

## การได้มาซึ่งอำนาจของสตรี:

การศึกษาบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำการพัฒนา  
และการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารในการพัฒนาชุมชน

**Women Empowerment: A Study of Women as Agents of  
Development and their Uses of the Communication Strategies in  
Community Development, A Gender Perspective**

ดร.จุฬาพรรณ ผดุงชีวิต\* และคณะ  
Judhaphan Padunchewit, Ph.D., et al.

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้นำสตรี 14 คน และกลุ่มสตรี  
ลูกบ้าน 47 คน ในชุมชนตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี  
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของบทบาทและหน้าที่ รวมถึงปัญหาและ  
อุปสรรคของสตรีในฐานะผู้นำการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน อีกทั้งศึกษาถึง  
ปัจจัยที่มีผลต่อการได้มาซึ่งอำนาจและการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารของผู้นำ  
สตรีในการพัฒนา ผลของการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักคือ "เพศ" เป็นทั้ง  
อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ สตรียังขาดความเข้าใจใน  
บทบาทที่สำคัญของตนในฐานะผู้นำการพัฒนา โดยอุปสรรคเกิดจากความ  
คาดหวังในบทบาทพื้นฐานทางสังคมของสตรีในบทบาทของความเป็นภรรยา  
และแม่ การขาดรายได้ การขาดความร่วมมือจากคนในชุมชน และความล่าช้า  
จากการสนับสนุนของหน่วยงานรัฐ ดังนั้น ปัจจัยในการสร้างอำนาจที่สำคัญ  
คือ สตรีจะต้องสร้างความเชื่อมั่นจากภายในตนเองก่อน การรวมกลุ่ม การมี  
รายได้เป็นของตนเอง การสนับสนุนจากคนในครอบครัว และการสร้างเครือข่าย  
ทางสังคม พร้อมทั้งการสร้างผลงานเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและยอมรับ ซึ่ง

\* อาจารย์ประจำคณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ต้องใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับสภาพสังคมแบบเครือญาติและ  
การคาดหวังจากคนในชุมชน ซึ่งเน้นสายสัมพันธ์ทางสังคมและสัมพันธ์ภาพที่ดี  
จึงจะได้รับการยอมรับและความร่วมมือ

## Abstract

*This paper qualitatively investigates women empowerment at Kroh Kred from feminist, cultural-critical perspectives, using network sampling of 14 female community leaders and volunteer sampling of 47 local women.*

*Co-cultural Communication Theoretical Model comprising Muted Group Theory and Standpoint Theory serves as core theoretical framework for the study. Crucial concerns are on the issues of the contextual roles of women leaders in self-empowering and in facilitating and promoting the sustainable community development process; as well as, on their empowerment strategies in the uses of communication strategies and tactics in communicating with their internal networks and meshworks and also with the mainstream parent society. Preconceptions, attitudes and beliefs on gender norms and their effects on women empowerment, problems and obstacles of the acquisition of women empowerment, and other gender-related issues are also examined. Findings report the emerging theme: Gender as Culture; that is, the issue of gender has been found to be both opportunities and costs for women at Kroh Kred district. This inextricably and inevitably affects their communication orientations.*

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับเป็นเวลากว่าสามทศวรรษคือนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 ที่แนวคิดในเรื่องสตรีกับการพัฒนา (Women in Development) ได้รับการบรรจุในแผนการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ให้เป็นประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่งโดยเน้นสตรีเป็นหัวใจในการพัฒนาผ่านกระบวนการวิเคราะห์หน้าที่และโครงสร้างรายได้ของสตรีในระบบเศรษฐกิจเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 วาทกรรมเกี่ยวกับสตรีกับการพัฒนาได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิมให้กว้างขึ้นจากสตรีกับการพัฒนามาเป็น “เพศและการพัฒนา” (Gender and Development) ซึ่งได้นำเอาประเด็นหลักของความแตกต่างระหว่างเพศ (Gender Differentials) มาเป็นบรรทัดฐานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในทุกด้านที่มีประเด็นความแตกต่างระหว่างเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (United Nations (UN) General Assembly, 1999)

สัตยาบันที่รัฐบาลนานาชาติประเทศ ซึ่งรวมทั้งประเทศไทย ได้ให้ไว้ใน การเข้าร่วมประชุมระดับโลกซึ่งโดยส่วนใหญ่จัดขึ้นภายใต้การกำกับดูแลขององค์การสหประชาชาติและหน่วยงานภายในเครือข่าย อาทิ การประชุมสุดยอดระดับโลกเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมที่กรุงโคเปนเฮเกน ในปี พ.ศ. 2538 และการประชุมระดับโลกครั้งที่ 4 เกี่ยวกับสตรีที่กรุงปักกิ่ง ในปีเดียวกัน ได้ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ทุกประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจำเป็นต้องปฏิรูปแนวนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ อันจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศของตนให้สอดคล้องกับกระบวนการทั้งในด้านทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติภายใต้หัวข้อ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ Sustainable Development ที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการจากสหวิชาการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ซึ่งเสนอมุมมองว่าแนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนนี้จะต้องเป็นทั้งกระบวนการและเป้าหมายไปในตัวเองพร้อมๆ กัน (Both a Process and a Goal) และคำจำกัดความของการพัฒนาที่ยั่งยืนนี้จะต้องครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในประเด็นหลัก 5 ข้อควบคู่กันไปด้วย (1) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม (2) ความสนใจเรื่องจำนวนประชากรโลกที่

มีจำนวนเกินดุลยภาพ (Overpopulation) (3) การพัฒนาทฤษฎีต้นแบบว่าด้วยการพัฒนาที่เหมาะสมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค (4) การพัฒนาทัศนคติวิธีและมาตรการการวิเคราะห์และวัดผลของการพัฒนาที่เหมาะสม และ (5) การพัฒนาสตรีให้มีโอกาสและความเท่าเทียมในทุกระดับและทุกด้าน (Gamble & Weil, 1997) ซึ่งในประเด็นสุดท้ายนี้ทางสถาบันทรัพยากรโลก (World Resources Institute) (1994, อ้างใน Gamble & Weil, 1997) ได้ชี้ว่าเป็นการสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันทางเพศและความยุติธรรมในสังคม ซึ่งกระตุ้นการสร้างสำนึกให้สตรีเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการ และแผนพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นและนานาชาติ และที่สำคัญ การมีส่วนร่วมของสตรีมาจากการสนับสนุนด้วยเหตุผลที่ว่าสตรีสามารถก่อให้เกิดผลกระทบอย่างลึกซึ้งและยาวนานต่อความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว ชุมชน และระบบนิเวศของท้องถิ่น ทั้งนี้ ดร. คอร์เนอร์ (Corner, 1997) กล่าวย้าว่าสตรีเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนา คือหากได้รับการสนับสนุนจากสังคม สตรีจะสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ในการขจัดความยากจนในชุมชนได้เพราะด้วยบทบาทและหน้าที่ที่สตรีส่วนใหญ่มีอยู่สามารถระดับในสังคม คือ หนึ่งในฐานะแรงงานของชาติ สองเป็นผู้ถือกุญแจได้ในครัวเรือนโดยทางอ้อม และสาม ในบทบาทของความ เป็นแม่ ซึ่งมีหน้าที่ปกป้องและปกป้องไม่ให้มีการถ่ายทอดความยากจนไปสู่ชนรุ่นต่อไป

ยี่หนึ่ง เหตุผลหลักของการสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มิใช่แค่เหตุผลในเชิงปริมาณ กล่าวคือ กว่า 70% ของประชากรโลกจำนวน 1.3 พันล้านคนเป็นสตรี (Veeran, 2001) แต่ด้วยสาเหตุนอกจากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันระหว่างสตรีและบุรุษแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันบางประการของลักษณะชนชั้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่เสมอภาคของสตรีและบุรุษ กล่าวคือวัฒนธรรมของแทบทุกประเทศบนโลก สตรีมีฐานะเป็นสมาชิกของ “กลุ่มวัฒนธรรมร่วม” (Co-cultural Group Members) ในขณะที่บุรุษมีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรมหลัก (Dominant Cultural Group Members) ดังนั้น บุรุษจึงเสมือนเป็นกลุ่มที่มีอำนาจในสังคมในการ

ครอบครองความมั่งคั่งและทรัพย์สิน และที่สำคัญยังเป็นผู้กำหนดความเชื่อของสังคมโดยผ่านทางด้านศาสนา การศึกษา และสื่อ ด้วยเหตุนี้ ทำให้สตรีมีสถานภาพ บทบาทและหน้าที่เป็นรองบุรุษในแทบทุกด้าน อันส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิและเสียงของสตรีอีกด้วย คือการมีสภาพเป็นกลุ่มไร้เสียง (Muted Group) และถูกมองข้ามในสังคม (Schaefer & Lamm, 1998)

สำหรับกรณีของประเทศไทย มีการปรับแนวคิดหลักบางประเด็นเรื่องของการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้และระบุไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง โดยการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน ส่งเสริมการรวมตัวของชุมชนในการมีความเข้มแข็ง เป็นการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคมแก่ชุมชน ทั้งนี้มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยการเพิ่มการพัฒนาชุมชน และจากวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศเริ่มจากปลายปี 2539 แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จึงมุ่งเน้นปรัชญาที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนทั้งในชนบทและในเมือง โดยเริ่มจากครอบครัวเล็กๆ ไปจนถึงชุมชนขนาดใหญ่ให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็งอันเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน

สำหรับในด้านของสตรีมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติขึ้น (“กสส.”) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ. 2532 โดยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ อดีตนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2532 ซึ่งถือเป็นวันสตรีสากล ต่อมามีการกำหนดนโยบายหลักด้านสตรีในนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) ซึ่งมุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างสตรี-บุรุษ การคุ้มครองและการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านต่างๆ เช่น การเพิ่มพลังทางเศรษฐกิจให้สตรี การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การฝึกทักษะทุกด้าน เพื่อให้สตรีมีอาชีพที่ทัดเทียมบุรุษ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ให้

สตรีในการจัดการสิ่งแวดล้อมของครอบครัวและชุมชน การผลักดันให้ สตรีรวมพลังเพื่อช่วยคุ้มครองผู้บริโภค การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในทุกรูปแบบและอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงาน สตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.), 2543)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมมนาในระดับภูมิภาคที่จัดขึ้นโดยความ ร่วมมือระหว่างคณะมนตรีทางเศรษฐกิจและสังคมในภาคพื้นเอเชียและ แปซิฟิก (ESCAP) และธนาคารกรามีน (Grameen Bank) ระหว่าง 7- 9 กรกฎาคม 2542 ที่กรุงดักกา (Dhaka) ประเทศบังคลาเทศ ว่าด้วย เรื่องการพัฒนาสถานภาพของสตรีที่เผชิญกับปัญหาความยากจน แร้นแค้น (“Improving the Status of Women in Extreme Poverty”) ระบุว่า สตรีส่วนใหญ่ในประเทศที่กำลังพัฒนายังประสบปัญหาความไม่ เท่าเทียมกันระหว่างสตรี-บุรุษ กล่าวคือ การได้รับโอกาส (Opportunities) ในการมีชีวิตที่ดีกว่าอาจไม่เท่าเทียมกัน เนื่องมาจากอคติระหว่างเพศ (Gender Bias) และการยึดติดกับทัศนคติและการคาดหวังบางประการ เกี่ยวกับบทบาททางเพศ และในกรณีเฉพาะของประเทศไทยนั้นเป็น เรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้โอกาสในการมีงานทำ (Job Opportunities) แก่กลุ่มสตรีที่มีฐานะยากจน ซึ่งขาดทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ทักษะในการประกอบอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนการสร้างเครือข่าย สตรีหลักและย่อย (Networks and Meshworks) ในระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสตรีที่อยู่นอกระบบแรงงาน หลัก (Informal Sector) ซึ่งไม่สามารถเข้ามาเป็นแรงงานหรือลูกจ้าง ปกติในตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันเป็นผู้ที่ไม่มีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวได้ สตรีกลุ่มนี้จะเป็นสตรีที่ด้อยโอกาสมากที่สุด ในสังคม เนื่องจากการด้อยทั้งในเรื่องการศึกษาและทักษะในการ ทำงาน ซึ่งโครงการการสร้างทักษะให้แก่สตรีกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งโดยวิธีการให้การอบรมและช่วยเหลือทางด้านสินเชื่อเพื่อให้ สตรียากจนสามารถเป็นเจ้าของกิจการได้ อาทิ โครงการธุรกิจขนาด กลางและย่อม (SME) อาจสร้างโอกาสให้แรงงานสตรีนอกระบบเหล่านี้ สามารถพัฒนาธุรกิจของตนเข้าสู่ระบบตลาดแรงงานหลักได้ในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ได้มีการสรุปเพิ่มเติมจากการสัมมนาครั้งนี้ว่า นักวางแผน ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และนักการเมืองในประเทศไทยควรตระหนัก

ถึงปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มสตรีที่มีฐานะยากจนเหล่านี้ประสบอยู่ และถ้าหากว่ากลยุทธ์ในการลดความยากจนไม่สามารถเอื้อต่อการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี กลยุทธ์เหล่านั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จในการสร้างความอยู่ดีมีสุขของสังคมไทยโดยส่วนรวมด้วย (ESCAP, Social Development Division, 2000)

ในภาพรวม การวางแผนปฏิบัติให้สตรีเป็นผู้นำในการพัฒนาจะต้องเผชิญกับความเชื่อที่ฝังรากลึกในเกือบทุกสังคมถึงความเหมาะสมในการมีสตรีเป็นผู้นำแทนที่จะเป็นบุรุษดังเช่นธรรมเนียมปฏิบัติ ยูเอ็นเอสแคป (UNESCAP, 1998) รายงานว่าโอกาสสำหรับสตรีในการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนายังคงได้รับอุปสรรคจากด้านอื่นๆ อีกเป็นต้นว่า ทางด้านกฎหมายและธรรมเนียมประเพณี ดังนั้น การวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคของสตรีในฐานะผู้นำการพัฒนาและกลยุทธ์ทางการสื่อสารที่กลุ่มสตรีใช้เพื่อการพัฒนาสถานภาพของตนเองและชุมชนนั้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการศึกษาอย่างรีบด่วนและต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวคิดเรื่อง “การพัฒนาที่ยั่งยืน” สำหรับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาให้มีความชัดเจนเหมาะสมยิ่งขึ้น

งานวิจัยฉบับนี้ได้วางแนวทางการศึกษาไว้ภายใต้กรอบทฤษฎีทางด้านนิเทศศาสตร์ โดยอิงกรอบทางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) อันประกอบด้วยทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Theory) และแนวคิดหลักด้านสตรีนิยม (Feminist Ideologies) ซึ่งเสนอมุมมองบางประการจากทฤษฎีเชิงวิพากษ์สองทฤษฎี คือ ทฤษฎีกลุ่มไร้เสียง (Muted Group Theory) และ ทฤษฎีจุดยืน (Standpoint Theory) เพื่อใช้ศึกษาร่วมกันในการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการสื่อสาร (Communication Strategies) ของสตรีที่มีฐานะเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วมว่ามียุทธวิธีการสื่อสารอย่างไรเพื่อการได้มาซึ่งอำนาจ (Empowerment) ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในลำดับต่อไป

## 2. การทบทวนวรรณกรรม

อนึ่ง เกี่ยวกับทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของวัฒนธรรมร่วม ออร์เบ (Orbe, 1998) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันอย่างชนิดที่แยกออกไม่ได้ (Inseparable) ระหว่างวัฒนธรรมและการสื่อสาร โดยกล่าวว่าการที่จะสามารถเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น การที่สตรีมีสภาพเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วมและกลุ่มไร้เสียงในสังคมได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความเข้าใจในรูปแบบความสัมพันธ์บางประการระหว่างวัฒนธรรมกับกระบวนการการสื่อสารของกลุ่มในสังคมที่มีอำนาจไม่เท่าเทียมกัน (Asymmetrical Power) นั่นคือ การสื่อสารระหว่างกลุ่มปราศจากอำนาจหรือมีอำนาจน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่าภายใต้สังคมที่มีโครงสร้างเหลื่อมล้ำกัน (Hierarchical Structures) โดยออร์เบได้เสนอแนวคิดหลัก 3 ประการ อันประกอบด้วย ประการแรก สมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรมร่วมมีแนวโน้มจะถูกจำกัดสิทธิ์และรีดถอนเสียงในการแสดงออกภายใต้สังคมหลัก (Dominant Structures) ประการที่สอง กลุ่มวัฒนธรรมร่วมอาจจำเป็นต้องเลือกและตัดสินใจในการเลือกกลยุทธ์ทางการสื่อสารกับกลุ่มวัฒนธรรมหลักเพื่อการได้มาซึ่งอำนาจและการคานอำนาจ และประการที่สาม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมร่วมและกลุ่มวัฒนธรรมหลักมักพิจารณาถึงจุดยืน (Standpoint) ที่แตกต่างกัน โดยเสนอมุมมองว่า การที่กลุ่มต่างๆ ในสังคมมีความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การแบ่งชนชั้นทางสังคม การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง และจากจุดยืนที่ต่างกันได้กลายเป็นอุปสรรคในการสร้างความเข้าใจอย่างแท้จริงระหว่างกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจถึงปัญหาที่กลุ่มที่ “ด้อยกว่า” ต้องประสบ ดังนั้น ออร์เบจึงอ้างถึงปัจจัยสนับสนุน 6 ข้อที่ส่งผลต่อกระบวนการในการที่สมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรมร่วมจำเป็นต้องเลือกกลยุทธ์ในการสื่อสารเพื่อให้กลุ่มวัฒนธรรมหลักสามารถเข้าใจถึง “จุดยืน” ของกลุ่มวัฒนธรรมร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันประกอบด้วย (1) การคำนึงถึงผลลัพธ์ที่กลุ่มวัฒนธรรมร่วมต้องการ (Preferred Outcomes) (ซึ่งประกอบด้วย 26 ทางเลือกดังปรากฏในตารางที่ 3 ภายใต้หัวข้อ 8.3) (2) ประสบการณ์ (Field of



Experience) (3) ความสามารถ (Abilities) (4) บริบทเฉพาะตามสถานการณ์ (Situational Context) (5) การมองเห็นถึงต้นทุนความเสียหายและประโยชน์ที่จะได้รับ (Perceived Costs and Rewards) และ (6) รูปแบบการสื่อสาร (Communication Approach) กล่าวโดยสรุปคือ ณ จุดที่สมาชิกกลุ่มวัฒนธรรมร่วมจะตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ในการสื่อสารทั้งกับกลุ่มของตนก็ดีหรือกลุ่มวัฒนธรรมหลักก็ดี จำเป็นต้องพิจารณาจุดยืนของตนโดยพิจารณาจากประสบการณ์ของสมาชิกที่อาจมีอิทธิพลต่อการคาดการณ์หรือมองเห็นถึงความเสียหายและประโยชน์ที่กลุ่มจะได้รับ อีกทั้งมีผลกระทบต่อความสามารถของสมาชิกกลุ่มในการเลือกใช้วิธีการปฏิบัติในการสื่อสารเพื่อให้ได้ผลสอดคล้องต่อผลลัพธ์ที่ต้องการและการวางรูปแบบในการสื่อสารที่เหมาะสมที่สุดต่อบริบทในขณะนั้น

นอกจากนี้ โมเมกะ (Moemeka, 1998) ยังได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่กลุ่มวัฒนธรรมร่วมจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการสื่อสารกับกลุ่มวัฒนธรรมหลัก เพราะโดยทั่วไปการสื่อสารมักจะเกิดปัญหาในชุมชนที่มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมแบบชุมชน (Communalistic Culture) ซึ่งจะพบได้ในสังคมของประเทศกำลังพัฒนาเกือบทั้งหมด อาทิ ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทวีปแอฟริกา อินเดียนแดงในอเมริกา อะบอริจินในออสเตรเลีย เอสกิโม และประเทศในหมู่เกาะแคริบเบียน เป็นต้น กล่าวคือ ชุมชนในลักษณะดังกล่าว คนในชุมชนมักจะยึดมั่นอยู่กับสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนที่มีสถานภาพทางสังคมที่แบ่งแยกตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน การเคารพต่อบทบาทหน้าที่ของชุมชนและการดำรงชีวิตภายใต้หลักคำสอนของศาสนา ฉะนั้น การสื่อสารระหว่างกลุ่มที่เกิดขึ้นจึงต้องสอดคล้องกับกรอบของทัศนคติ กฎเกณฑ์ของชุมชน และหลักจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งล้วนมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการรับฟังหรือปฏิเสธข้อความของการสื่อสาร โดยเฉพาะหากการสื่อสารนั้นมีกลุ่มวัฒนธรรมร่วมเป็นผู้ส่งสาร (Encoder)

การสื่อสารจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือทรงพลังในการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง การได้มาซึ่งอำนาจของปัจเจกชน การทำให้ชุมชนเข้มแข็ง การสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชน และการให้กลุ่มไร้เสียงได้แสดงพลังเสียงออกมา (The Communication Initiative, 2001) วัต (Wood,

1997) กล่าวย้าว่า การสื่อสารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นหัวใจของการดำรงอยู่ของสังคมและการพัฒนาสังคม กระนั้น แอดจีเบต, สังการ์, นิวตัน และ เวลส์ (Adjibade, Sangar, Newton, & Welsh, 1996) รายงานว่าอุปสรรคสำคัญต่อความสามารถของสตรีในการเป็นนักสื่อสารชุมชน อาจประกอบด้วย วิสัยทัศน์ของสตรีเองที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและการสื่อสารอย่างมีหลักการ พร้อมทั้งการเข้าใจถึงขีดความสามารถของตน นอกจากนี้ ความเสียเปรียบของสตรีที่ได้รับจากการกระทำของสังคมโดยเฉพาะจากกลุ่มวัฒนธรรมหลักสามารถสร้างความรู้สึกด้อยที่สั่งสมในความคิดสตรีและสามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของสตรีในชุมชนและสังคมในระยะยาวได้ เป็นต้นว่า การได้รับโอกาสด้านการศึกษาที่แตกต่างกันระหว่างสตรีและบุรุษตั้งแต่วัยเด็กจากทั้งสภาพภายในครอบครัว โรงเรียน และชุมชนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันไม่เฉพาะในด้านการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและระดับการอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่รวมถึงการมีแรงบันดาลใจและการคาดหวังในชีวิตที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้สตรีหมกตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมเดิมๆ ที่ไม่มีความหลากหลายและยอมรับสถานภาพการเป็นเพียงกลุ่มวัฒนธรรมร่วมของบุรุษไปในที่สุด

ส่วนแนวคิดทางด้านสตรีนิยม นอกจากได้มีการนำเสนอทฤษฎีกลุ่มไร้เสียงและทฤษฎีจุดยืนในเชิงวิพากษ์ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 หลังจากนั้นอีกครั้งทศวรรษคือ ประมาณปี 2513 ซึ่งอยู่ในช่วงปีเดียวกันกับการที่องค์การสหประชาชาติได้เสนอแนวคิดสตรีกับการพัฒนาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กลุ่มนักสตรีนิยมตะวันตกได้มีความพยายามที่จะเริ่มเปิดประเด็นเกี่ยวกับเรื่องเพศในวงกว้าง โดยมุ่งเน้นเรื่องอัตมโนทัศน์หรือการมองเห็นตนเองของสตรี (Self-images) บนพื้นฐานความคิดและอุดมคติว่าด้วยค่านิยมของการมีสตรีเป็นศูนย์กลาง (Utopia of Women-centered Values) ซึ่งนำไปสู่การนิยามแนวความคิดใหม่บนพื้นฐานของการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม นั่นก็คือแนวคิดเรื่อง “การตื่นตระหนกในเรื่องเพศ” (Gender Shock) โดยไอเซนสไตน์ (Eisenstein, 1991) ซึ่งให้เห็นว่า เป็นความตื่นตระหนกทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม จากการแพร่แนวคิดของกลุ่มสตรีนิยมที่สามารถสร้างกระแสถึง

ความเหลื่อมล้ำทางเพศและการผลักดันในการสร้างอุดมคติของสตรียุคใหม่ที่มีอำนาจบางประการในสังคม อาทิ ในระดับครอบครัวซึ่งสตรีสามารถใช้ชีวิตตามความฝันและแรงบันดาลใจในศักยภาพของตนเองในระดับเศรษฐกิจและสังคมที่สตรีเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมแบ่งในตำแหน่งงานระดับอาวุโสภายใต้โครงสร้างที่มีการแบ่งลำดับชั้น และที่สำคัญคือ ในระดับการร่วมตัดสินใจทางการเมืองร่วมกับบุรุษด้วย พร้อมกับการรณรงค์ให้สตรีมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อองค์ประกอบของความสำเร็จและล้มเหลวที่แท้จริงของกลุ่มสตรีในทุกระดับชั้นซึ่งจะเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งในการได้มาซึ่งอำนาจ (Empowerment) อย่างไรก็ดี แต่เมื่อพิจารณาสถานภาพของสตรีในปัจจุบันพบว่า ถึงแม้สตรีทั่วโลกได้รับการพัฒนามากขึ้นในแนวนโยบายที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ แต่ความพยายามดังกล่าวซึ่งใช้เวลามาเกือบ 3 ทศวรรษ นับแต่ทศวรรษสตรี (The Decade for Women) คือ ตั้งแต่ปี 2518 จนถึงปัจจุบัน สถานภาพของสตรียังคงเป็นอุปสรรคต่อการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี กล่าวคือ สตรียังคงเผชิญกับโอกาสที่ไม่เสมอภาคเมื่อเทียบกับบุรุษ การตกอยู่ในภาวะเสี่ยงทั้งร่างกายและจิตใจ และเป็นสิ่งที่ถูกกลั่นในประเด็นหลักๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการมีอำนาจในการตัดสินใจ สภาพสังคม (ครอบครัว การศึกษา และสุขภาพ) ด้านเทคโนโลยีทางการสื่อสารและข้อมูล และด้านสิ่งแวดล้อม (UNSD, 2000; UNIFEM, 2000) โดยเฉพาะปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ อัมรา (Amara, 1996) ชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ของสตรีอันเกี่ยวเนื่องกับความยากจนกำลังอยู่ในภาวะฉุกเฉินที่จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญสำหรับอนาคตของสตรี นอกจากนี้ในบางชุมชน สตรีถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ผู้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยที่ไม่ได้ทำอะไรเลย (Passive Recipients) นอกเหนือจากบทบาทของความเป็นแม่และการเลี้ยงดูลูกซึ่งถือว่าเป็นบทบาทเพียงบทบาทเดียวที่มีประสิทธิภาพที่สุดของสตรี ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนนั้นๆ จะเห็นได้ชัดเจนว่าสตรีถูกมองว่ามีบทบาทจำกัดอยู่เพียงในครอบครัวเท่านั้น เป็นการเน้นว่าสตรีมีหน้าที่ในการให้กำเนิด สร้างและผลิต อีกทั้งรายงานจากคณะกรรมการเกี่ยวกับสถานะของสตรีภายใต้สังกัดสภาสังคมและเศรษฐกิจขององค์การสหประชาชาติ เมื่อ

เดือนมีนาคม 2542 (United Nations, Economic and Social Council, Commission on the Status of Women, 1999) ได้แสดงให้เห็นว่า สตรียังมีข้อจำกัดทางอายุเข้ามาเป็นอุปสรรคเพิ่มขึ้น โดยจากการสำรวจทั่วโลกพบว่าสตรีสูงอายุมักจะประสบปัญหาในการดำรงชีวิตอย่างยากจนมากกว่าบุรุษในวัยเดียวกัน และมีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสถานภาพเศรษฐกิจสังคมของสตรีสูงอายุมีผลมาจากการฝังรากลึกทางด้านส่วนแบ่งทางเพศในการใช้แรงงาน โดยมองว่าพื้นฐานในการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของสตรีจะอยู่ในส่วนของแรงงานสำรอง งานบ้านที่ไม่ได้ค่าจ้าง การให้ความดูแล และอำนาจที่ได้รับไม่เท่าเทียมกันภายในบ้าน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มักจะขัดขวางโอกาสในการจ้างงาน การเคลื่อนย้าย การได้รับการศึกษาและการพัฒนาทักษะของสตรี และอาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี

สำหรับแนวคิด “การได้มาซึ่งอำนาจ” หรือ Empowerment นั้น เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างซับซ้อนและตีความหมายได้หลายมุมมอง เช่น (1) จากมุมมองระดับมหภาคภายใต้หัวข้อการพัฒนาในประเทศโลกที่สาม (Third World Development) ซึ่งมองว่าการได้มาซึ่งอำนาจนั้น หมายถึง การที่ “กลุ่มที่ถูกกีดกัน” (Excluded People) จากสิทธิ์และเสียงที่ควรจะได้รับในสังคม อาทิ กลุ่มสตรี กลุ่มคนพิการ ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้มีส่วนร่วมและมีความสามารถ (Competence) ในการกำหนดนโยบายมากกว่าเป็นเพียงผู้รับเคราะห์ที่ไร้ความสามารถ (Helpless Victims) ซึ่ง ซิงค์ และ ไตไต (Singh & Titi, 1995) ระบุว่า คำว่า “การได้มาซึ่งอำนาจ” นั้น ควรจะเปลี่ยนเป็น “การให้อำนาจกับตนเอง” หรือ Self-empowerment ซึ่งจะเหมาะสมกับการอธิบายปรากฏการณ์ของ “กลุ่มที่ถูกกีดกัน” ในระบบสังคมของประเทศที่กำลังพัฒนามากกว่า และ (2) จากมุมมองระดับจุลภาคภายใต้หัวข้อของการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่น ซึ่งมองว่า “การได้มาซึ่งอำนาจ” หมายถึงว่า ในชุมชนหนึ่งๆ “กลุ่มที่ถูกกีดกัน” นั้นต้องดิ้นรนเรียกร้องและผลักดันให้กลุ่มของตนได้มาซึ่งการยอมรับในการดำรงอยู่ (Viability) และเป็น การดำรงอยู่ที่มีสิทธิประโยชน์มากขึ้นและได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจขึ้น (Profitability) ภายใต้กลไกตลาดโลกที่แผ่อิทธิพลครอบงำและส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ในทุกระดับชั้น และที่สำคัญ “กลุ่มที่ถูกกีดกัน” นี้จะมี

ความต้องการที่ซับซ้อนมากขึ้น คือ ได้รับการยอมรับเป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งของสังคม และถ้าได้รับโอกาสให้ร่วมคิดและแสดงพลังของกลุ่ม ก็อาจจะต้องการลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงระบบชุมชนนั้นๆ และปรับให้ กลายเป็นชุมชนของพวกเขาเอง โดยการร่วมถลงถึงประเด็นหลักๆ ใน การเปลี่ยนโครงสร้างชุมชนบนกลยุทธ์ของกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้ อธิบายกรอบการตีความในแบบหลังนี้ ซึ่งเป็นการมุ่งศึกษาแนวคิดการได้มาซึ่ง อำนาจจากระดับจุลภาค คือระดับชุมชนหรือท้องถิ่นมากกว่าระดับภูมิภาค เพื่อใช้วิเคราะห์การได้มาซึ่งอำนาจของกลุ่มสตรีในชุมชนเป็นหลัก

สำหรับการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี ควรคำนึงถึงรูปแบบบริบท ของความสัมพันธ์ (Relational Context) กล่าวคือ การที่จะเข้าใจว่าอะไร เป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี จะต้องเข้าใจอย่าง แท้จริงในความสัมพันธ์ บทบาท ความรับผิดชอบ และความไม่เท่าเทียม กันระหว่างสตรีและบุรุษเสียก่อน (Aithal, 1999; IAMWGE, 1999) อ็อกซาล และบาเดิน (Oxaal & Baden, 1997) กล่าวว่าสิ่งสำคัญที่สุด ในการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี คือการที่สตรีมีเสียงในการเลือกและ ตัดสินใจต่อข้อเสนอต่างๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและ ความเป็นอิสระของสตรีในการสนับสนุนเสียงและความต้องการของ เหล่าสตรีในทุกๆระดับ ในขณะที่ไอทาล (Aithal, 1999) นำเสนอว่าในมุมมอง ของนักสตรีนิยม (Feminists) เห็นว่าการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี คือการที่สตรีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ไม่ใช่ผู้รับ ประโยชน์ ผู้มาขอใช้บริการ หรือ ผู้เข้ามีส่วนร่วม ซึ่งสเปนซ์ (Spence, 1994) อธิบายว่า ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คือผู้ที่โน้มน้าวผู้อื่นโดยมี จุดประสงค์ที่จะพยายามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับบุคคลนั้น และ/ หรือกับตัวเขาเอง โดยอาศัยหลักพื้นฐานของการโน้มน้าวใจและความ สามารถในการชี้นำบนหลักการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง ซึ่ง สอดคล้องกับ ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000) ที่กล่าวว่า การได้มาซึ่ง อำนาจเป็นวิถีนิยมในการพัฒนาโครงการและสร้างการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เพราะเป็นการชี้นำให้ผู้เข้าร่วมในชุมชนเป็นผู้กระทำ (Active Agents) ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยมีบทบาทไม่ใช่เป็นแค่ ผู้ที่สานต่อโครงการแต่ต้องเป็นผู้สร้างงานพัฒนาเองด้วย

ไอทาล (Aithal, 1999) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าการได้มาซึ่งอำนาจของสตรีจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับมิติของอำนาจ (Dimension of Power) ซึ่งการได้มาซึ่งอำนาจในมุมมองของนักสตรีนิยมมี 4 ลักษณะคือ (Rowlands, 1998 อ้างใน ไอทาล (Aithal), 1999) (1) การได้มาซึ่งอำนาจเหนือกว่า (Power over) หมายถึง การควบคุมอำนาจเหนือบางคนหรือบางสิ่งซึ่งหมายถึง การเห็นพ้องกัน การขัดขวาง หรือการชี้นำ (2) การได้มาซึ่งอำนาจถึง (Power to) หมายถึง การสร้างอำนาจเพื่อให้เกิดการกระทำหรือโอกาสใหม่ๆ โดยปราศจากการครอบงำ (3) การได้มาซึ่งอำนาจกับ (Power with) คือการมีความเชื่อในการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจซึ่งจะมีประสิทธิภาพในการบรรลุถึงเป้าหมายกว่าปัจเจกบุคคล และ (4) การได้มาซึ่งอำนาจจากภายใน (Power from within) หมายถึงความรู้สึกเข้มแข็งของแต่ละบุคคลซึ่งเกิดขึ้นจากการยอมรับและนับถือในตนเองซึ่งนำมาซึ่งการมองที่เท่าเทียมกันในตัวบุคคลอื่นอีกด้วย

นอกจากนี้ นักสตรีนิยมยังชี้ว่าการได้มาซึ่งอำนาจของสตรียังต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ถึงปัญหาที่สตรีประสบ ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน จิตวิทยา (Psychological) ด้านเศรษฐกิจ (Economical) และด้านการเมือง (Political) ด้วย (Stromquist, 1993 อ้างใน Aithal, 1999) ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึงความสามารถของสตรีที่จะเข้าใจในสถานภาพของตนที่ด้อยกว่าในสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาคโดยมองผ่านบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม แนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างเพศ รวมทั้งสิทธิพื้นฐานของการเป็นสตรีด้วย ทางด้านจิตวิทยา หมายถึงการที่สตรีสามารถพัฒนาความภูมิใจและนับถือตนเองโดยการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ตนเองโดยการเป็นอิสระหรือพึ่งตนเองได้ทางด้านเศรษฐกิจ ในด้านการเมือง คือการที่สตรีมีความสามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ในด้านการเมืองและสังคม และสามารถที่จะจัดตั้งหรือรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือชุมชน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจกับการพัฒนา นักวิชาการจึงพยายามที่จะอธิบายคำจำกัดความของชุมชน (Community) ก่อนว่ามีความเกี่ยวเนื่องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาและการได้มาซึ่งอำนาจอย่างไร ข้อโต้แย้งของเอทไซออน (Etziane's

Argument) ในปี พ.ศ. 2538 ได้กล่าวไว้ว่า คนในชุมชนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อชุมชนของเขา และต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง (Babacan & Gopalkrishnan, 2001) ดังนั้น บ่อยครั้งที่ถือว่าการพัฒนาชุมชน (Community Development) นั้นเป็นปรากฏการณ์ที่จำเป็นของท้องถิ่นในการร่วมแก้ไขปัญหาของคนในชุมชน (Checkoway, 1995; Craig, 1998) อนึ่ง แนวคิดใหม่เรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ได้สร้างผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับโครงสร้าง (Structural) ระดับพฤติกรรม (Behavioral) และระดับหน้าที่ (Functional) ของชุมชนและประชาคมในชุมชน โดยเฉพาะในเรื่องบทบาททางเพศ โดยเน้นการเชื่อมโยงมุมมองในระดับท้องถิ่นและระดับโลกไว้ด้วยกัน นั่นคือ การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ในการรองรับความเท่าเทียมกันทางเพศ กอปรกับการวางแผนทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชนร่วมกันทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

ในแง่ความเชื่อในเรื่องบทบาททางเพศและบทบาทผู้นำในสังคมโลกนั้น นับว่ายังไม่เอื้อกับแนวความคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเน้นความเท่าเทียมกันทางเพศเสียทีเดียวนัก กล่าวคือ สตรีมักจะถูกมองอย่างมีอคติว่าไม่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำ ทั้งนี้บรรดาคนดังกล่าวดำรงอยู่ในสังคมมาเป็นเวลานานแล้ว ดังเช่นที่อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวไว้ว่า สตรีเสมือนบุรุษที่พิการ เป็นบุคคลที่ไม่มีวิญญูณด้วยที่ว่าสตรีมีความด้อยกว่าบุรุษทางด้านชีวภาพ จึงทำให้สตรีมีความด้อยกว่าทางด้านความคิด ความมีเหตุผล และความสามารถในการตัดสินใจ ดังนั้นบุรุษจึงเกิดมาเพื่อเป็นฝ่ายปกครอง และสตรีจึงเกิดมาเพื่อเป็นฝ่ายถูกปกครอง อนึ่ง ความกล้าหาญของบุรุษแสดงออกโดยการควบคุมสั่งการ ในขณะที่ความกล้าหาญของสตรีคือการแสดงออกโดยการเชื่อฟังและการปฏิบัติตาม (ชัชชนะ รุ่งปัจฉิม, 2544) ดร. คอร์เนอร์ (Corner, 1997a) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีสาเหตุมาจากกระบวนการเลี้ยงดูตั้งแต่วัยทารกที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการเรียนรู้ทางสังคมระหว่างสตรีและบุรุษ เริ่มจากกระบวนการสั่งสอนอบรมภายในครอบครัวโดยเฉพาะครอบครัวในสังคมแบบเก่าที่เน้นสตรีให้เชื่อฟังและเรียนรู้ที่จะแสดง

บทบาทในแง่ของผู้ตามมากกว่าซึ่งส่งผลให้แทบจะไม่มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการตัดสินใจและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมภายนอกครอบครัว จึงทำให้สตรีขาดความมั่นใจและไม่มีประสิทธิภาพในการแสดงบทบาทดังกล่าว อีกทั้งปัจจัยทางด้านการศึกษาที่สตรีในแทบทุกประเทศมักจะได้รับโอกาสในการศึกษาน้อยกว่าบุรุษ นอกจากนี้ หรือแม้ว่าสตรีจะได้รับการศึกษาที่ดีและอยู่ในบทบาทของผู้นำ แต่มักจะถูกต่อต้านโดยมีสาเหตุจากแนวคิดแบบประเพณีนิยมเกี่ยวกับบทบาททางเพศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นบุรุษเป็นผู้นำ (Center for Asia-Pacific Women in Politics (CAPWIP), 1999; Corner, 1997a) กล่าวโดยรวมคือ สตรีถูกมองว่าเป็นผู้ตามไม่ใช่ผู้นำ เนื่องจากหน้าที่หลักของสตรีที่ได้รับการปลูกฝังมาคือความรับผิดชอบในครอบครัวที่ต้องดูแลบุตรและงานจิปาถะภายในบ้าน อันอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สตรีขาดแรงจูงใจในการเป็นผู้นำและไม่มีเวลาให้กับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าที่จะพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้แก่สตรี และสังคมตั้งความคาดหวังสูงเมื่อสตรีเป็นผู้นำจะต้องสามารถรับผิดชอบได้ทั้งงานภายในและนอกบ้าน อีกทั้งวัฒนธรรมขององค์กรในสังคมส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับค่านิยมในการมีบุรุษเป็นผู้นำ ส่วนสตรีเหมาะกับการทำหน้าที่สนับสนุนมากกว่าแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เนื่องจากสาเหตุหลักที่ได้กล่าวข้างต้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดในการพัฒนาได้พยายามสร้างค่านิยมว่าสตรีคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ทั้งในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสืบต่อไปนับจากปัจจุบันจนถึงคนรุ่นลูกหลานในอนาคต (United Nations (UN) General Assembly, 1999; Gamble & Weil, 1997)

เมื่อมองในภาพรวม ยังไม่มีการให้คำจำกัดความเฉพาะของสตรีในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคืออะไรและควรประกอบด้วยคุณสมบัติอะไรบ้าง เป็นเพียงแต่การยกประเด็นความสำคัญที่ต้องการให้สตรี “เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกระดับและทุกสภาพปัญหา” และต้องเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น” จึงจะทำให้การพัฒนานั้นยั่งยืน ดังที่ปรากฏในรายงานการประชุมหรือปฏิญญาของการประชุมระดับโลกในช่วงศตวรรษที่ 20 เช่น การประชุมของ



องค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงริโอ เดอ จาเนโร ในปี 1992 การประชุมระดับโลกเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่กรุงเวียนนา ในปี 1993 การประชุมนานาชาติเกี่ยวกับประชากรและการพัฒนา ที่กรุงโคโร ในปี 1994 การประชุมสุดยอดระดับโลกเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมที่กรุงโคเปนเฮเกน ในปี 1995 การประชุมระดับโลกครั้งที่ 4 เกี่ยวกับสตรีที่กรุงปักกิ่ง ในปี 1995 การประชุมขององค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับการตั้งถิ่นฐานของมนุษยชาติ (แฮบบีแทท 2) ที่กรุงอิสตันบูล ในปี 1996 และการประชุมสุดยอดระดับโลกเกี่ยวกับอาหารที่กรุงโรม ในปี 1996 (UN General Assembly, 1999)

ฉะนั้น การที่ เฟอรันเต-วัลลาซ (Ferrante-Wallace, 1995, p. 575) นำเสนอว่า ผู้นำที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ หรือผู้มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ (Charismatic Leaders) มักจะปรากฏขึ้นในภาวะวิกฤติเต็มที่ เช่น ภาวะการตกต่ำสุดขีดทางด้านเศรษฐกิจ หรือในยามสงคราม น่าจะสามารถใช้จำกัดความในเบื้องต้นให้กับสตรีซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ ดังเช่นการเกิดความเคลื่อนไหวครั้งแรกของกลุ่มสตรีในสหรัฐอเมริกาในปี 1848 โดยการกล่าวนำสุนทรพจน์ของ อลิซาเบท คาคี สแตนตัน (Elizabeth Cady Stanton) เป็นจุดเริ่มต้นของพลังสตรีที่ต้องการขับเคลื่นสังคมให้ตระหนักและยอมรับว่าสตรีเป็นเสมือนกลุ่มไร้เสียงและต้องตกอยู่ในสภาพวิกฤติทั้งในทางตรงและทางอ้อมอย่างเต็มที่ (Wood, 1997) และอาจกล่าวได้ว่าเป็นกระแสผลักดันให้สตรีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาจนถึงทุกวันนี้

ทว่า ลูสเซียร์ และ อควัว (Lussier & Achua, 2001) ชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำโดยพรสวรรค์สามารถเป็นดาบสองคมคือก่อให้เกิดผลได้ทั้งในทางลบและทางบวก ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยมและบุคลิกภาพของผู้นำว่าผู้นำคนนั้นทำเพื่อความต้องการของตนเองหรือความต้องการของผู้ตามและองค์กร กระนั้น ได้มีนักวิจัยหลายคนรายงานว่าผู้นำประเภทนี้ ไม่ว่าจะทำจากสามัญสำนึกหรือโดยไม่รู้สีกตัว มีความตั้งใจในการพยายามทำให้ได้ตามจุดมุ่งหวังของตนและแสวงหาแนวร่วมและความเสียสละจากผู้ติดตาม โดยที่ผู้นำในทางลบจะเน้นการสนองตอบความต้องการของตนเองมากกว่า จากการศึกษาในแบบฉบับนี้ที่มักจะเน้นบทบาทใน

ตัวบุคคลมากกว่าซึ่งไม่ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความขัดแย้งทางค่านิยม แรงจูงใจ และแนวความคิด จึงมีการเกิดรูปแบบใหม่ของภาวะผู้นำ คือการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อทำหน้าที่นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในคนส่วนใหญ่โดยการบอกให้ผู้ตามได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำเสนอวิสัยทัศน์ที่ท้าทายให้ผู้ตามเกิดความสนใจจากตนเองเพื่อผลประโยชน์ที่สูงขึ้นและความต้องการของสังคม ดังนั้นผู้นำประเภทนี้ที่มีประสิทธิภาพจึงมักจะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มักมองตัวเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่ดีของตน เป็นผู้กล้าเสี่ยงโดยผ่านการไตร่ตรองที่รอบคอบ เป็นผู้สามารถแสดงค่านิยมหลักของตนอันสามารถสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของตน มีทักษะในการเรียนรู้ที่สูงและเชื่อในการไตร่ตรองที่รอบคอบก่อนการกระทำ เชื่อมั่นในผู้ตามและทราบถึงความต้องการของเขาเหล่านั้น พร้อมทั้งเป็นผู้ที่ยืดหยุ่นและเปิดรับในการเรียนรู้จากประสบการณ์

อีกทั้ง ดาฟท์ (Daft, 1999) เสนอว่า แบบฉบับในการเป็นผู้นำของสตรี คือ สตรีมักจะให้ความสนใจมากกว่าบุรุษในการสร้างความเป็นเอกฉันท์ (Consensus Building) การเป็นส่วนร่วมของกลุ่ม (Inclusiveness) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) และการให้ความใส่ใจ (Caring) นับเป็นคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับทั้งผู้นำบุรุษและสตรีในศตวรรษที่ 21 นี้ แต่ลักษณะดังกล่าวนี้ อาจไม่จำกัดว่าเป็นลักษณะเฉพาะของสตรีเท่านั้น แต่เป็นแบบฉบับที่ผู้นำใดๆ ไม่จำกัดเพศสามารถเรียนรู้ที่จะพัฒนาแบบฉบับของตนเองให้มีทักษะในการเป็นผู้นำที่ดีขึ้น ในขณะที่การศึกษาเรื่องผู้นำสตรีอาจประสบปัญหาหากนำแบบฉบับของผู้นำบุรุษมาเป็นต้นแบบโดยมุ่งวิเคราะห์ถึงลักษณะต่างๆ ที่ผู้นำพึงมี เช่น ในเรื่องการปฏิบัติแบบกลยุทธ์ การแข่งขัน การเป็นเอกเทศ การชอบทำงานในโครงสร้างที่เป็นแบบทางการในลักษณะที่มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ (Vertical Hierarchy) และการวิเคราะห์เรื่องงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเทดโร (Tedrow, 1999) กล่าวว่า ผลการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมส่วนมากคาดหวังที่จะให้สตรีเป็นผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจ (Nurturing Behavioral Styles) มากกว่า และสตรีจะได้รับผลสะท้อนหรือข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในเชิงลบ เมื่อไม่ได้

ปฏิบัติดังที่คาดไว้ ในงานวิจัยของเธอยังแสดงให้เห็นว่าแม่สตรีที่เป็นผู้นำส่วนมาก (13 จาก 30 คน) เลือกที่จะสร้างภาพลักษณ์ตนเองว่าเป็นผู้นำแบบสมานฉันท์ (Reconciliation) ซึ่งเป็นการประสานกันระหว่างแบบฉบับบุรุษและสตรีในการเป็นผู้นำ ซึ่งการปรองดองขึ้นอยู่กับความสามารถของสตรีในการอ่านสถานการณ์และมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อเหตุการณ์นั้น แต่การเป็นผู้นำในลักษณะนี้ สตรีมักจะพบกับปัญหาใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างไม่รู้จบ การสมานฉันท์จึงเป็นการทำเพื่อการอยู่รอดของกลุ่มสตรีในแต่ละสถานการณ์ ในขณะที่สตรี 9 คน เลือกเป็นผู้นำแบบปรับตัว (Adaptation) โดยเลียนแบบการบริหารงานของผู้นำบุรุษและใช้การสื่อสารแบบลดความเป็นส่วนตัว (Depersonalized Communication) และการเน้นการรักษาระยะห่างตามแบบฉบับบุรุษด้วยกลยุทธ์นี้ทำให้ผู้นำสตรีแบบปรับตัวนี้ได้รับการยอมรับในด้านการงานมากขึ้น แต่ไม่ใช่ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสตรีลูกบ้าน และที่สำคัญคือจะไม่ได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำอย่างเต็มที่จากสตรีคนอื่นและจากบุรุษเพียงเพราะว่าผู้นำเหล่านี้เป็นสตรี ส่วนสตรีที่เหลืออีก 8 คน เลือกที่จะเป็นผู้นำแบบมีจุดยืน (Resistance) โดยมีจุดยืนในการมองดูว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Agents) หรือ ผู้ให้การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Educators) พร้อมทั้งแสดงบทบาทในแง่ของผู้ให้ความช่วยเหลือ (Facilitator) ผู้จัดตั้งกลุ่ม (Group Organizer) และผู้ปลุกพลังความคิด (Consciousness-raiser) ผู้นำประเภทนี้ต้องการพัฒนาคนโดยผ่านการเรียนรู้และการโต้ตอบกันอย่างไม่มีการสิ้นสุด โดยถือว่ากลยุทธ์ในการรวมกลุ่มเพื่อต่อต้านเป็นสิ่งที่มาสนับสนุนมากกว่าที่จะมาทำลาย โดยอาศัยลักษณะการสื่อสารที่แสดงออกถึงลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียวกันของการเป็นผู้นำ คือเป็นการรวมชีวิตของตนเองกับกิจกรรมขององค์กร คือไม่ได้แบ่งแยกว่าเรื่องไหนเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเป็นเรื่องงาน และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น ความชอบ ความไม่ชอบ และชอบที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เสมอภาคกันและให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในการเป็นผู้นำในการพัฒนาของสตรี ยังคงเป็นปัญหาที่เรื้อรัง การก้าวเข้ามาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

นอกจากสตรีจะต้องพยายามเอาชนะอุปสรรคเดิมๆ ที่กล่าวในข้างต้นแล้ว สตรียังคงต้องพบกับปัญหาแบบฉบับในการเป็นผู้นำ ซึ่งเปิดโอกาสให้บุรุษสามารถเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะของตนให้เข้ากับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ในขณะที่สตรีเองมีข้อจำกัดในการผสมผสานการเป็นผู้นำในแบบฉบับของบุรุษกับตนเอง

### 3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าซึ่งอำนาจของสตรีมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้  
คือ

(1) เพื่อศึกษาลักษณะของบทบาทและหน้าที่ของสตรีในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่ผู้นำสตรีประสบในการพัฒนาชุมชน

(2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี ที่ทำให้สตรีสามารถประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ

(3) เพื่อศึกษารูปแบบการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารของสตรีในฐานะกลุ่มวัฒนธรรมร่วมในการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน

โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้ตั้งคำถามในการวิจัยรวม 3 ข้อ คือ

คำถามวิจัยที่หนึ่ง: อะไรคือบทบาทหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของสตรีในการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน

คำถามวิจัยที่สอง: อะไรคือปัจจัยสำคัญในการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี ซึ่งส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำการพัฒนา

คำถามวิจัยที่สาม: ผู้นำสตรีในฐานะกลุ่มวัฒนธรรมร่วมมีรูปแบบการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารอย่างไรในการให้การพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมายได้

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจของสตรีมุ่งศึกษาบทบาทสตรีในฐานะผู้นำการพัฒนาชุมชนและกลยุทธ์ทางการสื่อสารของกลุ่มสตรีที่ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน 2545 รวมเป็นเวลา 6 เดือน

#### 5. กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยงานชิ้นนี้อิงกรอบทฤษฎีซึ่งประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีหลักจากสหสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนิเทศศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

(1) ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Theory): มุ่งเน้นศึกษาพลวัตของวัฒนธรรม อำนาจ และการสื่อสารจากจุดยืนของกลุ่มวัฒนธรรมร่วม โดยมีแนวคิดหลักว่าวัฒนธรรมและการสื่อสารเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ แนวคิดของทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการสื่อสารซึ่งดำรงอยู่ในวัฒนธรรมที่มักจะประกอบด้วยกลุ่มวัฒนธรรมที่สำคัญสองกลุ่มคือ ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมหลัก (Dominant Cultural Groups) และกลุ่มวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Groups) พร้อมทั้งแสดงให้เห็นว่าสมาชิกกลุ่มวัฒนธรรมร่วมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสื่อสารภายใต้โครงสร้างสังคมที่มีการแบ่งแยกลำดับชั้นโดยใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารรวม 17 วิธี คือ (1) การเน้นความเหมือน (Emphasizing commonalities) (2) การพยายามแสดงออกในทางที่ดี (Developing positive face) (3) การควบคุมตนเอง (Censoring self) (4) การหลีกเลี่ยงการโต้เถียง (Averting controversy) (5) การเตรียมการอย่างเข้มข้น (Extensive preparation) (6) การต่อรอง (Bargaining) (7) การลอกเลียนแบบการสื่อสารของบุรุษ (Mirroring) (8) การเพิ่มการมองเห็น (Increasing visibility) (9) การขจัดอคติที่มีต่อกลุ่ม (Dispelling stereotypes) (10) การสื่อสารความเป็นตัวตนของสตรี (Communicating self) (11) การจัดทำเครือข่ายภายในกลุ่ม (Intragroup networking) (12) การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มีอยู่ (Utilizing liaisons) (13) การให้

ความรู้แก่ผู้อื่น (Educating others) (14) การเผชิญหน้า (Confronting) (15) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) (16) การเน้นจุดอ่อนให้กลายเป็นจุดแข็ง (Exemplifying stereotypes) และ (17) การยอมรับในความเป็นสตรี (Embracing stereotypes)

(2) ทฤษฎีบทบาททางเพศ (Gender Role Theory): อธิบายบทบาททางเพศซึ่งอยู่ภายใต้ความคาดหวังทางสังคมที่แต่ละบุคคลควรแสดงบทบาทตามเพศของตน ซึ่งการเรียนรู้ในการแสดงบทบาทของแต่ละบุคคล มีสาเหตุมาจากการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก และผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม รวมทั้งการแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม

(3) ทฤษฎีกลุ่มไร้เสียง (Muted Group Theory): แนวคิดเกิดขึ้นจากบริบทบนความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันภายใต้โครงสร้างทางสังคมที่มีการแบ่งลำดับชั้น เช่น ระหว่างสมาชิกของกลุ่มที่ทรงอิทธิพลซึ่งมีอำนาจ และสมาชิกของกลุ่มย่อยต่างๆ ที่ปราศจากอำนาจหรือมีอำนาจน้อยกว่า โดยทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงการที่ระบบสื่อสารหลักของสังคมซึ่งมักอยู่ภายใต้การควบคุมของกลุ่มผู้มีอำนาจเหนือกว่า ได้สร้างและตอกย้ำให้เสียงของสมาชิกกลุ่มที่มีอำนาจน้อยกว่าในสังคมนั้นมีสภาพไร้เสียง พร้อมเสนอแนวคิดที่ว่าสมาชิกกลุ่มไร้เสียง เช่น สตรี ได้ใช้วิธีการสื่อสารอย่างไรเพื่อทำให้ตนเองมีสิทธิ์มีเสียงในสภาพสังคมนั้นๆ

(4) ทฤษฎีจุดยืน (Standpoint Theory): เน้นถึงการที่เพศ เชื้อชาติ ชนชั้น และการแบ่งลำดับชั้นทางสังคมในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะสถานภาพทางสังคมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคลเหล่านั้นมีส่วนค้ำจุนต่อการตีความบริบทและการต่อสู้ดิ้นรนที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสภาพที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานของสังคมนั้นๆ

(5) ทฤษฎีผู้นำ (Leadership Theory): โดยจะเน้นถึงบทบาทควบคู่ของสตรีในการเป็นผู้นำชุมชนในสองลักษณะคือ (ก) ผู้นำด้านเสริมรายได้ และ (ข) ผู้นำทางด้านสังคมและวัฒนธรรม

(6) แนวคิดว่าด้วยการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development): แนวคิดใหม่ในการพัฒนาซึ่งต้องการให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้ได้รับความเดือดร้อนสามารถมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อ

ให้ความพยายามในการพัฒนานั้นประสบผลสำเร็จ โดยที่การพัฒนาแบบยั่งยืนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม ตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคม ให้คนในสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ และต้องการให้เป็นการพัฒนาที่คุ้มค่าต่อการลงทุนในการพัฒนา (Cost-effective Development) (Ugbomeh, 2001)

อีกทั้ง รวมถึงการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่พบจากการสัมภาษณ์เจาะผู้นำสตรีเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับคำถามวิจัยทั้ง 3 ข้อดังกล่าวข้างต้น และการสัมภาษณ์กลุ่มสตรีลูกบ้านในประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับข้อมูลทั้งสองด้าน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวคิดที่ได้รับจากการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

## 6. ระเบียบวิธีวิจัย

### 6.1 ประเภทข้อมูล

การวิจัยเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจของสตรีได้มีการดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งระดับข้อมูลทุติยภูมิและปฐมภูมิ

(ก) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องกับประวัติความเป็นมาของชุมชนและสตรีที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชน

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำสตรี และการสนทนากลุ่มโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสตรี 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้นำสตรี และ (2) กลุ่มสตรีลูกบ้านที่เข้าร่วมในโครงการกับกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์สมบูรณ์ในทุกระดับ

### 6.2 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

(ก) สุ่มตัวอย่างชุมชนตำบลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกพื้นที่ศึกษาเฉพาะที่เกาะเกร็ดเพราะในด้านของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 7 หมู่บ้านถือว่าเป็นหมู่บ้านเร่งรัดพัฒนาอันดับ 3 หรือเรียกว่า “หมู่บ้านก้าวหน้า” ซึ่งหมายความว่า เป็นหมู่บ้านที่ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้เมื่อ

4-5 ปีที่แล้ว เกาะเกร็ดเกือบจะเป็นเกาะร้างผู้คน เพราะประสบภัยน้ำท่วมทั่วเกาะเป็นระยะเวลานานถึง 3-4 เดือนทำให้ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ย่ำแย่จากรายได้ที่ลดลงอย่างมาก ต่อมาในปี 2540 อาชีพดั้งเดิมของชาวเกาะคือทำเครื่องปั้นดินเผาได้รับฟื้นฟูจนเป็นสินค้าเอกลักษณ์ของเกาะ ซึ่งทำให้เกาะเกร็ดพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวจนทุกวันนี้ และความเป็นอยู่ของประชาชนก็มั่นคงขึ้น ฉะนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาสถานะทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนมีผลต่อการดำรงอยู่ของชุมชนเนื่องจากมีจุดประสงค์เพื่อต้องการให้ชุมชนสามารถเลี้ยงตัวเองได้

(ข) สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มสตรี 2 กลุ่ม คือ (1) สำหรับกลุ่มผู้นำสตรี 14 คน เข้าร่วมโครงการวิจัยในฐานะผู้ให้ข้อมูลหลักแบบ Network Sample หรือตัวอย่างแบบเครือข่าย ซึ่งกลุ่มสตรีผู้นำนี้ได้รับการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์สตรีที่เป็นผู้นำชุมชนตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้แนะนำ และเมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้นำสตรีได้รับการถามจากทีมงานวิจัยถึงการอ้างอิง (Refer) ผู้นำสตรีอื่นๆ ในชุมชนทั้ง 7 หมู่บ้านที่ได้รับการมองว่าสามารถให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้ ทั้งนี้ การที่ต้องใช้ตัวอย่างแบบเครือข่ายเป็นเพราะในเบื้องต้นไม่พบฐานข้อมูลอย่างเป็นทางการจากทางอบต.ในเรื่องรายชื่อของผู้นำสตรีทั้งแบบทางการและแบบไม่เป็นที่ทางการที่ชุมชนตำบลเกาะเกร็ด ซึ่งผู้นำสตรีทุกคนที่ได้รับการแนะนำจากผู้นำสตรีคนอื่นๆ ให้เข้าร่วมโครงการนั้นได้รับการแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมโครงการและได้รับคำตอบแทนเป็นรายบุคคลด้วย อนึ่ง ผู้นำสตรีทั้ง 14 คนได้อนุญาตให้ทางทีมวิจัยสามารถเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว และ (2) สำหรับกลุ่มสตรีลูกบ้านอีก 47 คน ที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์เป็นแบบตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sample) ซึ่งเข้าร่วมโครงการวิจัยเพราะว่าทีมผู้วิจัยเสนอให้มีคำตอบแทนให้เป็นรายบุคคล โดยผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการแจ้งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยโดยรวมเช่นเดียวกัน อนึ่ง การสัมภาษณ์กลุ่มสตรีลูกบ้านเป็นการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group Interview) โดยมีจำนวน 5-7 คนต่อกลุ่ม และจำนวน 10 คน หนึ่งกลุ่ม สำหรับในส่วนของทีมนักวิจัยประกอบด้วย ผู้สัมภาษณ์หลัก 2 คน ผู้จัดบันทึกร่วมสังเกตการณ์ 2 คน พร้อม



ทั้งมีการใช้เทปบันทึกการสัมภาษณ์ และการจดข้อมูลการออกภาคสนาม (Field Notes)

อนึ่ง การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำสตรี ที่มฉววิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ (Patterns of Interactions) ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายในสังคม ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ นอกจากจะสัมภาษณ์ผู้นำ (Opinion Leader) ในเรื่องทัศนคติ ความคิดเห็นเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจของสตรีแล้ว ยังได้เน้นถึงรูปแบบการสื่อสารของสตรีในฐานะเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วม ซึ่ง เฟรย์ และคณะ (Frey, Botan, Friedman, & Kreps, 1991) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์เครือข่ายจะสามารถทำให้นักวิจัยสามารถเข้าใจได้ถึงเครือข่ายการสื่อสารและรูปแบบการสื่อสารของกลุ่มสมาชิกนั้นๆ ได้ ซึ่งอาจพบได้ทั้ง (ก) เครือข่ายการสื่อสารแบบ Clique Networks หรือเครือข่ายเฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะ (Characteristics) หรือคุณสมบัติ (Attributes) บางประการร่วมกัน เช่น ระหว่างผู้นำสตรีกับผู้นำสตรี และ (ข) เครือข่ายการสื่อสารแบบ Personal Networks หรือแบบมีความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น ระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีลูกบ้านที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมชอบพอกันเป็นส่วนตัวที่สามารถเป็นพื้นฐานของการรวมตัวของกลุ่มสตรี (The Emergence of Groups)

### 6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

(ก) ข้อมูลเชิงปริมาณ: ใช้สถิติพรรณนาแสดงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่ากลางอายุของผู้นำสตรี และค่าสูงสุด-ต่ำสุดของการใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารทั้ง 17 วิธี ของผู้นำสตรีในการพัฒนา

(ข) ข้อมูลเชิงคุณภาพ: วิเคราะห์และสรุปตามประเด็นที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยและคำถามวิจัยรวม 3 คำถาม

## 7. การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับชุมชนเกาะเกร็ด

### 7.1 ลักษณะของชุมชนตำบลเกาะเกร็ด

ชุมชนเกาะเกร็ดมีลักษณะภูมิประเทศเป็นเกาะขนาดใหญ่อยู่กลางลำน้ำเจ้าพระยา ซึ่งการกำเนิดของเกาะเกร็ดเกิดขึ้นจากการขุดคลองลัดลำน้ำเจ้าพระยาตรงที่มีแหลมยื่นไปตามความโค้งของแม่น้ำ

เจ้าพระยา ในสมัยสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท้ายสระ แห่งกรุงศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2265 เรียกคลองนี้ว่า “คลองลัดเกร็ดน้อย” (คลองลัดเกร็ดใหญ่ อยู่ที่จังหวัดปทุมธานี ขุดลัดแม่น้ำเจ้าพระยาตอนท้ายอำเภอสามโคกมาทางใต้ถึงคลองขวางเชียงราก) ต่อมากระแสน้ำเปลี่ยนทิศทางทำให้คลองขยายกว้างขึ้น เพราะถูกความแรงของกระแสน้ำเซาะตลิ่งพัง จึงกลายเป็นแม่น้ำลัดเกร็ด และกีดเซาะจนมีสภาพเป็นเกาะเช่นทุกวันนี้

เกาะเกร็ดเดิมมีชื่อเรียกว่า “เกาะศาลากุน” ซึ่งชื่อนี้ปรากฏอยู่ในโฉนดที่ดินที่ออกในสมัยรัชกาลที่ 5 เกาะศาลากุนนี้เรียกตามชื่อวัดศาลากุน สันนิษฐานว่าเป็นชื่อที่ได้มาจากผู้สร้างถวายเป็นชื่อเจ้าพระยารัตนาธิเบศร์ (กุน) สมุหนายกรับราชการตั้งแต่สมัยพระเจ้าตากสินมหาราชจนถึงรัชกาลที่ 2 ต่อมาเมื่อตั้งอำเภอปากเกร็ดขึ้นแล้ว เกาะศาลากุนจึงได้มีฐานะเป็นตำบลและเรียกว่าตำบลเกาะเกร็ด เกาะนี้จึงชื่อว่าเกาะเกร็ดจนถึงปัจจุบัน (อ้างอิงจากเอกสารแนะนำการท่องเที่ยว ลงเรือเที่ยวเกาะเกร็ด)

ปัจจุบันเกาะเกร็ดมีฐานะเป็นตำบลอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีเนื้อที่ 4.54 ตร. ก.ม. หรือประมาณ 2,840 ไร่ เป็นพื้นที่ทำเกษตร 1,268 ไร่ หรือร้อยละ 44.65 ด้วยที่ภูมิประเทศเป็นเกาะมีน้ำล้อมรอบ พื้นที่ทั่วไปจึงเป็นสวนผลไม้ โดยมีประชาชนอาศัยอยู่บริเวณรอบๆเกาะ ในขณะที่ส่วนบริเวณกลางเกาะเป็นพื้นที่รกร้างว่างเปล่า ในช่วงฤดูฝนจะมีน้ำท่วมถึงตลอดทั้งเกาะเป็นระยะเวลาประมาณ 3-4 เดือน

ตำบลเกาะเกร็ดได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนทั้งตำบล 1,114 ครัวเรือน โดยมีประชากรทั้งสิ้น 6,042 คน แยกเป็นชาย 2,850 คน เป็นหญิง 3,192 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 1,331 คน / ตารางกิโลเมตร รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรของชุมชนเกาะเกร็ด

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	ประชากร	
		ชาย	หญิง
หมู่ที่ 1 บ้านลัดเกร็ด	198	512	605
หมู่ที่ 2 บ้านศาลากุลนอก	220	598	655
หมู่ที่ 3 บ้านศาลากุลใน	167	468	510
หมู่ที่ 4 บ้านคลองน้ำอ้อย	99	252	232
หมู่ที่ 5 บ้านท่าหน้า	207	470	553
หมู่ที่ 6 บ้านเสาชงทอง	142	379	440
หมู่ที่ 7 บ้านโองอ่าง	81	171	197
รวม	1,114	2,850	3,192

จากจำนวนประชากรทั้งหมดของตำบล แยกตามการตั้งถิ่นฐานและเชื้อชาติได้ดังนี้

1. หมู่ที่ 1, 6, 7 มีประชากรเชื้อชาติมอญร้อยละ 43 ของประชากรทั้งตำบล นับถือศาสนาพุทธ

2. หมู่ที่ 2, 3 ประชากรซึ่งอาศัยอยู่บริเวณริมแม่น้ำ มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 15

3. หมู่ที่ 2, 3, 4, 5 เป็นประชากรเชื้อชาติไทย ไทย - จีน บางส่วน ร้อยละ 42 ของประชากรทั้งตำบล และนับถือศาสนาพุทธ สภาพทางเศรษฐกิจโดยทั่วไป ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นชาวนซึ่งจะมีที่ดินเป็นของตนเองถึงร้อยละ 72.80 และทำเครื่องปั้นดินเผา บางส่วนเป็นข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท ประชากรมีรายได้เฉลี่ย 35,000 บาท / ปี โดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ ในส่วนของอาชีพพบว่า มีการทำงานหัตถกรรมซึ่งเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน คือการทำเครื่องปั้นดินเผา ในหมู่ที่ 1, 2, 5, 6, 7 และการสานแข่งปลาทุในหมู่ที่ 2, 3, 4, 5

สภาพทางสังคม พบว่าประชากรส่วนใหญ่สามารถอ่านออกเขียนได้ จบการศึกษาภาคบังคับร้อยละ 62 และกำลังศึกษาใน

ระดับต่าง ๆ อีกร้อยละ 23 ทางด้านศาสนาจะมีประชากรนับถือศาสนา พุทธร้อยละ 85 และอีกร้อยละ 15 นับถือศาสนาอิสลาม สภาพโดยรวมของสังคมทั้งเกาะมีลักษณะความเป็นเครือญาติสูง มีชีวิตที่สงบและราบเรียบ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีไม่มากนัก ส่วนปัญหาอาเสพติดเริ่มมีประปราย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพภูมิศาสตร์ (Environmental Factors) ที่แยกออกมาเป็นเอกเทศจากสังคมเมือง การบริการขั้นพื้นฐานในชุมชน เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ สาธารณสุข จัดอยู่ในระดับที่เพียงพอและเข้าถึงทั้ง 7 หมู่บ้านบนเกาะ (อ้างอิงจากรายการสรุปขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี)

## 8. ผลการวิจัย: การรายงานสรุปและวิเคราะห์ผล

คำถามวิจัยที่หนึ่ง: อะไรคือ บทบาท หน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของสตรีในการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน

คำถามวิจัยนี้ได้รับการตอบคำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ จาก 8.1.1 - 8.1.3

### 8.1 บทบาทและหน้าที่ของสตรีในการเป็นผู้นำการพัฒนา

#### 8.1.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ระดับผู้นำสตรี

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำสตรีในชุมชน จำนวน 14 คน พบว่า สตรีที่ชุมชนเกาะเกร็ดได้เข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมอย่างมากในการพัฒนาชุมชนเมื่อเทียบกับบุรุษ อาทิ เป็นผู้นำกลุ่มการพัฒนาอาชีพหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา และการจัดการอุตสาหกรรมที่รวมถึงการดำเนินงานอุตสาหกรรมระดับครัวเรือนทั้งการผลิตและการตลาด และกลุ่มผู้นำสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้ พบว่าเกือบครึ่งหนึ่งของผู้นำในชุมชน หรือ 3 ใน 7 หมู่บ้าน สตรีได้เข้ามามีบทบาทในระดับผู้นำของชุมชนอย่างเป็นทางการ และมีสตรีประมาณ 10 คนของทั้งตำบลที่ยืนอยู่ในระดับแนวหน้าของการพัฒนา ทั้งนี้ค่ากลางของอายุผู้นำชุมชนหญิงคือ 57 ปี ซึ่งจัดว่าอยู่ในช่วงของผู้สูงอายุ ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนตัวและบทบาทของผู้นำสตรีในชุมชนเกาะเกร็ด

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรและบทบาทของผู้นำสตรีในชุมชนเกาะเกร็ด

หมู่ที่ 1 บ้านลัดเกร็ด		จุดเด่นคือ กลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา				
นางสุนีย์ ติษสง่า	- ประธานกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา	59 ปี	ม่าย / พุทธ	ป.7	รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป	
นางกาญจนา เคี่ยมสมุทร	- รองประธานกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา	57 ปี	แต่งงาน / พุทธ	กศบ.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท	
นางอุไร แพร่สำราญ (ป้าแดง)	- ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	49 ปี	แต่งงาน / พุทธ	ป.4	เบี้ยเลี้ยง 50 บาทต่อวัน	
นางสาววัฒนา จันทร์หอม	- ชายชนมหวาน	48 ปี	โสด / พุทธ	ปวช.	รายได้ไม่แน่นอน แต่เลี้ยงตัวเองได้	
หมู่ที่ 2 บ้านศาลากุลนอก		จุดเด่นคือ การทำสวนผลไม้และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร				
นางระวีวรรณ สุขทอง (ป้าวี)	- อาชีพค้าขายทั่วไป - ผู้นำชุมชนของอำเภอปากเกร็ด - ผู้สูงอายุดีเด่นปี 2538 - ผู้นำชุมชนดีเด่นปี 2544	66 ปี	ม่าย / พุทธ	-	รายได้ไม่แน่นอน แต่เลี้ยงตัวเองได้	
หมู่ที่ 3 บ้านศาลากุลใน		จุดเด่นคือ การทำสวนผลไม้				
นางสุวิณ ปรางแจ้ง	- อาชีพทำสวนผลไม้ - สมาชิก อบต. - ผู้ช่วยประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้าน - สมาชิกคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ - อาสาสมัครสาธารณสุข	50 ปี	แต่งงาน	ป.4	-	
นางสาวสงวน สุขประสงค์ (ป้าสงวน)	- อาชีพรับจ้าง - กรรมการชมรมแม่บ้าน	62 ปี	โสด / อิสลาม	ป.4	รายได้ประมาณ 150 บาทต่อวัน	
นางสาวพิมพ์ แสนสุข (ป้าพิมพ์)	- อาชีพทำสวนผลไม้ - กรรมการด้านวัฒนธรรมระดับอำเภอ - อดีตสมาชิก อบต. ปี 2539	62 ปี	โสด / พุทธ	ป.4	อาศัยรายได้จากครอบครัว	

## ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรและบทบาทของผู้นำสตรีในชุมชนเกาะเกร็ด (ต่อ)

หมู่ที่ 4 บ้านคลองน้ำน้อย		จุดเด่นคือ การทำสวนผลไม้			
นางราตรี จินฉาย (ผู้ใหญ่ตุ๊ก)	- ผู้ใหญ่บ้าน	30 ปี	แต่งงาน / พุทธ	ม.3	รายได้จาก ตำแหน่งงาน คือ 2,300 บาทต่อเดือน ซึ่งไม่เพียงพอ แต่ได้รับการ เกื้อหนุนจาก สามีและ ครอบครัว
หมู่ที่ 5 บ้านท่าหน้า		จุดเด่นคือ การทำสวนผลไม้			
นางสาวศิริ ภูสิน	- อดีตอาจารย์สถาบันราชมงคล - หัวหน้ากลุ่มแม่บ้านหมู่ 5 - ผู้เสนอโครงการหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นสำหรับชุมชน (อยู่ ระหว่างการพิจารณา) โดยก่อน หน้านี้ได้รับการสนับสนุนจาก อกส. ในการเปิดอบรมการนวด แผนโบราณให้แก่กลุ่มแม่บ้าน ของหมู่ 5 - ผู้ดำเนินการติดต่อโดยตรงกับ คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ จนได้รับการ คัดเลือกในนามขององค์กรใน กลุ่มการผลิตด้านการบริการใน ฐานะองค์กรผู้มีสิทธิเสนอชื่อ สมาชิกสภาที่ปรึกษาของสนง. สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (หนังสืออนุมัติ ลงวันที่ 21 พ.ค. 44)	52 ปี	โสด / พุทธ	ป.ตรี	รายได้จาก การค้าขาย และเงิน บำเหน็จจาก การขอเกษียณ อายุงานก่อน กำหนด
หมู่ที่ 6 บ้านเสาธงทอง		จุดเด่นคือค้าขาย และกำลังก่อตั้งกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา			
นางอนุสรฯ แก้วชาติ (พี่ตุ้ย)	- ทำงานบริษัทเอกชนในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล - รองประธานสภา อบต. - คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับ อำเภอ - เทร่บุญยกกองทุนหมู่บ้านเงินล้าน	43 ปี	แต่งงาน / พุทธ	ปวช.	รายได้จาก การทำงาน หลัก ซึ่งเลี้ยง ตัวเองได้

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรและบทบาทของผู้นำสตรีในชุมชนเกาะเกร็ด (ต่อ)

หมู่ที่ 6 บ้านเสาธงทอง		จุดเด่นคือค้าขาย และกำลังก่อตั้งกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา (ต่อ)				
	- ผู้ก่อตั้งกลุ่มสังฆะซึ่งมีลักษณะคล้ายธนาคารชุมชน แต่ปัจจุบันกลุ่มได้เลิกสัมไปแล้ว					
นางบัวศรี โพธิ์ใหญ่ (ป้าศรี)	- ผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2532-33 - อาจารย์พิเศษสอนการเครื่องปั้นดินเผาของชาวมอญที่โรงเรียนวัดปรมาภิภาวาส ซึ่งตั้งอยู่บนเกาะเกร็ด ตั้งแต่ปี 37 - ผู้นำทางศาสนาและวัฒนธรรมมอญ	72 ปี	ม่าย / พุทธ (เชื้อสายมอญ)	ม.1	รายได้เล็กน้อยจากการเป็นอาจารย์พิเศษ	
หมู่ที่ 7 บ้านโอง่างที่สุด		จุดเด่นคือ ค้าขายเครื่องปั้นดินเผาและเบ็ดเตล็ด และเป็นหมู่ที่คนมาเที่ยวมากที่สุด				
นางมรกต บุญส่ง	- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน - เภรัญญิกกองทุนหมู่บ้านเงินล้าน	57 ปี	แต่งงาน / พุทธ	ปวส.	รายได้จากการทำงานเป็น ผช. ผญบ.	
นางมะลิ วงศ์จันทน์ (ป้าปรง)	- อดีตอาสาสมัคร อสม. - กรรมการโรงพยาบาลปากเกร็ด - อาจารย์พิเศษสอนด้านศิลปวัฒนธรรมมอญที่โรงเรียนวัดปรมาภิภาวาส ซึ่งตั้งอยู่บนเกาะเกร็ด - ผู้นำทางด้านวัฒนธรรมมอญ	74 ปี	ม่าย / พุทธ (เชื้อสายมอญ)	-	รายได้เล็กน้อยจากการเป็นอาจารย์พิเศษ	

8.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรี เป็นรายบุคคลในเรื่องสตรีกับการเป็นผู้นำในการพัฒนา

ถึงแม้ว่าจากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ที่ได้รับสัมภาษณ์ไม่ได้มองตัวเองว่าเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) หากแต่มองว่าตนเองเปรียบเสมือนเป็นฟันเฟืองที่สำคัญส่วนหนึ่งที่สามารช่วยทำให้ชุมชนของตนเองมีความเข้มแข็งขึ้นและช่วยให้ชุมชนโดยรวมได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทางที่ดีขึ้น (Catalysts for Change) ดังที่นางสุนีย์กล่าว

“ป่าไม่ได้เป็นผู้นำชุมชนทั้งหมด เป็นแค่ผู้นำในหมู่หนึ่ง ผู้นำชุมชนน่าจะเป็นระดับ  
อบต. ป่าเป็นแค่ระดับล่าง”

ส่วนนางอนุศรากล่าวยอมรับในระดับหนึ่ง

“มีส่วนค่ะ ชาวบ้านยอมรับเรา ปกติเขายอมรับแต่ผู้ชาย”

ในขณะที่นางบัวศรีและนางมะลิไม่ปฏิเสธบทบาทใน  
การเป็นผู้นำด้านการอนุรักษ์มรดกทางด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

“ใช่ เราจะเก็บรักษาศิลปวัฒนธรรมมอญไว้ให้ดี ให้มันอยู่ให้นานที่สุด”

จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้นำสตรีที่เกาะเกร็ด  
สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (ก) กลุ่มผู้นำที่เสริมสร้างรายได้  
(Economical Maintenance) และ (ข) กลุ่มผู้นำทางด้านสังคมและ  
วัฒนธรรม (Sociocultural Maintenance) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(ก) กลุ่มผู้นำที่เสริมสร้างรายได้ จะแสดงบท  
บาทต่อครอบครัวและสังคมควบคู่กัน (Duality) โดยที่ผู้นำสตรียังคง  
ต้องแบกรับภาระหน้าที่ภายในครอบครัวและทำงานเพื่อความอยู่ดีมีสุข  
ของชุมชนอีกด้วย ดังเช่นนางราตรี ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 กล่าวว่า

“ยังไม่เสร็จงานเลย เราต้องทำงานบ้านให้เสร็จก่อนค่อยออกไปทำงานหลวง”

ในการเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาใน  
ระดับครอบครัวหมายถึง การมีส่วนร่วมมากขึ้นในการช่วยเหลือรายจ่าย  
ของครอบครัวตนเองและในระดับกลุ่มจนไปถึงระดับชุมชนเพื่อช่วย  
เหลือให้คนในชุมชนมีอาชีพหรือรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้คนในชุมชน  
มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังที่นางสุนีย์กล่าว

“ตอนที่ทำกลุ่ม ไม่ได้คิดทำแค่ร้าน มันเคยจะเป็นรายได้สำหรับคนแก่คนหนึ่ง แต่  
กลุ่มนี้ คิดว่าอยากทำ เพื่อให้มันยึดต่อไป เพื่อจะให้อาชีพนี้ต่อไปรุ่นลูกรุ่นหลาน  
เรื่อยๆ”

ผู้นำสตรียังมีบทบาทในการหาแนวทางเพื่อ  
ให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้าง  
พลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งนางสาวศิริชี้ให้เห็นว่า



“การมีอำนาจต้องรวมกลุ่ม หลักพุทธทาสว่า อะไรที่เป็นของกู ถ้าไม่สลาย ทำไปไม่เจริญ ไม่มีประโยชน์ ทุกสิ่งทุกอย่าง ผลที่จะเข้ามาไม่เห็นผลเลย ตอนนี้เป็นของกูอยู่ ต้องรวมกลุ่ม”

และนางสุนีย์ย้ำว่า

“ทุกคนต้องร่วมมือกันสร้างความเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แค่คนเดียว คนเดียวทำอะไรไม่ได้”

ผู้นำจึงต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มและสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม นอกจากนี้บทบาทของผู้นำสตรียังต้องไม่หยุดนิ่งที่จะหาความรู้และมีวิสัยทัศน์ในการที่จะคิดและพยายามริเริ่มนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ดังที่นางสุนีย์กล่าว

“ป่าเป็นประธานที่ไม่หยุดนิ่ง... ป่าจะให้ทุกคนออกมาสัมผัสบทบาทให้หมด... เราต้องแสดงกายภาพของเราให้เห็นว่าของเราหนักแน่นพอที่เราจะรับเขาได้ ป่าจะดึงรหาคความรู้อะไรมาเข้ากลุ่ม อย่างเดือนนี้ ป่าติดต่อกรมวิทยาศาสตร์คือ เค้ามาดูงาน ป่าก็ระบุในกลุ่มว่าอยากศึกษาต่อ ก็ทำเรื่องให้เค้ามอบรมให้เรา เคื่มาก็มาอบรมให้เราเกี่ยวกับการเคลือบเมื่อ 18-22 กุมภาพันธ์ จบไปงวดหนึ่งแล้ว ป่ากับเสซาฯ มาปรึกษากัน 2-3 คนก่อน ขอไปกันอีก ก็ติดต่อไปทางพัฒนาฯ ว่าเราอยากไปดูงานที่ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร เพื่อหาความรู้อะไรมาเข้ากลุ่มเรา ทางพัฒนาฯ อนุมัติให้เรา เราก็จะไปดูงาน 27-28 เดือนหน้า”

ในขณะที่เดียวกันก็โน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำความคิด ประสบการณ์ และความรู้ที่มีอยู่มาอธิบายให้สมาชิกเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุน ผู้นำจะต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเล็งเห็นถึงประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก และที่สำคัญต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เพื่อที่หน่วยงานดังกล่าว จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานของกลุ่ม ทั้งทางด้านเงินทุนและการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งนางศิริได้ย้ำถึงการสร้างเครือข่ายโดยตรงกับหน่วยงานราชการอื่นเช่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับการหาผู้ให้การสนับสนุนว่า

“โดยมากมันต้องส่งผ่านจังหวัด แต่พี่ชอลัดขั้นตอน เรานำเข้าไปสัมผัสกลุ่มผลิต  
ด้านบริการ แต่พี่ก็ยืนยันถึงไม่ได้รับการเสนอ ก็จะไม่หยุดนิ่ง”

ตัวอย่างผู้นำสตรีที่มีบทบาทในด้านการ  
เสริมสร้างรายได้ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นประกอบด้วย นางสุนีย์ และ  
นางกาญจนา ซึ่งเป็นประธานและรองประธานของกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา  
หมู่ 1 และนางสาวศิริ หัวหน้ากลุ่มแม่บ้านทำน้ำหมักที่ 5

(ข) กลุ่มผู้นำทางด้านสังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้และศิลปะทางด้านวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ให้ดำรงอยู่สืบต่อไปยังรุ่นลูกหลาน ซึ่งผู้นำสตรีในกลุ่มนี้ประกอบด้วย นางบัวศรี และ นางมะลิ เป็นผู้ถ่ายทอดศิลปะของชาวมอญให้กับคนในเกาะเกร็ด มีการสอนวิธีการปั้นเครื่องปั้นดินเผา ให้ความรู้ทางด้านการร้องเพลงพื้นบ้านและเพลงที่ดัดแปลงมา (พม่ารำหวาน, ลาวเจริญศรี) การรำของมอญ เช่น ระเบียบบาลบ้าน และการละเล่นต่างๆ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เช่น การเล่นสะบ้า สำหรับนางมะลิได้นำเทคโนโลยีคือคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อบันทึกข้อมูลเช่น เนื้อร้องเพลงมอญ การเป็นผู้นำในการพัฒนาของผู้นำสตรีทั้งสอง นอกจากการพยายามเผยแพร่เอกลักษณ์ของความเป็นชาวมอญแล้ว ยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนโดยการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดแสดงงานประเพณีและวัฒนธรรม การกินอยู่อย่างชาวมอญ เช่น การตัดบาตรข้าวแช่ ตักบาตรน้ำผึ้ง แห่ น้ำหวาน ปล่อยนบกปล่อยปลา การทำบุญกลางบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดขึ้นในช่วงวันสงกรานต์ การรำและร้องโดยการแต่งชุดตามแบบชาวมอญ และการนำอาหารของชาวมอญมาเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักแก่คนภายนอก อาทิ แกงอังกะเล่ (คล้ายแกงส้ม) แกงลูกโยนปลาตุก แกงใบมะขามอ่อน, แกงพะอะโต (แกงส้มพุดตา ดอกโศก)

จะเห็นได้ว่าผู้นำสตรีประสบความสำเร็จในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิมของชาวมอญซึ่งมีความเป็นมอญ ซึ่งได้แสดงความเกี่ยวพันกันของชีวิตชาวมอญในด้านของการเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีสินค้าดั้งเดิมคือเครื่องปั้นดินเผาแบบชาวมอญมาเป็นจุดขาย และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นมาเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเกาะเกร็ดมากขึ้น ดังที่นางมะลิกกล่าว

“เพราะเป็นจุดท่องเที่ยว แยกมาก็ยังมาชมการแสดง”

และการอนุรักษ์มรดกของชุมชนเป็นการกระตุ้นให้คนในชุมชนได้ตระหนักถึงคุณค่าในการดำรงความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนของตน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชาวชุมชนอีกทางหนึ่ง

บทบาทที่ผู้นำสตรีในการพัฒนาแสดงออกมานั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้นำด้านการสร้างรายได้หรือผู้นำด้านสังคมและวัฒนธรรม ผู้นำสตรีทั้งสองกลุ่มได้แสดงความต้องการที่จะทำอะไรบ้างเพื่อสังคมและชุมชนของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความต้องการให้การพัฒนานั้นยังยืนตกทอดไปสู่รุ่นลูกรุ่นหลานต่อไป ดังที่ นางมะลิ กล่าวว่

“ใช่ เราจะเก็บรักษามันไว้ให้ดี ให้มันอยู่ให้นานที่สุด”

และนางสุณีย์ย้ำว่า

“...แต่ที่ป่าทำ เพราะป่าคิดว่า ลูก หลาน เหลน โหลน เรา อันนี้มันจะได้เป็นเกาะท่องเที่ยวต่อไปเรื่อยๆ ถึงป่าตายไปแล้วมันก็ยังอยู่”

ส่วนความสามารถของสตรีสามารถวัดได้จากการทำงาน ความคิด และผลความสำเร็จจากการทำงาน ซึ่งไม่แตกต่างไปจากบุรุษ จากการที่ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ที่ได้รับการสัมภาษณ์ไม่ได้มองตัวเองว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน อาจเป็นเพราะด้วยปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น หนึ่ง ลักษณะของสังคมไทย ที่ปลูกฝังสั่งสอนให้สตรีปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคม ที่สตรีจำเป็นต้องเป็นผู้ดูแลครอบครัว อยู่แต่ในบ้าน เป็นเพียงผู้ตามเท่านั้น ไม่ค่อยได้มีโอกาสที่จะไปร่วมกิจกรรมในสังคม ทำให้ขาดความมั่นใจและการเรียนรู้ในการเป็นผู้นำ และ สองทัศนคติที่คนส่วนใหญ่ยังมีต่อสตรี มองว่าสตรีไม่มีความสามารถเท่าเทียมบุรุษ ไม่มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำเพราะกลัวที่จะเสี่ยงและไม่กล้าตัดสินใจ

เนื่องจากผู้นำสตรีตระหนักในข้อจำกัดเหล่านี้ ทำให้ผู้นำสตรีส่วนใหญ่มองว่าเสี่ยงของเธอเพียงเสี่ยงเดียวไม่สามารถจะ

เปลี่ยนแปลงอะไรได้ จึงหาวิธีการจัดตั้งกลุ่มกันขึ้นมาเพื่อให้เสียงที่ออกมา นอกจากจะดังแล้ว ยังต้องทำให้คนภายนอกได้ยินอีกด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างอำนาจเพิ่มขึ้นในการเรียกร้องให้คนในสังคมให้ความสำคัญ และรับฟังปัญหาและความต้องการของสตรีและชุมชนมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ตามแนวทฤษฎีถือว่าสตรีเป็นสมาชิกกลุ่มวัฒนธรรมร่วมอยู่ภายใต้สังคมที่โดยส่วนใหญ่มีบุรุษซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มวัฒนธรรมหลักเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบ ค่านิยม และความเชื่อต่างๆ อันเอื้อประโยชน์แก่บุรุษเป็นสำคัญ สตรีจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของสังคม การเป็นผู้นำในการพัฒนานอกจากตัวเอง จะต้องแสดงความเป็นผู้นำออกมาให้เป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในชุมชน ด้วยการไม่หยุดนิ่งในการคิดและคิดอย่างสร้างสรรค์แล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากสมาชิกของกลุ่มตน และโดยเฉพาะจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อจะสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือต้องอาศัยกลุ่มวัฒนธรรมหลักให้เข้ามาช่วยเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญจึงจะได้รับการยอมรับและส่งเสริม

### 8.1.3 อุปสรรคที่ผู้นำสตรีประสบในการพัฒนาชุมชน

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชนต้องเผชิญกับปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

(ก) บทบาทพื้นฐานทางสังคมคือความเป็นภรรยาและแม่

บทบาทของสตรีตามความคาดหวังทางสังคมที่ต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทของภรรยาและแม่ ซึ่งรวมถึงงานบ้านต่างๆ ทำให้สตรีต้องให้เวลากับครอบครัวเป็นอันดับแรก ซึ่งอาจไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ และรวมถึงเวลาในการหาประสบการณ์และความรู้ต่างๆ ในการพัฒนาชุมชน เช่น การเข้าอบรม การร่วมกิจกรรมภายนอกชุมชน อันส่งผลให้สตรีขาดการพัฒนาทักษะและความมั่นใจในบทบาทใหม่คือนักพัฒนาเพื่อสังคม ซึ่งนางระวีวรรณได้กล่าวไว้ในช่วงหนึ่งระหว่างการสนทนาว่า

“ตอนแรกอยู่บ้านเลี้ยงลูก และไปอบรมเข้าไปเห็นกลับ เราก็คือไป ถ้าจะไปค้างคืนไม่ไปเพราะเราต้องดูแลลูกใช้ไหม”

### พร้อมย้ำว่า

“ถ้าผู้หญิงไม่มีครอบครัวหรือเป็นหม้ายจะดีเพราะไม่มีภาระ ทำให้ผู้หญิงมีความเชื่อมั่นในตัวเองมาก”

#### (ข) การขาดรายได้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจหรือรายได้เป็นสาเหตุหนึ่งทำให้สตรีบางส่วนปฏิเสธบทบาทในการทำงานเพื่อสังคม เพราะต้องการความเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานเพื่อชุมชน จึงทำให้ขาดรายได้ในการดูแลตนเองและครอบครัว ซึ่งนางสุนีย์ได้สะท้อนภาพผ่านการบอกเล่าว่า

“เราไม่ใช่เห็นแก่ตัวเรา เห็นแก่เงิน เราเห็นแก่เงินตอนระยะช่วงที่เราส่งลูกเรียน เราจะเห็นแก่เงินไปหมด ทำงานตั้งแต่เช้ายันสี่ทุ่ม เพื่อจะเป็นค่าเทอมลูก...ป้าต้องหาเงินส่งลูกเรียนสองคนผัวเมีย ป้าจะไม่มีเวลาที่จะจับกลุ่มคุยกับเพื่อนฝูง...แต่สมัยนี้ลูกป้าจบแล้ว มีงานทำทุกคน ป้าหมดแล้ว ว่างแล้ว ป้าคิดว่าช่วงนี้ควรจะคืนให้กับสังคมบ้าง ให้กับประเทศเราบ้าง คืนให้กับหลานเหลนบ้าง”

#### (ค) ขาดความร่วมมือจากคนในชุมชน

เนื่องจากคนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนา ดังเช่นนางอนุศราได้ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการพยายามจัดตั้งกลุ่มสัจจะซึ่งมีลักษณะเป็นธนาคารชุมชน

“จริงๆ แล้วเงินตรงนี้เป็นเงินของเขา แต่ว่าเราฝากเงินลักษณะกลุ่ม สมมุติเราได้เงินมาเยอะเราอยากจะทำกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา หรือกลุ่มขนมหวาน เราก็สามารถจะกู้เงินมาได้ แต่บางคนเค้าไม่เข้าใจตรงนั้น” เธออธิบาย

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้นำสตรีไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ในขณะเดียวกัน กลับถูกมองว่าเป็นการทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ซึ่งนางสาวศิริได้เล่าประสบการณ์ของเธอว่า

“ถ้าเขาเห็นว่าเป็นประโยชน์เขาก็รับ เขายังไม่ยอมรับผู้หญิงเท่าไร เขาไม่เห็นความสำคัญ อย่างพี่ทำอะไร เค้าบอกว่าทำได้ไง คือมีกลุ่มหนึ่ง กลุ่มที่

ทำงานประสานชาวบ้านต่างๆ เขาจะคอยขัดขาที่อยู่เรื่อย พี่ก็บอกไม่เป็นไร อย่างอบต.เป็นผู้ชาย โครงการอะไรมา เค้บบอกอย่าไปพึ่งแก แกทำเพื่อส่วนตัว”

ดังนั้นผู้นำสตรีจึงจำเป็นต้องสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ก่อน โดยการทุ่มเทและเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ประกอบกับการกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ เพื่อสร้างการยอมรับ

(ง) ความล่าช้าในการให้การสนับสนุนของหน่วยงานรัฐ

การดำเนินงานและการตัดสินใจที่ล่าช้าของหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาภายในเขตตำบล เป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนา อาทิ การขาดเงินสนับสนุนนับตั้งแต่การก่อตั้งของกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา หรือการขาดเงินสนับสนุนให้แก่กลุ่มสังคมและวัฒนธรรม จนทำให้เกิดการตั้งคำถามจากผู้นำกลุ่มในเรื่องความจริงใจในการให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม ซึ่งนางสุนีย์กล่าวว่

“อบต.มีมานานแล้ว พอเราขออะไรไป เขาก็บอกไม่มีเงิน เราพูดได้แต่ว่าเขาไม่ช่วยเหลือเราจะจะ แต่ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม”

ส่วนนางมะลิกล่าวว่า

“บางที่เราต้องลงทุนเอง เราต้องสร้างเอง ใครเขาจะมาให้เรา สร้างเองเยอะ...ทางราชการไม่เคยมาให้เรา ตอนที่เค้าเปิดอะเมซซิ่ง (Amazing Thailand) เขาไม่ให้ชั้นก็สร้างเอง เราขายของได้เอง สร้างที่ละหน่อย”

## 8.2 ปัจจัยในการได้มาซึ่งอำนาจของผู้นำสตรีในการพัฒนา

จากคำถามวิจัยข้อที่สอง “อะไรคือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี ซึ่งส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำการพัฒนา” พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีที่เกาะเกร็ดนั้น มีความเข้าใจความหมายของแนวความคิดเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจ หรือ Empowerment โดยสามารถอธิบายข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ คือ

### 8.2.1 สร้างอำนาจให้กับตนเองก่อนโดยเฉพาะภาวะด้าน

จิตใจ

ผู้นำสตรีแทบทุกคนเชื่อว่าการอุทิศตนที่จะทำงานให้กับชุมชน จำเป็นต้องเริ่มจากความเสียสละ หรือจากการทำงานด้วยใจที่เสียสละจริงๆ และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นอำนาจที่มาจากภายในของตนเอง (Power from within) จึงจะทำให้เกิดการยอมรับในฐานะผู้นำ ดังเช่นที่นางสุนีย์กล่าว

“ต้องตีบตัวเองขึ้นมา ให้อำนาจตัวเอง”

และนางสาวศิริกล่าวว่

“เราอยากช่วยสังคม”

พร้อมทั้งการกล่าวอ้างของนางสุนีย์ว่า

“มันไม่มีปัญหาอะไรหรอก ผู้หญิง จิตใจ อยู่ที่ความเชื่อมั่นในตนเองว่าทำได้”

ดังนั้น การสร้างอำนาจจำเป็นต้องเริ่มจากตัวสตรีเอง สตรีที่เป็นผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถ ประสพการณ์ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ และมีความเท่าเทียมกันกับบุรุษที่สามารถจะทำงานพัฒนาชุมชนได้เช่นกัน สตรีที่เป็นผู้นำในการพัฒนาต้องมีความสามารถที่จะทำให้คนในชุมชนหันมายอมรับความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานด้วยดี ด้วยการปฏิบัติตัวอย่างสม่ำเสมอในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น และตั้งใจจริง กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ และสร้างผลงานให้คนได้เห็น

### 8.2.2 การรวมกลุ่มเป็นการสร้างอำนาจ (Power with)

ผู้นำสตรีทุกคนเชื่อมั่นในการรวมกลุ่มทำงานด้วยกันจะสามารถสร้างอำนาจ และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานมากกว่าการปฏิบัติคนเดียว โดยนางสาวศิริชี้ให้เห็นว่า

“การมีอำนาจต้องรวมกลุ่ม หลักพุทธทาส อะไรที่เป็นของกู ถ้าไม่สลายทำไปไม่เจริญ ไม่มีประโยชน์ ทุกสิ่งทุกอย่าง ผลที่จะเข้ามาไม่เห็นผลเลย ตอนนี้เป็นของกูอยู่ ต้องรวมกลุ่ม”

### และนางสุนีย์ย้ำว่า

“ทุกคนต้องร่วมมือกันสร้างความเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แค่คนเดียว คนเดียวทำอะไรไม่ได้”

#### 8.2.3 มีรายได้เป็นของตนเอง

พบว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดทำให้สตรีได้รับการยอมรับและมีอำนาจต่อรองภายในครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง นางบัวศรีกล่าวว่า

“เดี๋ยวนี้ รู้สึกว่าผู้หญิงจะมีอำนาจเหนือกว่า...พอผู้หญิงมีรายได้ ก็ดีขึ้น ไม่กลัวแล้ว เอรารายได้มาต่อรองกัน”

#### เช่นเดียวกันกับนางอนุศราได้กล่าวไว้ว่า

“ก็มี ผู้ชายไม่ต้องยุ่งตรงนั้นะ อันนี้ของใช้ในบ้าน ผู้หญิงดูแล ค่าเล่าเรียนลูก ผู้ชายจ่าย แต่ก่อนผู้ชายจ่ายคนเดียว แต่เดี๋ยวนี้ช่วยกันได้แล้ว”

อนึ่ง การมีรายได้ยังช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้เร็วขึ้น ดังจะเห็นจากตัวอย่างการทำงานของนางมะลิ ซึ่งนอกจากจะต้องอาศัยแรงใจของตน ยังต้องอาศัยเงินทุนที่อดออมเองมาช่วยในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาวมอญด้วย

#### 8.2.4 การได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว

การที่สมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะสามีและบุตรให้การส่งเสริมและสนับสนุน จะทำให้สตรีไม่มีความกังวลในบทบาทพื้นฐานทางสังคมคือ ความเป็นภรรยาและแม่ของลูก พร้อมทั้งมีความมั่นใจในการเข้ามาทำงานให้สังคมมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่า ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ได้รับการยินยอมจากสามีและลูก ซึ่งในการนี้นางอนุศราชี้ให้เห็นว่า

“สมมุติว่าเราจะทำตรงนี้ แต่ครอบครัวแย้งเลยไม่ให้ทำ ก็ไม่ได้เหมือนกัน เราต้องฟังความคิดเห็น”

#### 8.2.5 การมีเครือข่ายทางสังคม

ผู้นำสตรีทุกคนล้วนเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน และทำให้สามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำได้ เช่น นางมรกตกล่าวว่า



“คิดว่ามนุษย์สัมพันธ์มากกว่านะ เข้าได้ทุกบ้าน เข้าได้ถึงกันครั้นนะ”

สำหรับนางสุวินได้ย้ำว่า

“ก็เรารู้จักคนเยอะ และเราก็อยู่ตรงนี้”

ส่วนนางอนุศราชี้ให้เห็นว่า

“พี่เป็นคนชอบช่วยเหลือสังคม ใครบวช ใครแต่ง ใครตาย รวมถึงไม่ใช่เราคนเดียว ก็ชักชวนพี่น้องเราด้วย”

ฉะนั้น ความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นการสร้างฐานสนับสนุนและความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ไอทาล (Aithal, 1999) กล่าวไว้ว่าการสร้างเครือข่ายคือกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างอำนาจให้แก่สตรี ในการรวมกลุ่มกันทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจากระดับล่างอันจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้

#### 8.2.6 ผลงาน

ผลงานที่ประสบความสำเร็จในด้านรูปธรรม เช่น สามารถสร้างผลประโยชน์หรือรายได้เพิ่มขึ้นให้แก่สมาชิกในกลุ่มและในชุมชน หรือเป็นผลงานที่ทำให้ผู้ให้การสนับสนุนโดยเฉพาะจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องยอมรับ ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการยอมรับและการสนับสนุนแล้ว ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้นำด้วย ดังจากคำกล่าวจากนางอนุศราเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นตัววัดความสำเร็จในการทำงาน

“เท่าที่ทำมานี้ ชาวบ้านยอมรับเรา การยอมรับของประชาชน...ภูมิใจ (ในตัวเอง) ค่ะ”

หรือจากการที่นางสุวินี ประธานกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา หมู่ 1 ได้รับการเลือกจากสมาชิกของกลุ่มให้ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มเป็นสมัยที่สองติดต่อกัน เนื่องจากความสามารถในการบริหารงานทำให้กลุ่มได้รับประกาศนียบัตรรับรองผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ในเดือนกันยายน 2544 สำหรับเครื่องปั้นดินเผาแกะสลักลายชนิดไม้เคลือบ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการได้มาซึ่งอำนาจของสตรี ซึ่งทำให้สตรีสามารถประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ

ในการพัฒนานั้น ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ หนึ่ง สตรีจำเป็นต้องสร้างอำนาจให้กับตนเองก่อนโดยเฉพาะภาวะด้านจิตใจ สอง การรวมกลุ่มเป็นการสร้างอำนาจ สาม สตรีจำเป็นต้องมีรายได้เป็นของตนเอง สี่ การได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว ห้า การมีเครือข่ายทางสังคม และ หก มีผลงานแสดงความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

### 8.3 กลยุทธ์ทางการสื่อสารของสตรีในการเป็นผู้นำพัฒนาชุมชน

จากคำถามวิจัยข้อที่สาม “ผู้นำสตรีในฐานะกลุ่มวัฒนธรรมร่วมใช้รูปแบบกลยุทธ์ทางการสื่อสารใด เพื่อให้การพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมายได้” พบว่า สตรีในฐานะเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วมในสังคมมีการปรับรูปแบบยุทธวิธีการสื่อสารโดยที่ผู้นำสตรีทั้ง 14 คน ใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารทั้งหมด 17 วิธี จาก 26 วิธีที่ใช้ในการสื่อสารของกลุ่มวัฒนธรรมร่วมตามหลักทฤษฎีว่าด้วยเรื่องของวัฒนธรรมร่วมของออร์เบ (Orbe, 1998) ซึ่งรูปแบบวิธีการในการสื่อสารและการจัดลำดับการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ตามลำดับ โดยเน้นการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ภายในกลุ่มวัฒนธรรมร่วมเองหรือกับกลุ่มวัฒนธรรมหลัก เช่น การต่อรอง การควบคุมตนเอง และการหลีกเลี่ยงการโต้เถียง ในขณะเดียวกันก็พยายามสร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี (Relationship Maintenance) ไว้ด้วย เช่น การพยายามแสดงออกในทางที่ดี และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มีอยู่ ในขณะเดียวกันก็ใช้กลยุทธ์ที่จะแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม เช่น การเผชิญหน้า การเพิ่มการมองเห็น การยอมรับในความเป็นสตรี และการลอกเลียนแบบการสื่อสารของบุรุษ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ผู้นำสตรียังได้ใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อถือและสะท้อนความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้วย เช่น การสื่อสารแสดงความเป็นตัวตนของสตรี การให้ความรู้แก่ผู้อื่น และการจัดทำเครือข่าย

ตารางที่ 3 สรุปรูปแบบวิธีการในการสื่อสารของผู้นำสตรีแยกเป็นรายบุคคล

รูปแบบวิธีการ	หมู่ที่ 1				หมู่ที่ 2	หมู่ที่ 3			หมู่ที่ 4	หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 6		หมู่ที่ 7		ยอดรวม (คน)
	สุณี	กาญจนา	วัฒนา	อุไร	ระวีวรรณ	สุวิน	สงวน	พิมพ์	นางราตรี	นางศิริ	อริศรา	บัวศรี	มรกต	มะลิ	
1. การเน้นความเหมือน (Emphasizing commonalities)												X		X	2
2. การพยายามแสดงออกในทางที่ดี (Developing positive face)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	14
3. การควบคุมตนเอง (Censoring self)	X	X	X	X		X						X	X	X	9
4. การหลีกเลี่ยงการโต้เถียง (Averting controversy)	X	X	X		X	X						X	X	X	9
5. การเตรียมการอย่างเข้มข้น (Extensive preparation)	X									X		X		X	4
6. การชดเชยมากเกินไป (Overcompensating)															-
7. การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกลุ่ม (Manipulating stereotypes)															-
8. การต่อรอง (Bargaining)	X				X	X				X	X	X			6
9. การแยกตัวออกจากกลุ่ม (Dissociating)															-
10. การลอกเลียนแบบการสื่อสารของบุรุษ (Mirroring)	X	X	X		X	X	X					X	X	X	9
11. การใช้กลยุทธ์กำหนดระยะห่าง (Strategic distancing)															-
12. การเยาะเย้ยตนเอง (Ridiculing self)															-
13. การเพิ่มการมองเห็น (Increasing visibility)	X				X					X	X	X		X	6



ตารางที่ 4 จัดลำดับการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารและสถานการณ์ที่นำกลยุทธ์มาใช้

ลำดับที่ (จากมาก ไปน้อย)	รูปแบบวิธีการ	ในสถานการณ์
1	การพยายามแสดงออกในทางที่ดี	ในทุกสถานการณ์ที่มีการติดต่อสื่อสาร และการร่วมกิจกรรมระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมร่วมและกลุ่มวัฒนธรรมหลัก ซึ่งแสดงออกอย่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยและมีน้ำใจช่วยเหลือกัน เช่น การจัดงานบุญและประเพณีของชุมชนงานในระดับอำเภอ การค้าขายแลกเปลี่ยนกันระหว่างกลุ่มหรือหมู่บ้าน หรือการตั้งราคาสินค้าที่ขายกันบนชุมชนเกาะเกร็ด
	การสื่อสารความเป็นตัวตนของสตรี	ในทุกสถานการณ์ เช่น การขอความร่วมมือ การให้ข่าวสารและความรู้ หรือการติดต่อโดยตรงกับกลุ่มวัฒนธรรมหลัก ทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำได้
	การจัดทำเครือข่ายภายในกลุ่ม	ผู้นำสตรีทุกคนล้วนรู้จักกัน และมีเครือข่ายภายในกลุ่มวัฒนธรรมร่วมและวัฒนธรรมหลักเป็นของตนเอง
	การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มีอยู่	เป็นวิธีการพื้นฐานในการเปิดโอกาสเข้ามาทำงานในฐานะผู้นำในการพัฒนา เช่น การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข หรือการอาศัยกลุ่มวัฒนธรรมหลัก เช่น เจ้าหน้าที่รัฐ ในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา พี่เลี้ยง สนับสนุน ในกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุผล
	การให้ความรู้แก่ผู้อื่น	ใช้ในทุกโอกาส โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการเผยแพร่ความรู้เช่น เกี่ยวกับศิลปการปั้นและวัฒนธรรมของชาวมอญ งานอาชีพภายในชุมชน และแนวคิดในการพัฒนา เพื่อให้ถ่ายทอดและดำรงอยู่ต่อไปชั่วลูกหลาน
2	การควบคุมตนเอง	พยายามที่จะควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ คำพูด ในระหว่างการสื่อสารหรือการร่วมกิจกรรม เพื่อไม่ให้เกิดการบาดหมางใจกัน
	การหลีกเลี่ยงการโต้เถียง	ในกรณีที่มีการสนทนาหรือการประชุมร่วมกันไม่ได้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

## ตารางที่ 4 จัดลำดับการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารและสถานการณ์ที่นำกลยุทธ์มาใช้ (ต่อ)

ลำดับที่ (จากมาก ไปน้อย)	รูปแบบวิธีการ	ในสถานการณ์
2 (ต่อ)	การลอกเลียนแบบการสื่อสารของบุรุษ	โดยการนำผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความช่วยเหลือที่มีให้แก่ชุมชน มาสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในสายตาของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกกลุ่ม ภายใต้ภาวะผู้นำของตนเอง เช่น ความสำเร็จในการได้รับ "หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" ของกลุ่มเครื่องปั้นดินเผา หรือการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมมอญของกลุ่มวัฒนธรรม ทำให้เป็นจุดเด่นในการดึงดูดนักท่องเที่ยว หรือความสามารถในการได้รับการเสนอให้เป็นองค์กรผู้มีสิทธิเสนอชื่อสมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของกลุ่มทำน้ำหมักที่ 5 หรือการกล้าที่จะได้พบกับหน่วยงานราชการหรือสมาชิกในกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม (ในภาวะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้)
3	การต่อรอง	อำนาจในการต่อรองจะพบได้ในผู้นำสตรีที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมุ่งที่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำบางคนได้นำผลสำเร็จนี้โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการสร้างรายได้ด้วยเป็นเครื่องต่อรองในเรื่องอำนาจภายในครอบครัวด้วย
	การเพิ่มการมองเห็น	การรักษาเอกลักษณ์ของเครื่องปั้นดินเผาของเกาะเกร็ด ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า โดยการเคลือบน้ำยาเคมีเพื่อป้องกันเชื้อรา แต่ก็เป็นการเคลือบด้วยน้ำยาชนิดใสและทำด้านในของผลิตภัณฑ์ หรือความต้องการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาวมอญ โดยการเป็นอาจารย์สอนพิเศษให้กับโรงเรียนของชุมชน ถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า หรือการดำเนินการติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่นโดยตรง หรือการปกปิดข้อมูลบางส่วนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ตารางที่ 4 จัดลำดับการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารและสถานการณ์ที่นำกลยุทธ์มาใช้ (ต่อ)

ลำดับที่ (จากมาก ไปน้อย)	รูปแบบวิธีการ	ในสถานการณ์
3 (ต่อ)	การเผชิญหน้า	เมื่ออยู่ในภาวะที่จำเป็นอย่างยิ่ง เช่น การรักษา สถานภาพหรือ "หน้าตา" ของกลุ่มหรือตนเอง
	การยอมรับในความเป็นสตรี	ใช้แนวคิดของกลุ่มวัฒนธรรมหลักมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ เพื่อการพัฒนา เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การอนุรักษ์วัฒนธรรม การสร้างกลุ่มออมทรัพย์ การรวมกลุ่มของแม่บ้าน
4	การเน้นจุดอ่อนให้กลายเป็นจุดแข็ง	ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนคือ งานเครื่องปั้นดินเผาที่จะมี กระจัดกระจายทั้งในหมู่ที่ 1, 6, และ 7 ซึ่งแต่ละหมู่ จะมีเอกลักษณ์ของตนเอง แต่ทั้งนี้เครื่องปั้นดินเผา จากทุกหมู่จะคงเอกลักษณ์ร่วมของเกาะเกร็ดไว้ด้วย คือ ประเภทดินแดง แกะสลักและไม่เคลือบ ซึ่งจะมี ลักษณะต่างจากผลิตภัณฑ์จากอำเภopakเกร็ด
5	การเตรียมการอย่างเข้มแข็ง	เมื่อต้องมีการติดต่อกับกลุ่มวัฒนธรรมหลัก เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือกับสื่อมวลชน ในฐานะตัวแทน กลุ่ม หรือวิทยากร หรือการบันทึกบทเพลง คำร้องของ เพลงมอญในคอมพิวเตอร์ของผู้นำกลุ่มวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นมรดกที่เก็บรักษาไว้ให้คนรุ่นต่อไป
6	การเน้นความเหมือน	ใช้ความเป็นชนเชื้อชาติมอญซึ่งเป็นจำนวนประชากร ครึ่งหนึ่งบนเกาะเกร็ดเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มอญ
	การหลีกเลี่ยง	ในด้านการค้าขาย โดยที่ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา ระหว่างตำบลเกาะเกร็ดและอำเภopakเกร็ดจะมี ลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งจะพยายามไม่ยุ่งเกี่ยวกับถ้า ไม่จำเป็น หรือในด้านความรู้สึกของจิตใจ โดยจะมี ช่องว่างระหว่างวัย อาทิ ผู้นำกลุ่มวัฒนธรรมซึ่ง เป็นผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่จะสังสรรค์อยู่กับกลุ่มในวัย ใกล้เคียงกัน

## ตารางที่ 4 จัดลำดับการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารและสถานการณ์ที่นำกลยุทธ์มาใช้ (ต่อ)

ลำดับที่ (จากมาก ไปน้อย)	รูปแบบวิธีการ	ในสถานการณ์
7	การจัดจุดคติดต่อกลุ่ม	จะพบในผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองมาก ทั้งในด้าน ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญ ดังเช่น การติดต่อขอการ สนับสนุนโดยตรงกับหน่วยราชการอื่น

โดยภาพรวม การเข้ามาเป็นผู้นำไม่ว่าจะด้วยการคัดเลือกหรือ  
การได้รับความนับถือในความสามารถ เริ่มต้นจากความสามารถเฉพาะ  
บุคคลในการสื่อสารแสดงความเป็นตัวตนของความเป็นสตรี การมีเครือข่าย  
ช่วย และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มีอยู่กับกลุ่มวัฒนธรรมหลักซึ่ง  
ในที่นี้หมายถึง หน่วยงานราชการ โดยที่ผู้นำสตรีอาจจะอยู่ในฐานะการ  
เป็นสื่อกลางหรือผู้นำในการปฏิบัติในการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ แนว  
นโยบาย อาทิ ด้านสาธารณสุข การออมทรัพย์ในชุมชน เป็นต้น  
ด้วยจุดเริ่มต้นดังกล่าว ทำให้ผู้นำสตรีมีศักยภาพในฐานะผู้มีทักษะและ  
ประสบการณ์ในการให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ ในขณะที่ภาพลักษณ์ดังกล่าว  
ได้ถ่ายทอดไปตามเครือข่ายด้วยเช่นกัน จึงทำให้เกิดการยอมรับสถานะ  
ความเป็นผู้นำในระดับหนึ่ง กระนั้น วิธีการสื่อสารโดยการพยายาม  
แสดงออกในทางที่ดี ถือว่าเป็นวิธีการสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงสถานะ  
ผู้นำไว้ เนื่องจากสภาพพื้นฐานและสายสัมพันธ์ของทั้ง 7 หมู่บ้านในชุมชน  
มีลักษณะความเป็นเครือญาติสูง และเป็นสังคมแบบเก่าที่เน้นการพึ่งพา  
กันและกัน จึงไม่นิยมความรุนแรง การโต้เถียงและการเผชิญหน้าซึ่ง  
โดยไม่จำเป็น แต่พยายามแสดงออกด้วยความอ่อนน้อม รักษาหน้าซึ่ง  
กันและกัน และมีน้ำใจช่วยเหลือกัน จึงจะทำให้ได้รับการสนับสนุนและ  
ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม คนในชุมชน หรือจากหน่วยงานราชการ

แต่ประการสำคัญที่สุดที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ  
วัฒนธรรมกับการสื่อสารคือ ผู้นำสตรีต้องระลึกไว้ว่ากลยุทธ์ทางการสื่อสาร  
ที่ใช้อยู่บนพื้นฐานของสภาพสังคมที่มีลักษณะเป็นสังคมแบบเก่า และ



เป็นระบบอุปถัมภ์ซึ่งมีความเป็นเครือญาติ จะต้องใช้วิธีการที่แสดงออกถึงความเกรงอกเกรงใจกัน และพยายามที่รักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้ ดังนั้นผู้นำสตรีคนใดที่ใช้วิธีการสื่อสารที่แข็งกร้าวหรืออยู่นอกเหนือความคาดหวังของคนในชุมชนแล้ว ก็อาจจะมีปัญหาไม่ได้รับหรือขาดการสนับสนุน ดังเช่นที่ผู้นำสตรีคนหนึ่งในการประชุมกำลังประสออยู่ ดังที่ โมเมกะ (Moemeka, 1998) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารในสังคมที่มีลักษณะเป็นสังคมชุมชนที่ผูกพันด้วยสภาพสังคมและวัฒนธรรม กฎเกณฑ์ในการสื่อสาร จึงมักจะยึดติดกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือสายสัมพันธ์ในสังคมนั้น อันจะส่งผลต่อการรับรู้หรือไม่สนองตอบต่อกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล ก็พบคำตอบในทิศทางเดียวกัน ทว่าผู้นำสตรีที่สามารถสร้างสายสัมพันธ์กับคนนอกกลุ่มได้มากเท่าใด โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ ก็จะมีข้อได้เปรียบในด้านของข้อมูลและแรงสนับสนุนมากขึ้นเท่านั้น

## 9. ประเด็นหลักที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งในระดับกลุ่มผู้นำสตรีและกลุ่มสตรีลูกบ้าน

### 9.1 ต่างเพศก็ต่างวัฒนธรรม (Gender as Culture)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีจำนวน 14 คน และสตรีลูกบ้าน 47 คน ในเรื่องเพศกับการพัฒนาชุมชนพบว่า เพศเป็นทั้งอุปสรรคและโอกาสของสตรีในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเกาะเกร็ด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่หลังปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ที่รัฐบาลได้ยื่นมือเข้ามาพัฒนาเกาะเกร็ดอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ในด้านโอกาสนั้น เกิดจากการที่สตรีเริ่มมองเห็นโอกาสในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเครือข่ายหลักและเครือข่ายย่อยในการพัฒนากลุ่มอาชีพ อำนาจของสตรีอยู่ตรงความสามารถในการสร้างกลุ่มเครือข่ายการสื่อสารทั้งระบบเครือข่ายเฉพาะ (Clique Networks) เช่น ระหว่างกลุ่มผู้นำสตรีกับผู้นำสตรี และการสร้างกลุ่มเครือข่ายการสื่อสารแบบส่วนตัว (Personal Networks) หรือแบบความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดสนิทสนมชอบพอเป็นส่วนตัวซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างกลุ่มสตรีให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น สามารถขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดวิสาหกิจชุมชนโดยมีสตรีเป็นผู้นำ รวม

ทั้งการรวมตัวด้านกลุ่มงานสังคมวัฒนธรรมที่มีการดำเนินการด้าน  
อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมและศิลปะของชุมชนให้คงอยู่

สำหรับในด้านอุปสรรคนั้น กลุ่มสตรีลูกบ้านชุมชนเกาะ  
เกร็ดกว่า 92% (43 คน) แม้จะไม่ได้ได้รับความกดดันจากสังคมส่วนรวม  
แต่กระบวนการที่จะได้มาซึ่งการยอมรับอย่างแท้จริงจากสังคมในฐานะ  
สตรีที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านต่างๆ นั้น ยังมีข้อ  
จำกัดต่างๆ อยู่ อาทิ การที่ อบต. ยังมีความล่าช้าในการวางแผนงาน  
ระยะยาวอย่างเป็นทางการเพื่อส่งเสริมหรือรองรับกิจกรรมที่มีสตรีเป็น  
แกนนำในทุกระดับ หรือการที่สังคมส่วนรวมที่เกาะเกร็ดให้การยอมรับ  
ผลงานของสตรีในวงจำกัดคือ เฉพาะสายงานที่ดูมองว่าเป็นงานที่สตรี  
สามารถทำได้ เช่น การปั้นหม้อ การทำขนมหวาน การนวดแผนโบราณ  
แต่งงานในระดับที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆ ของ  
การพัฒนาเกาะเกร็ดนั้นยังจำกัดอยู่ในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดย  
จะเห็นได้จากข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของเกาะเกร็ดที่มีจำนวนสตรี  
มากกว่าจำนวนบุรุษ แต่อำนาจและตำแหน่งของสตรีในระดับสูงนั้นน้อย  
กว่าบุรุษมาก ดังนั้น ถึงแม้ว่าสตรีจะสามารถรวมกลุ่มเป็นผู้นำทั้งใน  
ระดับกลุ่มรายได้และกลุ่มวัฒนธรรม แต่ก็ยังเป็นเพียงวัฒนธรรมร่วม  
เท่านั้นที่สามารถร่วมสร้างความเข้มแข็งและการพึ่งพาตนเองให้กับ  
สังคมได้ ซึ่งแนวความคิดนี้ก็สอดคล้องกับกรอบทฤษฎีจุดยืนที่กล่าวว่า  
กลุ่มที่ด้อยกว่า (Marginalized Groups) หรือกลุ่มสตรีแทบจะขาดการมี  
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ โดยเฉพาะอำนาจในการกำหนดกฎ  
เกณฑ์หรือเงื่อนไขสำคัญในสังคมซึ่งมักจะอยู่ในความครอบครองของ  
กลุ่มบุรุษซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มวัฒนธรรมหลักอันเป็นกลุ่มที่มีฐานะหรือ  
สถานภาพทางสังคมและรวมถึงการมีอำนาจที่เหนือกว่า อีกทั้งการที่  
สตรีและบุรุษมีจุดยืนในสังคมที่แตกต่างกัน จึงมีผลต่อความเข้าใจและ  
พฤติกรรมการแสดงออกต่อสังคม รวมถึงการมองเห็นถึงบทบาทและ  
หน้าที่ของตนเองที่แตกต่างกันด้วย ดังเช่นมุมมองของสังคมโดยรวมของ  
ชุมชนเกาะเกร็ดที่มีต่อผลงานของสตรีดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

ด้วยเหตุนี้ การได้มาซึ่งอำนาจของสตรีจึงเป็นเรื่องที่ทาง  
การควรให้ความสนใจอย่างจริงจังโดยเฉพาะในการศึกษาวิเคราะห์รวบรวม  
ข้อมูลทางสถิติอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับเพศและการพัฒนาชุมชน

## 10. ประเด็นย่อยที่สำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งในระดับกลุ่มผู้นำสตรี และกลุ่มสตรีลูกบ้าน

### 10.1 จากกลุ่มสตรีผู้นำ

#### 10.1.1 สถานภาพระหว่างเพศ

สถานภาพระหว่างสตรีและบุรุษในชุมชนนี้ค่อนข้างเท่าเทียมกัน โดยสตรีส่วนใหญ่มีความคิดในทิศทางที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสถานภาพในปัจจุบันระหว่างสตรีและบุรุษ โดยนางอนุศรากล่าวว่า

“หญิงกับชายก็เสมอกันนะ แต่ผู้ชายจะเก่งกว่าเราตรงที่เขามีพลังกำลังมากกว่าเราเท่านี้เอง”

ส่วนนางกาญจนาแสดงความคิดเห็นว่า

“ตัวเราไม่ค่อยมีปัญหาตรงนี้ แต่ว่าผู้หญิงก็ทำงานพอๆ กับผู้ชาย สามารถทำได้เท่ากับผู้ชาย”

สำหรับนางมรกตย้ำว่า

“ไม่มีนะ เดียวนี้ก็เหมือนกัน ไม่มี เหมือนปกติอย่างนี้ เพียงแต่ผู้หญิงเปลี่ยนบทบาทขึ้น การศึกษาสูงขึ้น ออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น”

แต่กระนั้นได้แสดงความคิดเห็นว่าสตรีในชุมชนนี้มีบทบาทที่โดดเด่นกว่าบุรุษ ดังที่นางมะลิกล่าวว่า

“ผู้หญิงเราบอกแล้วว่าจะเหนือกว่าผู้ชายนะ รับผิดชอบมากกว่า ป้าต้องขอศีลเองผู้ชายไม่ค่อยมี”

นางสุวินชี้ให้เห็นว่า

“ผู้หญิงคู่กับชาย เท่าเทียมกัน โดยมาดผู้หญิงทำงานมากกว่าผู้ชายอีก”

ซึ่งในความสามารถแสดงบทบาทของสตรีในปัจจุบัน อาจเกิดจากความสามารถในการหารายได้ให้แก่ตัวเองของสตรีมาช่วยจุนเจือครอบครัว จึงทำให้เกิดอำนาจในการต่อรองในระดับหนึ่ง ดังเช่นนางบัวศรีลงความเห็นไว้

“เดี๋ยวนี้ รู้สึกว่าผู้หญิงจะมีอำนาจเหนือกว่า...พอผู้หญิงมีรายได้ ก็ดีขึ้น ไม่กลัวว่า แล้ว เหารายได้มาต่อรองกัน”

อย่างไรก็ตาม สตรีมิได้นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ เป็นข้อโต้แย้ง แต่กระทำโดยยึดอยู่กับบทบาทของความเปราะบาง และแม่ ซึ่งนางอนุสรากล่าวว่า

“ก็มี ผู้ชายไม่ต้องยุ่งตรงนั้นะ อันนี้ของใช้ในบ้าน ผู้หญิงดูแล ค่าเล่าเรียนลูก ผู้ชายจ่าย แต่ก่อนผู้ชายจ่ายคนเดียว แต่เดี๋ยวนี้ช่วยกันได้แล้ว”

ส่วนนางศิริให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า

“ผู้หญิงก็มีบทบาทมากขึ้น เป็นผู้นำหลายอย่าง เพราะเราอยากช่วยสังคม และมี การศึกษาเพิ่มขึ้น บางครั้งเราก็ต้องช่วยพ่อบ้าน”

อย่างไรก็ตาม ทักษะคติบางประการเกี่ยวกับ ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศยังคงมีอยู่บ้าง ซึ่งนางสุนีย์ได้กล่าวทิ้งท้ายว่า

“มันควรจะเท่าเทียมกันได้แล้ว ตอนนี้อยู่ไม่เท่า ผู้หญิงก็ยังโดนกดอยู่ตัวเอง และผู้ชายก็ ยังไม่ให้ออกาสผู้หญิงมาเท่าเทียมกับเขาตัวเอง ไม่ว่าจะนอกบ้าน ที่ทำงาน หรือใน บ้าน...ถ้าในกลุ่มของป่า หรือในเกาะนี้ะ ผู้หญิงจะมีบทบาทมากกว่าผู้ชาย”

จากการแสดงความคิดเห็นข้างต้นของเหล่า สตรีผู้นำเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่แตกต่างของสตรีต่อสถาน ภาพระหว่างสตรีและบุรุษในสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับจุดยืนในสังคมที่แต่ละ บุคคลได้รับรู้และมีประสบการณ์ โดยมุมมองที่มีต่อสังคมของกลุ่มสตรีผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วมในสังคมจะสะท้อนภาพของสังคมที่มี การแบ่งลำดับชั้นได้ชัดเจนกว่า รวมทั้งมีความอคติและบิดเบือนน้อยกว่าการนำเสนอมุมมองของสมาชิกกลุ่มวัฒนธรรมหลักเช่น บุรุษ (Wood, 1997)

#### 10.1.2 ทักษะคติของสตรี

ทักษะคติหรือความรู้สึกของเพศแม่มีอิทธิพลต่อ การทำงานเพื่อรับใช้ชุมชน ดังที่นางอุไรกล่าว

“คือว่าเป็นแม่ เราดูแลลูกๆ ยังไง ก็ดูแลคนอื่นแบบเดียวกัน”

และสตรียังต้องการให้ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและถ่ายทอดความอยู่ดีมีสุขสู่รุ่นต่อไปของชุมชน แม้สตรีจะขาดความเข้าใจในภาคทฤษฎีของผู้นำในการพัฒนา

#### 10.1.3 การได้มาซึ่งอำนาจของสตรี

ความหมายของการได้มาซึ่งอำนาจของสตรีในชุมชนตำบลเกาะเกร็ดคือการรวมกลุ่มเพื่อทำให้เกิดเสียง และทำให้บรรลุเป้าหมายได้มากกว่าที่จะทำคนเดียว คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนา จึงทำให้เกิดความเข้าใจผิดในบทบาทของผู้นำสตรีว่าเป็นการทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

#### 10.1.4 โอกาสทางการศึกษา

การมีโอกาสทางการศึกษาจะเป็นหนทางที่สำคัญในการยกระดับสตรีและการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำในการพัฒนาของชุมชนให้มากขึ้น

#### 10.1.5 ปัจจัยทางด้านอายุ

กลุ่มสตรีและบุรุษในเกาะเกร็ดซึ่งมีช่วงอายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน ไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการช่วยพัฒนาชุมชนของตนเองเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีภาระหน้าที่ในงานอาชีพที่ต้องทำ และไม่มีเวลาให้กับงานพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ แต่ก็ให้ความร่วมมือบ้างถ้ามีการขอความช่วยเหลือ ส่วนสตรีในวัยสูงอายุจะมีบทบาทในการพัฒนามาก โดยที่บุรุษวัยเดียวกันไม่ค่อยเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเท่าใด

#### 10.1.6 การสนับสนุนของรัฐ

หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนโดยตรงต่อชุมชนยังต้องปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากความล่าช้าในการกระบวนการพิจารณาและตัดสินใจของระบบราชการ อีกทั้งขาดข้อมูลเบื้องต้นถึงลักษณะปัญหาที่ชุมชนประสบและการศึกษาวิจัยนำร่อง

## 10.2 จากกลุ่มสตรีลูกบ้าน

### 10.2.1 สถานภาพระหว่างสตรีและบุรุษ

จากการสัมภาษณ์ระดับสนทนากลุ่มในระดับสตรีลูกบ้าน สถานภาพระหว่างสตรีและบุรุษในชุมชนค่อนข้างมีความเท่าเทียมกันพอสมควร ไม่ค่อยมีปัญหา อย่างไรก็ตามได้แสดงความคิดเห็นว่า สตรีประสบความสำเร็จมากกว่าบุรุษ คือในด้านครอบครัว และการมีความอดทนมากกว่าบุรุษ อย่างไรก็ตาม สตรีท่านหนึ่งกล่าวว่า

“แต่ถ้าเลือกเกิดได้ อยากรับเป็นผู้ชาย ผู้ชายสบายไม่ค่อยรับผิดชอบอะไร”

แต่เมื่อถูกถามในแง่ของการพัฒนาชุมชน ได้รับคำตอบว่า บุรุษจะมีบทบาทมากกว่าสตรี เช่น การที่บุรุษทำหน้าที่เป็นอบต. ในขณะที่สตรีจะเป็นผู้นำได้ในระดับรองลงมา เช่น ผู้นำกลุ่มสตรีในชุมชน อาทิ นางสุนีย์ ซึ่งสตรีลูกบ้านกล่าวว่า

“ก็ดีในระดับหนึ่ง”

### 10.2.2 แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาอย่างยั่งยืนในความต้องการของชุมชนชาวเกาะเกร็ดคือการพัฒนาทางด้านสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก โดยมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นองค์ประกอบ เนื่องจากว่าความยั่งยืนในด้านสังคมและวัฒนธรรมจะทำให้ชาวชุมชนมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาเมื่อชุมชนตกอยู่ในภาวะวิกฤติ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพชุมชนบนเกาะนั้นมีความสงบและใช้ชีวิตประจำวันอย่างสบายๆ ดังที่ชาวชุมชนท่านหนึ่งได้เปรียบเทียบ

“เหมือนกับสายน้ำ”

และชาวชุมชนเองก็มีสัมพันธภาพกันในระดับที่ดีเหมือนเครือญาติ ไม่นิยมความรุนแรงและความขัดแย้ง โดยชาวชุมชนท่านหนึ่งชี้ให้เห็นว่า

“สังคม (นอกเกาะ) จอมปลอม อยู่ที่นี่ไม่มีกิน ก็สบายใจ”

### 10.2.3 สภาพเศรษฐกิจสังคม

โดยภาพรวมเกาะเกร็ดมีการพัฒนาที่ดีขึ้น มีสภาพสังคมที่ค่อนข้างสงบสุข การสื่อสารระหว่างชาวชุมชนไม่ค่อยมีปัญหา ซึ่งจะเน้นการสื่อสารแบบปากต่อปาก ทั้งนี้เนื่องจากชุมชนยังคงสภาพสังคมแบบเครือญาติ โดยสิ่งที่สำคัญที่ผู้กร้อยชาวชุมชนไว้ด้วยกันก็คือ ประเพณีดั้งเดิมหรือประเพณีของชาวมอญที่ชาวบ้านต้องการอนุรักษ์ไว้ให้สืบทอดต่อไป กระนั้น แม้เกาะเกร็ดจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมแล้ว แต่ชาวชุมชนยังคงประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งชาวบ้านมีรายได้ที่ไม่แน่นอน อีกทั้งยังคงเช่าที่ดินปลูกบ้านพักอาศัยและทำกิน ดังที่สตรีลูกบ้านกล่าว

“ปากท้องยังไม่ดี ที่อยู่ได้ เพราะอยู่แบบเครือญาติ”

### 10.2.4 ความสำคัญของการศึกษา

กลุ่มสตรีลูกบ้านแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันและปรารถนาให้ลูกหลานของชาวชุมชนเกาะเกร็ดมีโอกาสทางการศึกษาที่ดี เนื่องจากว่าการศึกษจะทำให้ลูกหลานของชาวเกาะเกร็ดมีชีวิตที่ดีขึ้นได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังที่ชาวชุมชนท่านหนึ่งกล่าวว่า

“การศึกษาทำให้คนคิดเป็น พุดเป็น”

### 10.2.5 สิ่งที่ชาวชุมชนต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ

ภาครัฐไม่ทราบความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยหน่วยงานรัฐเป็นเพียงผู้นำนโยบายปฏิบัติจากภาครัฐมาสู่ชุมชน และดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าและรายงานผลไปตามแนวนโยบาย โดยปราศจากการศึกษาความต้องการที่แท้จริงของแต่ละชุมชน อาทิ การจัดสรรเงินกองทุนช่วยเหลือให้หมู่บ้านละ 1 ล้านบาท ซึ่งพบว่าบางหมู่บ้านมีฐานะทางเศรษฐกิจดี จึงไม่มีความจำเป็นต้องกู้ยืมเงินดังกล่าว หรือถึงแม้ดอกเบี้ยจะสูงกว่าเงินนอกระบบมาก แต่ชาวบ้านก็ไม่ต้องการเป็นหนี้ในระยะยาว สิ่งที่ชาวชุมชนต้องการมากที่สุดคือความต้องการให้ทางหน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือทางด้านอาชีพให้มี

รายได้ที่มั่นคง ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาเงินนอกระบบ เช่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนาอาชีพ การช่วยจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ การส่งเสริมให้เกาะเกร็ดเป็นแหล่งท่องเที่ยวตลอดไป อีกทั้งขยายเวลาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ให้รองรับผู้สนใจอยากเรียนรู้มากขึ้น นอกเหนือจากการเปิดเรียนเฉพาะวันอาทิตย์

โดยสรุป จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้ง 2 ระดับ คือ ระดับกลุ่มสตรีผู้นำและกลุ่มสตรีลูกบ้าน พบว่าประเด็นเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปโดยย่อๆ คือ “ต่างเพศก็ต่างวัฒนธรรม” อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ยังได้พบประเด็นย่อยที่สำคัญต่อการผลักดัน สตรีให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยแบ่งแยกเป็น 2 มุมมอง คือ จากกลุ่มสตรีผู้นำ และ กลุ่มสตรีลูกบ้าน ดังนี้ (1) จากกลุ่มสตรีผู้นำพบว่ามีประเด็นเกี่ยวกับ (ก) สถานภาพระหว่างเพศ (ข) ทศนคติของสตรีต่อเพศแม่ (ค) การได้มาซึ่งอำนาจ (ง) โอกาสทางการศึกษา (จ) ปัจจัยทางด้านอายุ และ (ฉ) การสนับสนุนของรัฐ สำหรับ (2) จากกลุ่มสตรีลูกบ้านได้พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ (ก) สถานภาพระหว่างสตรีและบุรุษ (ข) แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ค) สภาพเศรษฐกิจสังคมของชาวเกาะเกร็ด (ง) ความสำคัญของการศึกษา และ (จ) สิ่งที่ชาวชุมชนต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ

### 11. ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย (Validity Issues)

ตามธรรมเนียมนิยมของการวิจัยเชิงคุณภาพ ความน่าเชื่อถือประกอบด้วยหลายปัจจัย ยาทิ แอนเดอร์สัน (Anderson, 1997) เสนอว่าภายใต้วิธีการดำเนินการวางแผนระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ดี นักวิจัยควรมีความเป็นกลาง (Objective) ให้มากที่สุดในการเข้าไปมีส่วนร่วมที่อาจต้องใช้เวลายาว (Prolonged Engagement) หรือในการเข้าไปร่วมสังเกตการณ์ (Observation) ในการสร้างความไว้วางใจ (Trust) และเรียนรู้วัฒนธรรมของกลุ่มที่ต้องการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติ ความเชื่อที่แท้จริง (Intersubjectivity) ของกลุ่มนั้นๆ โดยอาจเป็นวิธีการแบบหลากหลาย (Triangulation) ที่อาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบ (Multiple Data Collection Methods)



หรือเน้นกลุ่มที่หลากหลายในการให้ข้อมูล (Multiple Sources) หรือใช้  
ทีมนักวิจัยที่หลากหลาย (Multiple investigators) หรือการใช้กรอบ  
ทฤษฎีที่หลากหลาย (Multiple Theoretical Perspectives) ซึ่งจะก่อ  
ให้เกิดระบบการตรวจสอบระหว่างนักวิจัยด้วยกันเอง (Member  
Checking) คือมีการแลกเปลี่ยนบันทึกในการออกภาคสนาม (Field  
Notes) รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ในรายละเอียดหลัก  
และปลีกย่อย ซึ่งจะนำไปสู่ขั้นตอนที่สามารถสร้างการอธิบายถึงข้อมูลที่  
มีรายละเอียดชัดเจนสมบูรณ์ที่ตอบคำถามวิจัยได้ (Rich Description)  
และที่สำคัญ ทีมนักวิจัยจะต้องสามารถชี้แจงถึงความลำเอียงที่มีอยู่ใน  
ตัวนักวิจัยเอง (Clarification of Research Bias) ที่อาจส่งผลกระทบต่อ  
การตีความและการจับประเด็นในงานวิจัยนั้นๆ

อนึ่ง สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้มีความน่าเชื่อถือในหลักการและเหตุ  
ผลในการมีความพยายามที่เน้นเรื่องวิธีการแบบหลากหลาย (Triangulation)  
ในหลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นระเบียบวิธีวิจัย กลุ่มเป้าหมาย (ทั้งผู้นำสตรี  
และสตรีลูกบ้าน) กรอบทฤษฎีที่มีความหลากหลายในจุดยืน รวมทั้งที่  
งานได้ใช้เวลาในการเข้าไปสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มผู้นำสตรีและ  
สตรีลูกบ้านก่อนและหลังการสัมภาษณ์ มีการแลกเปลี่ยนการจดบันทึก  
ข้อมูล และการถอดเทปสัมภาษณ์

ข้อจำกัดคือ ถึงแม้ว่าผู้นำวิจัยและทีมงานได้แสดงความเป็น  
กลาง (Objective) ในการการสัมภาษณ์ แต่อย่างไรก็ดี ด้วยทีมวิจัย  
ทั้งหมดเป็นสตรี จึงทำให้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ ได้รับการยอมรับ  
และเข้าถึงกลุ่มสตรีได้ง่ายกว่า แต่ข้อเสียคือ อาจมีมุมมองจากความรู้สึก  
ของความเป็นสตรีเช่นกันของทีมงานวิจัยเองผลสมกับมุมมองของกลุ่ม  
สตรีชาวชุมชนเกาะเกร็ดในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งอาจทำให้เกิด  
ความลำเอียงในการตีความข้อมูล อย่างไรก็ตาม ทางทีมงานวิจัยเองได้  
พยายามอย่างเต็มที่ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นกลางที่สุด ซึ่งหมายถึง  
การนำเสนอข้อมูลจากมุมมองและประสบการณ์ของสตรีในระดับกลุ่มผู้  
นำสตรีและระดับกลุ่มสตรีชาวบ้านในชุมชนเกาะเกร็ดเท่านั้น

## 12. ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ขนาดตัวอย่างในการศึกษาคือสตรีผู้นำในชุมชนไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง (Non-random Sampling) เนื่องจากการขาดข้อมูลสนับสนุนในเรื่องรายนามผู้นำสตรีในเบื้องต้น
2. ในด้านกรอบทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา คือ ทฤษฎีว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Theory) เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่และอิงกับมุมมองของตะวันตก โดยเฉพาะกลยุทธ์ทางการสื่อสาร ซึ่งทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีลักษณะเข้าข่ายเป็นงานวิจัยบุกเบิก (Preliminary Study) ในบริบทของประเทศไทย

## 13. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในอนาคต

ด้วยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้นำสตรีในชุมชนตำบลเกาะเกร็ดแห่งเดียว ดังนั้น ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบในชุมชนอื่นด้วยเพื่อให้ผลการศึกษาคครอบคลุมโดยกว้างทั่วประเทศ

## 14. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ประโยชน์ในแง่วิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรี การได้มาซึ่งอำนาจของสตรี และกลยุทธ์ทางการสื่อสาร
2. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีให้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มที่ภายใต้กระบวนการทัศน์ใหม่ของการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในแง่ของการนำไปเป็นแบบอย่าง / แนวทางสำหรับสตรีทั่วไปในการก้าวสู่บทบาทการเป็นผู้นำหรือนักพัฒนาชุมชน ซึ่งครอบคลุมทั้งในเรื่องของมิติด้านรูปแบบ ด้านการจัดการบริการ และด้านการเป็นผู้นำด้านสังคมวัฒนธรรม

## 15. สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาที่มีส่วนสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชุมชนโดยเฉพาะการพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ โดยการ

นำเอาสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น คือศิลปะการปั้นเครื่องปั้นดินเผา และวัฒนธรรมของชาวมอญ มาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาชุมชนให้ เป็นแหล่งท่องเที่ยวอันเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยที่สตรีซึ่งแม้ จะมองดูว่าตนเองเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของชุมชนได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการเป็นผู้นำในการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างรายได้ที่ดีขึ้นและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ ของท้องถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายในการเข้ามาทำงานเพื่อชุมชนก็เพื่อ ต้องการให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้นตกทอดไปสู่รุ่นลูกหลาน ต่อไป แต่สิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญในเข้ามาเป็นผู้นำในการพัฒนา คือ บทบาท ของความเป็นภรรยาและแม่ทำให้สตรีไม่มีความมั่นใจที่จะเสียสละเวลา ในการทำงานเพื่อสังคม การขาดรายได้ การขาดความร่วมมือจากคนใน ชุมชน และความล่าช้าในการให้การสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ อันเป็น ปัจจัยในการได้มาซึ่งอำนาจของผู้นำสตรีประการแรก คือการสร้าง อำนาจให้แก่ตนเองก่อนโดยเฉพาะภาวะความเข้มแข็งด้านจิตใจ การ รวมกลุ่ม พร้อมทั้งการมีรายได้ การสนับสนุนจากคนในครอบครัว และ การมีเครือข่ายทางสังคม เพื่อเป็นฐานสนับสนุนในการทำงาน ในขณะที่ เดียวกันต้องสร้างผลงานเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในชุมชนและจาก หน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุนด้วย ซึ่งการสร้างการยอมรับและ แรงสนับสนุนจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับ สภาพสังคมและการคาดหวังจากคนในชุมชน ซึ่งอยู่ร่วมกันในสภาพของ ความเป็นเครือญาติที่กระจายกระจายไปตามหมู่บ้านบนเกาะ โดยวิธีการ สื่อสารนั้นต้องอยู่บนสายสัมพันธ์ทางสังคมและสัมพันธ์ภาพแบบ สมานฉันท์ จึงจะได้รับการยอมรับและร่วมมือมากกว่า ดังเช่นที่ทฤษฎี จุดยืนได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ “จุด” (Locations / Positions) ที่ แต่ละบุคคลดำรงอยู่ในสังคม ได้ตีกรอบบทบาท หน้าที่ กิจกรรมทาง สังคม ความรู้สึก และมุมมองของแต่ละคนที่มีต่อสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ กำหนดและสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางการสื่อสารของปัจเจกชน หรือกลุ่มคนเพื่อความอยู่รอดในสังคมนั้นๆ

ในเรื่องกลยุทธ์ทางการสื่อสารของสตรีที่ชุมชนเกาะเกร็ดกับ การได้มาซึ่งอำนาจนั้นเป็นมุมมองในระดับจุลภาค โดยถ้าสตรีในชุมชน ดังกล่าวได้รับโอกาสให้ร่วมคิดและแสดงพลังของกลุ่ม ก็จะดีนรนเรียกร้อง

และผลักดันให้กลุ่มของตนได้มาซึ่งการยอมรับในการดำรงอยู่ (Viability) และเป็น การดำรงอยู่ที่มีสิทธิประโยชน์มากขึ้นและได้รับผลตอบแทนที่ น่าพอใจขึ้น (Profitability) โดยการใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารของสตรี เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจในงานวิจัยฉบับนี้ นับว่าเป็นงานวิจัยบุกเบิก (Preliminary Study) ในบริบทของประเทศไทยซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าสตรีไทย นั้นยังคงเป็นกลุ่มวัฒนธรรมร่วมในสังคม อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ทาง การสื่อสารจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญของกลุ่มวัฒนธรรมร่วมในการนำมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อการได้มาซึ่งอำนาจอย่างแท้จริง อันจะเป็นรากฐาน และแรงผลักดันให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้วยแนวความคิดในการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการ พัฒนาโดยมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาบนพื้นฐานของเพศและการพัฒนา มิได้หมายถึงเพียงการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คนในชุมชน โดยเฉพาะสตรีให้ตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญที่มีต่อชุมชนเท่านั้น การมี ส่วนร่วมของบุรุษในชุมชนซึ่งรวมถึงการช่วยสตรีแบกภาระในในบ้าน และดูแลลูกถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มโอกาสและความมั่นใจให้สตรี เข้ามามีส่วนร่วมโดยเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ในขณะที่ ความร่วมมือจากบุรุษมิใช่มาเพื่อเป็นแรงสนับสนุน แต่เพื่อให้การ พัฒนาประสบความสำเร็จเร็วขึ้นจากความร่วมมือจากคนทุกเพศ ทุกวัย อีกทั้ง พนักงานของรัฐจำเป็นต้องมีความเข้าใจในแนวคิดและกระบวนการ พัฒนาด้วยซึ่งจะทำให้ตระหนักถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ของชุมชน เพื่อให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานของรัฐซึ่งมิ ใช่มุ่งหมายถึงแค่การให้เงินสนับสนุนเท่านั้น ฉะนั้น การพัฒนาย่อมเกิดขึ้น ไม่ได้หรือไม่บรรลุถึงเป้าหมาย หากขาดความเข้าใจและความร่วมมือ จาก “ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย” ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา

## อ้างอิง

- Adjibade, A., Sangar, A. K., Newton, C., & Welsh, J. (1996). **The potential of women and young girls as community communicators and their specific nonformal basic education needs**. Retrieved February 4, 2002, from International Development Research Centre (IDRC) Web site: <http://www.idrc.ca/books/focus/802/report2.html>
- Aithal, V. (1999). **Empowerment and global action of women: Theory and practice**. Retrieved December 4, 2001, from [http://www.skk.leit.no/WW99/papers/Aithal\\_Vathsala.pdf](http://www.skk.leit.no/WW99/papers/Aithal_Vathsala.pdf)
- Amara, P. (1996). Feminism theories and praxis: Women's social movement in Thailand. In Virada S., & S. Theobald (Eds.), **Women, gender relations and development in Thai society** (pp. 3-51). Chiang Mai: Ming Muang Navarat.
- Anderson, J. A. (1997). **Communication Research: Issues and methods**. New York: McGraw-Hill.
- Babacan, H., & Gopalkrishnan, N. (2001). Community work partnerships in a global context. **Community Development Journal**, 36, 3-17.
- Center for Asia-Pacific Women in Politics (CAPWIP) (1999). **Issues in women's political empowerment in the Asia-Pacific Region**. Retrieved December 27, 2001, from CAPWIP Web site: <http://www.capwip.org/resources/issuesin/IssuesinWomen.html>
- Checkoway, B. (1995). Six strategies of community change. **Community Development Journal**, 30, 2-20.
- Corner, L. (1997). **Rural development and poverty alleviation in ASEAN: A gender perspective**. Retrieved December 28, 2001, from UNIFEM East and South East Asia Web site: <http://www.unifem-eseasia.org/TechPapers/poverty.html>
-

- Corner, L. (1997a). **Women's participation in decision-making and leadership: A global perspective**. Retrieved December 28, 2001, from UNIFEM East and South East Asia Web site: <http://www.unifem-eseasia.org/TechPapers/wleaders.html>
- Craig, G. (1998). Community development in a global context. **Community Development Journal**, 33, 2-17.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and practice**. Orlando, FL: Dryden/Harcourt Brace.
- Eisenstein, H. (1991). **Gender shock: Practicing feminism on two continents**. North Sydney, Australia: Allen & UNWIN.
- Ferrante-Wallace, J. (1995). **Sociology: A global perspective** (2<sup>nd</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Frey, L. R., Botan, G. H., Friedman, P. G., & Kreps, G. L. (1991). **Investigating communication: An introduction to research methods**. New Jersey: Prentice Hall.
- Gamble, D. N., & Weil, M. O. (1997). Sustainable development: The challenge for community development. **Community Development Journal**, 32, 210-222
- Inter-Agency Meeting on Women and Gender Equality (IAMWGE) (1999). **Women's empowerment in the context of human security (sect. 4)**. Retrieved December 14, 2001, from <http://www.un.org/womenwatch/IAMWGE/activities/ws1999/paperIV.html>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). **Leadership: Theory, application, skill development**. Cincinnati, OH: South-Western/Thompson Learning
- Meomeka, A. A. (1998). Communalism as a fundamental dimension of culture. **Journal of Communication**, 48, 118-141.
- Orbe, M. P. (1998). From the standpoint(s) of traditionally muted groups: Explicating a co-cultural communication theoretical model. **Communication Theory**, 8, 1-26.
-

- Oxaal, Z., & Baden, S. (1997). **Empowerment: Swimming into the mainstream? Issue 5: Approaches to institutionalising gender**. Retrieved December 28, 2001, from BRIDGE Institute of Development Studies Web site: <http://www.ids.ac.uk/bridge/dgb5.html>
- Schaefer, R. T., & Lamm, R. P. (1998). **Sociology** (6<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Singh, N., & Titi, V. (Eds.) (1995). **Empowerment for sustainable development: Toward operational strategies**. London: Zed Books.
- Spence, W. R. (1994). **Innovation: The communication of change in ideas, practices and products**. London: Chapman & Hall.
- Tedrow, B. (1999). **A qualitative study of women's experiences in community college leadership positions**. Retrieved February 17, 2002, from Findarticles.com Web site: [http://www.findarticles.com/cf\\_0/mOHCZ/3\\_27/60498499/print.jhtml](http://www.findarticles.com/cf_0/mOHCZ/3_27/60498499/print.jhtml)
- The Communication Initiative (2001). **Communications for social change**. Retrieved December 7, 2001, from The Communication Initiative Web site: <http://www.comminit.com/SocialChange/sld-2181.html>
- Ugbomeh, G. M. M. (2001). Empowering women in agricultural education for sustainable rural development. **Community Development Journal**, 36, 289-302.
- United Nations (UN) General Assembly (1999). **1999 World survey on the role of women in development: Globalization, gender and work**. Retrieved December 2, 2001, from United Nations Web site: <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/a54227.pdf>
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) (2000). **Progress of the world's women 2000: A new biennial report (Executive summary)**. Retrieved February 1, 2002, from UNIFEM Web site: <http://www.unifem.undp.org/progressww/index.html>
-

- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP) (1998). **Asia and the Pacific into the 21<sup>st</sup> century: Prospects for social development**. Retrieved November 30, 2001, from UNESCAP Web site: <http://www.unescap.org/them/part2v.htm>
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), Economic and Social Council, Commission on the Status of Women (1999). **Follow-up to the Fourth World Conference on Women: Emerging issues, trends and new approaches to issues affecting the situation of women or equality between women and men – gender and aging: problems, perceptions and policies**. Retrieved December 12, 2001, from <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/aging.htm>
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), Social Development Division (2000). **Empowerment of women in poverty: Report of ESCAP/Grameen Bank Regional Seminar 7-9 July 1999, Dhaka** (Women in Development: Discussion paper series no. 8).
- United Nations Statistics Division (UNSD) (2000). **The world's women 2000: Trends and statistics**. Retrieved November 19, 2001, from United Nations Statistics Division Web site: <http://www.un.org/Depts/unsd/ww2000/ww2000pr.htm>
- Veeran, V. (2001). **Feminization of poverty**. Retrieved January 22, 2002, from [http://www.arcaf.net/social\\_work\\_proceedings/ftp\\_files7/Veeran.pdf](http://www.arcaf.net/social_work_proceedings/ftp_files7/Veeran.pdf)
- Wood, J. T. (1997). **Gendered lives: Communication, gender, and culture** (2<sup>nd</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Zimmerman, M. A. (2000). **Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis**. Retrieved December 9, 2001 from [http://gsappweb.rutgers.edu/Summer2001/\(community\\_psychology.htm\) Heckart\\_Campanelli/Zimmema.pdf](http://gsappweb.rutgers.edu/Summer2001/(community_psychology.htm)Heckart_Campanelli/Zimmema.pdf)
- ชูษณะ รุ่งปัจฉิม (2544). แนวคิดบางประการเกี่ยวกับชายและหญิงในสังคม. วารสาร สุโขทัยธรรมมาธิราช, 14 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2544) : 56-66



สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.)  
(2543). เอกสารเผยแพร่ชุดส่งเสริมศักยภาพสตรีสู่บทบาทใหม่ของสตรี  
ในยุค 2000: ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การพัฒนาและสันติภาพ.  
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2545).  
บรรยายสรุปโครงการถ่ายโอนงาน/บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545.  
เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว. ลงเรือเที่ยวเกาะเกร็ด.

\*\*\*\*\*

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติตามแนวทางชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน :  
มุมมองสิ่งแวดล้อม**

รศ.ดร.บุญจง ขาวสิทธิวงษ์  
อ.ดร.จำลอง โพธิ์บุญ  
อ.ดร.สมพจน์ กรรณนุช

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ รวมทั้งการป้องกันแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ได้รับการกล่าวถึงศักยภาพในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม จึงเห็นควรศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลแห่งนี้ว่า มีการบริหารจัดการอันนำไปสู่การพึ่งตนเอง ชุมชนเข้มแข็ง และสภาพแวดล้อมที่ดีเพียงใด มีพัฒนาการและปัจจัยสำคัญอะไรบ้าง สำหรับชุมชนนั้นได้ศึกษาชุมชน 2 ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง และยังได้ศึกษาชุมชนวัดกลาง ซึ่งอยู่ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นชุมชนที่ได้รับการยอมรับในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะโครงการธนาคารขยะของชุมชน โดยหวังว่าจะได้เป็นบทเรียนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนอื่นๆ ต่อไป

ในชุดวิจัยนี้ประกอบด้วยโครงการวิจัย 3 โครงการ ได้แก่

1. โครงการศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง
2. โครงการวิจัยด้านความเข้มแข็งของชุมชน
3. โครงการวิจัยด้านประโยชน์สาธารณะ การจัดการสิ่งแวดล้อม และชุมชนพึ่งตนเอง

โดยมีรายละเอียดและผลการศึกษาของแต่ละโครงการ ดังรายงานการวิจัย 3 เรื่องต่อไปนี้