดยแจกสติกเกอร์ให้ผู้เข้าอบรมคนละ 5 ดวง และให้ไปติดที่ประเด็นปัญหาที่ตัวเองคิดว่าสำคัญต้องรีบแก้ไข 5 ปัญหาเสร็จแล้วสรุปเป็นภาพรวมปัญหาในแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ 7. นำแผ่นสรุปปัญหาทั้งหมดที่จำแนกและจัดลำดับความสำคัญมานำเสนอ และให้กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าถ้าชุมชนมีปัญหาดังที่สรุปไว้ชุมชนจะร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างไร อะไรที่ชุมชนทำได้เอง อะไรที่ต้องแสวงหาความช่วยเหลือ และจะแสวงหาจากแหล่งใดบ้าง โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 10 คน ตามความสมัครใจ และให้เป็นไปวางแผนแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยใช้เวลา 30 นาที แล้วส่งตัวแทนนำเสนอกลุ่มละ 3 นาที เสร็จแล้ววิทยากรสรุปและเชื่อมโยงว่าถ้าจะให้แผนนำไปสู่การปฏิบัติ	

		ต้องมีการเขียนโครงการด้วย เพื่อให้เห็นถึงความจะเป็นและรายละเอียดที่ต้องการในแต่ละโครงการ 8. วิทยากรให้ข้อมูลวิธีการเขียนโครงการ ประกอบด้วย 1) ชื่อโครงการ 2) หลักการเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของโครงการ 4) วิธีดำเนินการ 5) งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7) การประเมินผล โดยการอธิบายประกอบตัวอย่าง 9. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนโครงการโดยเลือก 1 โครงการ โดยใช้กลุ่มเดิม ในเวลา 15 นาที แล้วนำเสนอ 10. วิทยากรให้ข้อสังเกตและสรุปผลการเรียนรู้จากขั้นตอนที่ 1-10 จากแผนที่ความคิด (Mind Map) ที่สรุปไว้ในแต่ละช่วงและข้อมูลของกลุ่ม 11.วิทยากรบรรยายสรุปประเด็นสำคัญ การวางแผน การวิเคราะห์ชุมชน	

กิจกรรมที่ 4

เวลา	ประเด็น	วิธีการ	สื่อ/อุปกรณ์
3 ชั่วโมง	ชุดวิชาที่ 3 ประชาคม 1. ความหมายและหลักการสำคัญของการจัดเวทีประชาคม 2. บทบาทและข้อปฏิบัติของผู้ดำเนินการ/ผู้เข้าร่วมเวทีประชาคม 3. ขั้นตอนและเคล็ดลับสู่ความสำเร็จในการจัดเวทีประชาคม	- วิทยากรกล่าวทักทาย ซักถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสร้างความคุ้นเคย และนำเข้าสู่บทเรียนโดยพูดคุยถึงประสบการณ์ในการจัดเวทีประชาคม จำนวนครั้งที่เคยเข้าเข้าร่วมเวทีประชาคม - วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล่าประสบการณ์ในการจัดเวทีประชาคมที่ผ่านมาว่ามีลักษณะอย่างไร ผลการจัดเวทีประชาคมเป็นอย่างไร ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดเวทีประชาคมมีอะไรบ้าง และความรู้สึกที่มีต่อการจัดเวทีประชาคมเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการแจกบัตรคำให้ผู้เข้าอบรมเขียน เสร็จแล้วนำมาติดที่บอร์ดสรุปภาพของการจัดเวทีประชาคมจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเชื่อมโยงเข้าสู่ความหมายและหลักการสำคัญของการจัดเวทีประชาคม **การจัดเวทีประชาคม** คือ การประชุมที่มุ่งเน้น “กระบวนการ” ในการดำเนินการเพื่อดึงพลังความคิดจินตนาการของผู้เข้าร่วมเวทีประชาคมแต่ละคนมาเชื่อมต่อกันผสมผสานและผนึกกำลังรวมเข้าด้วยกัน อันจะก่อให้เกิดผล	- ฟลิปชาร์ท - บัตรคำ - บอร์ด - ปากกา - เข็มหมุด - กระดาษกาว - ประเด็นคำถาม

		การเข้าร่วมเวทีประชาคมที่มี “พลัง” อย่างแท้จริง **หลักการสำคัญของการจัดเวทีประชาคม** คือ ทุกคนมีข้อมูลความรู้มุมมองที่หลากหลายแตกต่างกันไป ผู้ดำเนินการ ต้องเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เข้าร่วมเวทีประชาคมในด้านประสบการณ์ความสามารถความคิด และพลังของบุคคล โดยผู้ดำเนินการต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายของการจัดการเวทีประชาคม และต้องตอบคำถาม 4 ประการให้ได้ คือ 1.จัดเวทีประชาคม ไปทำไม วัตถุประสงค์การจัดการเวทีประชาคม คืออะไร 2.จัดเพื่อใคร กลุ่มใดจะเป็นผู้นำผลสรุปจากเวทีประชาคม ไปใช้ 3.ต้องการผลลัพธ์อะไร ความคาดหวัง และอยากเห็นอะไรเกิดขึ้นหลังการจัดเวทีประชาคม 4.จะวัดความสำเร็จได้อย่างไร - วิทยากรเชิญชวนให้ผู้เข้าอบรมเลือกประธาน หรือผู้นำการ ที่ประทับใจ 1-2 ท่าน โดยให้ระบุชื่อและลักษณะเด่นที่ประทับใจ และหากให้อ้างผู้เข้าร่วมเวทีเป็นผู้ดำเนินการ หรือนำการร่วมประเด็นท่านคิดว่าจะต้องปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง โดยเขียนคำตอบลงในบัตรคำ ในเวลา 5 นาที เสร็จแล้วนำไปติดบอร์ด	

		1) บุคคลที่ท่านประทับใจ 2) เมื่อท่านเป็นผู้ดำเนินการ ต้องปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเสร็จแล้ววิทยากรนำสรุปข้อมูลจากผู้เข้าอบรมและเชื่อมโยงสู่ประเด็นบทบาท และข้อควรปฏิบัติของผู้ดำเนินการประชุม ดังนี้ **บทบาทของผู้ดำเนินการ** - กล่าวเปิดเวทีและสร้างบรรยากาศให้มีความพร้อม ความเป็นกันเอง - กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเวทีนำเสนอความคิด - ดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดโดยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมเวทีแสดงความคิดเห็นอย่างทั่งถึง เท่าเทียมกัน - ให้ข้อสังเกตและสรุปประเด็นที่นำเสนอในเวทีอย่างรวดเร็ว กระชับและครบถ้วน - วางแผนในการทำข้อสรุปจากที่เวทีไปสู่การปฏิบัติและให้ผู้เข้าร่วมเวทีวางแผนร่วมกัน - สรุปความคิด และมติของประชาคม สรุปปิด ให้ประทับใจ พูดให้ความหวังและกำลังใจในการดำเนินการต่อไป เพื่อตอกย้ำให้ผู้เข้าร่วมเวทีเกิดความภาคภูมิใจและนำเสนอการการจัดเวทีสู่การปฏิบัติ สรุปและให้ข้อสังเกตร่วมกันในเวที	

		ข้อควรปฏิบัติของผู้ดำเนินการ - สามารถควบคุมเป้าหมายการจัดเวทีให้ชัดเจน - สร้างบรรยากาศไม่ให้ตึงเครียดเร่งรีบมากเกินไป - ไม่ครอบงำความคิดของสมาชิกในเวที และระหว่างสมาชิก - ควบคุมการจัดเวทีให้เป็นไปตามกฎ กติกา ที่วางไว้ - วางตัวเป็นกลาง - ควบคุมเวลา - ส่งเสริมให้กำลังใจผู้เข้าร่วมเวทีให้คิด ทำ ตัดสินใจร่วมกัน - สามารถเชื่อมต่อและสรุปประเด็นความคิด ของการจัดเวทีประชาคมอย่างถูกต้องและรวดเร็ว - ติดตามความก้าวหน้าของการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่อง - สามารถคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดเวทีประชาคม - วิทยากรใช้คำถามเชื่อมโยงจากเนื้อหาเรื่องบทบาทของผู้นำการประชุมแล้ว ถ้าจะทำให้การจัดการเวทีประชาคมได้ผลหรือมีประสิทธิภาพ เราต้องทำอย่างไรบ้าง โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ก่อนการจัดการเวทีประชาคม ขณะการจัดการเวทีประชาคม และหลังการจัดการเวทีประชาคมโดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็น 3 กลุ่ม ตามประเด็นหัวข้อ ให้เวลา 10 นาที แล้วส่งตัวแทนนำเสนอกลุ่มละ 2 นาที ต่อที่	

		ประชุมใหญ่ เพื่ออภิปรายเพิ่มเติมสุดท้ายวิทยากรสรุปเชื่อมโยงจากผลการอภิปรายของกลุ่มกับหลักการปฏิบัติจริง **ขั้นตอนและเคล็ดลับสู่ความสำเร็จในการจัดการเวทีประชาคม** 1) การเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม - การคัดเลือกผู้เข้า เวทีประชาคม - การประสานงานกับผู้เวทีประชาคมล่วงหน้า การเชิญการส่งอกสารให้ศึกษา และการติดตามเพื่อยืนยันการเข้าร่วมเวทีประชาคม - การจัดสถานที่ ที่นั่ง อุปกรณ์ที่จำเป็น 2) การดำเนินการเวทีประชาคม - การเปิดประเด็น การจัดเวทีประชาคม อย่างมีความหมาย - มีระเบียบวาระการ การจัดการเวทีประชาคมที่ชัดเจน และดำเนินการตามลำดับ - กระตุ้นให้มีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิด - เคารพในกฎ กติกา มารยาทในการเข้าร่วมเวทีประชาคม - กำหนดบทบาทของบุคคลในการจัดการเวทีประชาคมให้ชัดเจน ได้แก่ ผู้นำดำเนินการ – ทำหน้าที่ดำเนินการและควบคุมการจัดเวทีประชาคม ให้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปตามระเบียบวาระ	

		เลขานุการ – ทำหน้าที่จดบันทึก ผู้เข้าร่วมเวที – มีหน้าที่นำเสนอความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติที่ประชุม กฎกติกา และมารยาทในการเป็นสมาชิกที่ดี 3) หลังการการจัดการเวทีประชาคม - สรุปผลและประเมินผลการการจัดการเวทีประชาคม - ติดตามการผล ตามมติการจัดการเวทีประชาคม - วิทยากรบรรยายสรุปประเด็นสำคัญ การจัดประชาคม ลักษณะประชาคม ฯลฯ	

ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการดำเนินกิจกรรมซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยกระบวนการมีส่วนร่วมกระตุ้น ระดมความคิดเห็นร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ดังนี้

1) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่มซึ่งลักษณะเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามประเด็นหรือหัวข้อที่วิทยากรหรือผู้สอนเป็นผู้กำหนดในการจัดกลุ่มอภิปราย แต่ละกลุ่มอาจจะมีสมาชิกประมาณ 6 - 12 คน แล้วแต่ขนาดของกลุ่มใหญ่ทั้งหมดด้วย โดยกำหนดให้ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการอภิปราย 1 คน และ สมาชิกทุกคนในกลุ่ม มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ขนาดของกลุ่ม

ขนาดของกลุ่มจะมาก หรือ น้อยขึ้นอยู่กับ เนื้อหาวิชาจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ความมาก – น้อย ของจำนวนผู้เข้าอบรม ความยาก - ง่าย ของประเด็น หรือ งานที่ มอบหมาย ซึ่งวิทยากร หรือ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้กำหนดให้เหมาะสม สำหรับขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมในการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ควรมีขนาด 6 - 8 คน

ลักษณะสมาชิกในกลุ่ม

การจะตัดสินใจแต่ละกลุ่ม ควรประกอบด้วยใครบ้าง จึงจะเหมาะสมนั้นนอกจากจะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว อาจใช้ข้อมูลอื่นๆ ประกอบในการพิจารณาลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม ดังนี้

1) การแบ่งกลุ่มตามเพศ
2) การแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสม
3) การแบ่งกลุ่มตามความถนัดหรือความสนใจ
4) การแบ่งกลุ่มตามความสมัครใจ
5) การแบ่งกลุ่มแบบเจาะจง
6) การแบ่งกลุ่มโดยการสุ่ม
7) การแบ่งกลุ่มตามประสบการณ์

เทคนิคในการแบ่งกลุ่ม

เพื่อเพิ่มความสนุกสนานและสร้างบรรยากาศในการทำงานกลุ่ม ดังนั้นใน การแบ่งกลุ่มอาจจะใช้เทคนิคต่างๆ เข้ามาช่วย เช่น

1) การแบ่งกลุ่มโดยการนับหมายเลขตามจำนวนกลุ่มที่แบ่ง หรือใช้คำกริยาหรือชื่อของผลไม้มาใช้ในการแบ่งก็ได้

2) แบ่งกลุ่มโดยการจับสลาก

3) แบ่งกลุ่มโดยใช้เพลงและเกม

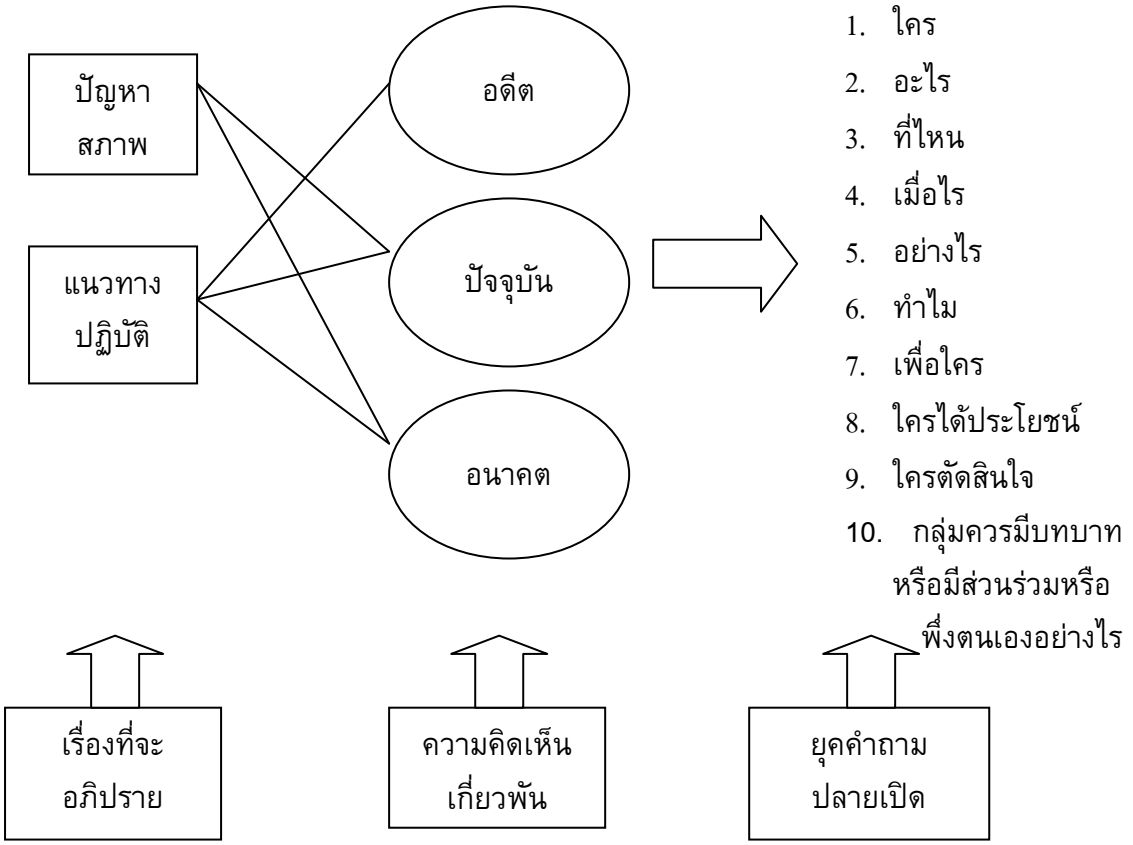
4) แบ่งกลุ่มโดยใช้อุปกรณ์เป็นสื่อ เช่น บัตรคำ ชิ้นส่วนของภาพตัดต่อ

กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ในการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุด (Maximum Participation) และการบรรลุงานสูงสุด ผู้จัดเวทีประชาคมและผู้ใช้กระบวนการกลุ่มควรมีความเข้าใจและมีลักษะในกระบวนการมีส่วนร่วมแบบต่างๆ เช่น Participatory Rural Appraisal (PRA) Appreciation - Influence - Control (AIC) Future Search Conference (FSC) รวมทั้งทักษะในเทคนิคพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างมิตรภาพและเจตนารมณ์ร่วมกัน การระดมสมอง และการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม

2) เทคนิคการตั้งคำถาม

ลักษณะของคำถาม ที่จะก่อให้เกิดการอภิปรายกลุ่มนั้น จะต้องเป็นคำถามที่กระตุ้นยั่วความคิด ท้าทายความคิด และ ควรเป็นคำถามปลายเปิด มากกว่า คำถามปลายปิดเพื่อประสิทธิภาพในการใช้คำถาม วิทยากรควรมีกรอบ หรือโครงสร้างของชุดคำถาม ดังนี้

โครงสร้างชุดคำถาม



คำถามปิด เป็นคำถามเพื่อทราบข้อมูลโดยเฉพาะ ไม่ค่อยเอื้อให้เกิดการเปิดเผยตนเอง ได้ข้อมูลน้อย มักจะได้คำตอบเพียงสั้น ๆ หรือคำตอบใช่ ไม่ใช่ มักเป็นคำถามที่ถามถึงใครอะไร

คำถามเปิด เป็นคำถามที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตของการตอบ ทำให้โอกาสพูดถึงความคิด ความรู้สึกปัญหาประสบการณ์ตามความต้องการของผู้ตอบ ผู้ตอบจะพูดได้เต็มที่สะดวก ใจทำให้ทราบเรื่องราวต่างๆ ได้มากมาย มักเป็นคำถามที่เกี่ยวกับทำไม อย่างไร

จากโครงสร้างชุดคำถามอธิบายประกอบภาพ ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 วงกลม 2 วงซ้ายมือ จะแสดงถึงทฤษฎีหลักการและสภาพถึงสภาพเหตุการณ์แนวทางปฏิบัติของเรื่องที่จะอภิปราย ซึ่งโดยปกติแล้วเรื่องต่างๆที่จะมีการอภิปรายกลุ่มนั้น จะมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งจะเป็นแนวทฤษฎี หลักการปัญหาของเรื่อง สภาพเหตุการณ์นั้น ๆ และส่วนที่ 2 เป็นแนวทางปฏิบัติของเรื่องนั้น ๆ

ส่วนที่ 2 วงกลม 3 วง ถัดมาจะแสดงถึงระยะเวลา 3 ช่วง คือปัจจุบัน อนาคต โดยทั่วไปแล้วเรื่องที่จะอภิปรายกลุ่มจะมีความเกี่ยวพันกับมิติของเวลา 3 ช่วง ดังกล่าว

ส่วนที่ 3 ด้านขวามือสุดของภาพเป็นชุดคำถามที่จะใช้กระตุ้นให้กลุ่มเกิดการอภิปราย มี 10 คำถาม ส่วนใหญ่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด วิธีการใช้ชุดคำถามจะต้องนำ 3 ส่วนมาประกอบกัน แล้วผูกประโยคเป็นชุดคำถามตัวอย่างข้างล่างนี้

ตัวอย่าง การอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาชนบทไทยสามารถผูกประโยค เป็นชุดคำถามได้ดังนี้

- ทฤษฎีหรือหลักการพัฒนาชนบทมีอะไรบ้าง **ใคร** เป็นผู้กำหนดหลักการ หรือทฤษฎีดังกล่าว และเกิดขึ้นในช่วงเวลาใด ปัจจุบันยังมีการใช้อยู่หรือไม่ **อย่างไร** และแนวโน้มในอนาคตจะมีการใช้อีกหรือไม่ **อย่างไร**

- แนวทางการพัฒนาชนบทในอนาคตมีอะไรบ้าง และใครได้ประโยชน์จากการพัฒนา **เพราะอะไร**

- การพัฒนาในอดีตส่งผลกระทบมาถึงการพัฒนาในปัจจุบันอย่างไรบ้าง **เพราะอะไร**

- ที่ไหนบ้างที่ท่านคิดว่าในอดีตนั้น การพัฒนาชนบทไม่ประสบผลสำเร็จเลย **เพราะอะไร**

- ในทัศนะของท่านคิดว่าเมื่อไรการพัฒนาชนบทไทย จึงจะประสบผลสำเร็จ **เพราะอะไร**

3) การสื่อสารด้วยการเขียน

การเขียนความคิดเห็น ข้อมูลประสบการณ์ในกระดาษแผ่นเล็ก ๆ โดยไม่ระบุชื่อผู้เขียน แล้วส่งให้วิทยากรหรือเลขกลุ่มรวบรวมเป็นหมวดหมู่ เป็นการเปิดเผยให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ทุกคนกลั่นกรองความคิดเห็นได้ดีกว่าการพูดเพียงอย่างเดียว อาจใช้เป็นการนำขึ้นต้นเพื่อนำไปสู่การอภิปรายที่มีประสิทธิภาพตามประเด็นที่ได้เขียนรวบรวมไว้ ภายในเวลาที่จำกัดความคิดเห็นที่รวบรวมได้ควรบันทึกสั้นๆ บนกระดาษแผ่นพลิกให้ทุกคนอ่านและเห็นได้อย่างชัดเจน

การเขียนความคิดเห็นของทุกคนบนกระดาษแผ่นใหญ่ที่ติดฝาผนังตามประเด็นที่ตั้งไว้ ทำให้รู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นของแต่ละคนจะปรากฏ ให้สมาชิกทุกคนรับรู้ภายในเวลาที่จำกัด ส่งเสริมการเรียนรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นให้แบ่งกลุ่มเพื่อช่วยกันสรุปประเด็นที่ปรากฏบนผนังหรือนำมาเชื่อมโยงกับประเด็นคำถามที่ตั้งขึ้นใหม่ วิธีนี้เป็นวิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีส่วนร่วม ลดข้อโต้เถียงขัดแย้งและการข่มความคิดของผู้อื่น โดยมีวิทยากรช่วยสนับสนุนประคับประคองกระบวนการกลุ่มให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในเวลาที่กำหนด

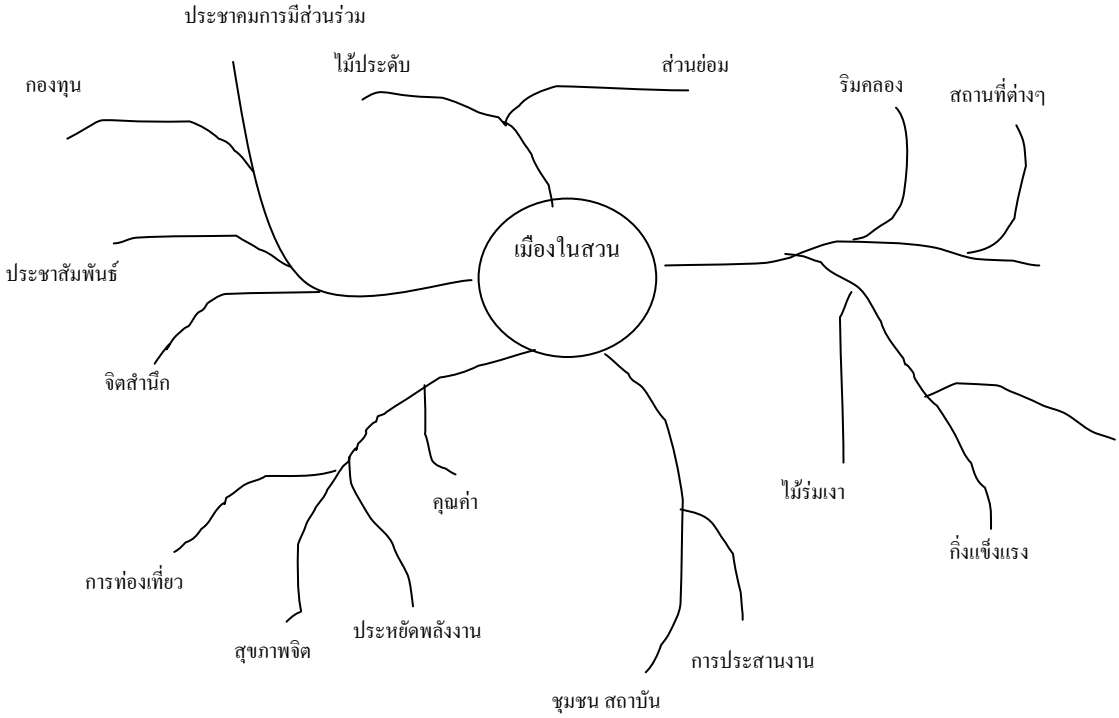
4) แผนที่ความคิด (Mind Map)

แผนที่ความคิด เป็นวิธีการช่วยบันทึกความคิดเพื่อให้เห็นภาพความคิดที่ หลากหลายในมุมมองที่กว้าง และชัดเจนกว่าการบันทึกที่เราคุ้นเคย โดยยังไม่จัดระบบระเบียบความคิดใดๆ ทั้งสิ้น เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับโครงสร้าง การคิดของมนุษย์ที่บางช่วงสมองจะกระโดดออกนอกทางขณะกำลังคิดถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลุ่มลึก

การทำแผนที่ความคิด เริ่มต้นด้วยการเขียนคำสั้นๆ ในประเด็นที่เราต้องการ (Key Words) ไว้กลางกระดาษแผ่นใหญ่ ที่ไม่มีเส้นบรรทัดซึ่งวางไว้ในแนวนอน ลากเส้นนั้นที่สัมพันธ์กับประเด็นปากกาหลากสีออกไป

ตัวอย่างแผนที่แนวความคิด

(Mind Map)



การทำแผนที่ความคิดเป็นวิธีหนึ่งในการจดบันทึก ความคิดของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มโดยให้สมาชิกทุกคนเสนอความคิดที่ตั้งไว้ อาจกำหนดกติกาให้เสนอเพียงคนละหัวข้อก่อนเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทุกความคิดที่เสนอขึ้น วิทยากรจะบันทึกด้วยคำสั้นๆ เขียนตัวโตๆ ให้ทุกคนมองเห็นพร้อมทั้งโยนเส้นเข้าสิ่งต่างๆ ของผู้เสนอ วิธีนี้ทำให้ความคิดหลากหลายการมองเห็นความคิดของผู้อื่นที่ถูกบันทึกไว้ ทำให้คนอื่นๆ บังเกิดความคิดใหม่สืบเนื่องต่อมาได้ เปรียบเสมือนการต่อภาพ jigsaw นั่นเอง วิทยากรมีหน้าที่กระตุ้นให้สมาชิกอธิบายความคิดให้ผู้ฟังจนเข้าใจความหมายที่สมาชิกอภิปรายไว้ การจัดความสำคัญ ความสัมพันธ์

และความเป็นไปได้ตามความเห็นของสมาชิก กระได้โดยมอบ Sticker สี ให้คนละ 5 - 8 แต้ม เท่าๆ กัน เพื่อให้สมาชิกนำไปติดข้างคำที่สมาชิกหึความเข้าใจ ซึ่งอาจให้มากกว่า 1 แต้ม ต่อ 1 คำได้

5) การเขียนบัตรคำ

การเขียนบัตรคำ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การอภิปรายในการฝึกอบรมสัมมนา หรือประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีเครื่องมือที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มทุกคนสามารถมองเห็นความคิด ข้อเสนอ คำอภิปรายของเพื่อนร่วมกลุ่มได้ด้วยตา เพราะการมองเห็นด้วยตาเป็นการเสริมและขยายคำพูด โดยใช้สัญลักษณ์ที่มองเห็นได้ ทำให้สมองสามารถบันทึกความทรงจำไว้ได้นานขึ้น และเป็นการลดความเข้าใจผิด การพูดวกวน และออกนอกประเด็น

การเตรียมเครื่องมือ และ อุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถมองเห็นความคิดของตนเองได้ด้วยตา ประกอบด้วย

- กระดานปักหมุด อาจจะใช้โฟมหรือกระดาษชานอ้อย
- กระดาษสีน้ำตาลหรือกระดาษฟลิปชาร์ทขนาดใหญ่
- บัตรคำรูปเหลี่ยม รูปไข่ รูปทรงกลม และรูปทรงขนาดอื่นตามต้องการ
- เข็มหมุดหรือกระดาษกาว
- ปากกาเคมี
- สติกเกอร์ รูปสัญลักษณ์ต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

การเขียนบัตรคำ เมื่อมีการอภิปรายโดยใช้บัตรคำ ต้องเขียนให้อ่านออกชัดเจน ควรเขียนตัวใหญ่พอให้ผู้เข้าร่วมประชุมมองเห็น และ อ่านได้ระยะ 6 - 8 เมตร โดยใช้ปากกาด้านปลายกว้าง เพื่อให้อักษรตังหน้า ถ้าเป็นภาษาอังกฤษควรใช้ตัวพิมพ์เล็ก และ เขียนแยกเป็นตัวๆ เช่น Meta Plan ถ้าเป็นภาษาไทยควรเขียนแยกตัวอักษรเป็นตัวๆ ไม่ควรเขียนติดกัน โดยเขียน ต่อ 1 ความคิด หรือ 1 ข้อความ

การจัดบัตรคำ การติดบัตรคำบนกระดาษควรให้ลื่นไหลและสัมพันธ์กันเหมือนการอภิปราย หากมีการขยายความจากเดิมให้เขียนคำบรรยายลงในบัตรคำรูปทรงอื่น แล้วติดไว้ด้วยกันกับข้อความหลักที่เสนอเอาไว้เดิม ไม่ควรติดบัตรคำแน่นเกินไป ถ้ามีบัตรคำมากควรเพิ่มกระดานอีก สุดท้ายเขียนกรอบรอบกลุ่มความคิดแค่ละกลุ่ม เมื่อจักบัตรคำทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว

การอภิปราย ควรให้เวลาพูดครั้งละประมาณ 30 วินาที ต่อคน เมื่ออภิปรายแล้วต้องเขียนคำอภิปรายลงในบัตรคำ ในกรณีที่ไม่สามารถหาข้อสรุปได้ ให้ทำเครื่องหมายสายฟ้าไว้ในประเด็นที่มีการโต้แย้ง และตกลงกันไม่ได้ และหากมีประเด็นหลากหลายมากอาจจะใช้

วิธีการบีบให้แคบลงด้วยการชั่งน้ำหนักความสำคัญของประเด็นต่างๆ และควรมีการบันทึกการอภิปรายไว้ด้วยทุกครั้ง เพื่อเป็นหลักฐานหรือใช้ในการอ้างอิงต่อไป

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายสุทธิรักษ์ หงสะมัต
วัน เดือน ปี เกิด	21 สิงหาคม 2503
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	25 หมู่ที่ 6 ตำบลวัดเพลง อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7 (พัฒนาการอำเภอ)
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนดรุณาราชบุรี
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.ศ.5 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2527	ศศ.บ. สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2541	ศษ.ม. สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2551	กศ.ด. สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ