

บทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็ง ของชุมชนชนตราด*

อมรรัตน์ กุลสุจริต^a โอสาร ถิ่นบางเตียว^b บรรเจิด สิงคะเนติ^c ธัช ชันธประสิทธิ์^d

บทคัดย่อ

กระบวนการขับเคลื่อนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนของจังหวัดตราดมีความโดดเด่น จากการมีขบวนการประชาสังคมที่มีพลังในการขับเคลื่อนประเด็นสาธารณะได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตราด จนสามารถผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาของชาวบ้านในแนวทางเชิงบูรณาการของทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนของชุมชนชนตราดซึ่งประกอบด้วยองค์กรหลัก ได้แก่ องค์กรชุมชนคนตราด และสภาองค์กรชุมชนตำบล 43 พื้นที่ สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาค หน่วยราชการส่วนกลางในพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐอื่นในพื้นที่ อีกทั้งหน่วยงานภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมอื่นในระดับประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้นำ กลุ่มแกนนำ และบุคลากรในองค์กรชุมชนคนตราดและสภาองค์กรชุมชนตำบลทุกพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ อันเนื่องมาจากผลงานที่ประจักษ์ชัดในการขับเคลื่อนงานเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จากการศึกษาบทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนชนตราดพบว่า ทักษะและวิธีการทำงานโดยเฉพาะผู้นำและกลุ่มแกนนำที่เป็นผู้หญิงเน้นการมีส่วนร่วมของผู้คนในพื้นที่ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหา พุดคุยขอความร่วมมือ รับฟังด้วยความอ่อนน้อมและเปิดใจยอมรับ เน้นการประสานภาคีทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาพของระบบการทำงานภายใต้รูปแบบประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ (Deliberative Democracy) อันเป็น

^a รองศาสตราจารย์ ดร., คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ Email: amornrat.kul@nida.ac.th

^b รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Email: Olarm@go.buu.ac.th

^c ศาสตราจารย์ ดร., คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ Email: banjerd.s@nida.ac.th

^d นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการจัดการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Email: touchk@go.buu.ac.th

แนวทางในการสร้างบรรยากาศในเชิงบวก สร้างวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและการยอมรับความแตกต่างและความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อหาฉันทามติในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่เพื่อนำไปสู่การสร้างชุมชนเข้มแข็งที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: บทบาทสตรี, การส่งเสริมผู้นำหญิง, องค์กรชุมชนคนตราด, ชุมชนเข้มแข็ง

The Role of Women in Strengthening Community Movements in Trat Province

Amornrat Kulsudjarit^a Olarn Thinbangtieo^b Banjerd Singkaneti^c

Touch Khanthaprasit^d

Abstract

The process of strengthening community empowerment in Trat Province is outstanding by the existence of a civil society movement. This movement has demonstrated a strong capacity to drive a wide range of public issues, addressing various local challenges through a comprehensive and integrated approach that effectively engages multiple sectors. The Trat community movement is primarily composed of two key organizations: the “Kon Trat Community Organization” and the “Tambon Community Organization Councils”, operating across 43 sub-districts. These organizations have successfully developed strong working collaborations with provincial and central government agencies operating in the area, local administrative organizations, other state actors, as well as national level civil society networks. A particularly remarkable aspect of this movement is the significant role played by women. Most of leaders, key actors, and staff in both the

^a Associate Professor Dr., Faculty of Law, National Institute of Development Administration (NIDA). Email: amornrat.kul@nida.ac.th

^b Associate Professor Dr., Faculty of Political Science and Law, Burapha University. Email: Olarm@go.buu.ac.th

^c Professor Dr., Faculty of Law, National Institute of Development Administration (NIDA). Email: banjerd.s@nida.ac.th

^d Doctoral Student in Political Science Program, Major in Political Economy and Governance, Faculty of Political Science and Law, Burapha University. Email: touchk@go.buu.ac.th

Kon Trat Community Organization and the Tambon Community Organization Councils are women. These women leaders have earned recognition at both local and national levels due to their obvious achievements in tackling community issues and promoting sustainable community development. A study on the Women's Roles in the development of the Trat community movement reveals that their leadership practices emphasize participatory engagement of local people. Women leaders often adopt collaborative approaches that encourage joint problem-solving, dialogue, and inclusive decision-making. Their methods involve seeking cooperation, listening with humility, and open-mindedness. Moreover, they actively coordinate with all stakeholders to achieve the target results. These practices reflect a model grounded in deliberative democracy, characterized by inclusive discussion, mutual respect, and consensus-building. Such an approach creates a positive atmosphere for participation, nurtures a culture of dialogue, and embraces diversity. Eventually, it serves as a foundation for resolving community issues and for fostering truly sustainable community empowerment.

Keywords: Women's Roles, Empowering Women Leaders, Kon Trat Community Organization, Community Empowerment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดตราดมีความโดดเด่นในกระบวนการขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาพของชุมชน อันเกิดจากการมีต้นทุนทางสังคมสูง ได้แก่ ขบวนการประชาสังคมที่มีพลังในการขับเคลื่อนประเด็นสาธารณะได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตราด ตลอดจนสามารถผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาของชาวบ้านในแนวทางเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการขับเคลื่อนของ “องค์กรชุมชนคนตราด ผู้นำและแกนนำชาวบ้านในพื้นที่” ซึ่งมีบทบาทหลักและได้รับการยอมรับในวงกว้างทั้งระดับจังหวัดและระดับประเทศ ผ่านการประสานความร่วมมือกับภาคีภาครัฐ หน่วยราชการในพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานภาคีเครือข่ายประชาสังคมอื่นในระดับประเทศ อาทิ สถาบันการศึกษา สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (ส.ช.) สถาบันพระปกเกล้า ฯลฯ ซึ่งการขับเคลื่อนของภาคีเครือข่ายเหล่านี้ที่มุ่งเป้าเดียวกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดตราดให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง อาจรวมเรียกว่าเป็น “ขบวนการชุมชนคนตราด” ด้วยความโดดเด่นของการขับเคลื่อนชุมชนเข้มแข็งดังกล่าวของจังหวัดตราด โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งพื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย¹ ปีที่ 2 ในพื้นที่ภาคตะวันออก คณะผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดตราดเป็นพื้นที่กรณีศึกษาในฐานะจังหวัดนำร่องภาคตะวันออกในปีที่ 2

จังหวัดตราดเป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออกของประเทศไทย มีอาณาเขตพื้นที่ทางบก 2,819 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,761,000 ไร่ มีพื้นที่ปกครองทางทะเล 7,257 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งจังหวัด (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560) 229,380 คน เป็นชาย 114,067 คน หญิง 115,413 คน ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร ปศุสัตว์ และประมง (Trat Province website, 2025) มีหน่วยการปกครองแบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 38 ตำบล 261 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลเมืองตราด 14 เทศบาลตำบล และ 28 องค์การบริหารส่วนตำบล และมี 43 สภาองค์กรชุมชนตำบล โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและท้องถิ่น ประกอบด้วยส่วนราชการในระดับจังหวัด มีหน่วยงาน 2 ลักษณะ คือ หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดและหน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด (ที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง) หน่วยราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดของจังหวัดตราด มีทั้งสิ้น 33 หน่วยงาน หน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด มีทั้งสิ้น

¹ โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” ผลงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงาน การวิจัยแห่งชาติ: ทุนส่งเสริมกลุ่มวิจัยศักยภาพสูง (สัญญาเลขที่ N42A660622)

58 หน่วยงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 8 หน่วยงาน องค์การมหาชน 1 แห่ง: สำนักงานพื้นที่พิเศษหมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง (สพพ.1) หน่วยงานอิสระ 8 หน่วยงาน ได้แก่ ศาลจังหวัดตราด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตราด สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดตราด สำนักงานอัยการจังหวัดตราด สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตราด สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดตราด สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดตราด และหน่วยทหารในพื้นที่ (Trat Province website, 2025)

ขบวนการองค์กรชุมชนคนตราดมีวิสัยทัศน์ “สร้างกระบวนการเรียนรู้ สู่ชุมชน พัฒนาคนสู่การยอมรับ ปรับฐานคิด จิตมั่นคุณธรรมนำชีวิต บนฐานเศรษฐกิจพอเพียง” และมีประเด็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ ดังนี้ 1) การพัฒนาผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ชุมชน สังคม แนวใหม่ 2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีสู่ระบบธรรมาภิบาล 3) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) การสร้างความมั่นคงทางอาหารและสมุนไพรพื้นถิ่น 5) การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจฐานราก คนตราดอยู่ดีมีสุข และ 6) การแก้ไขปัญหาที่ดิน ที่ทำกิน ที่อยู่อาศัย ภายใต้กระบวนการขับเคลื่อนงานพื้นที่เป็นตัวตั้ง องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก ผลักดันแผนพัฒนาภาคประชาชนสู่ความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีทุกระดับ (Community Organizations Development Institute website, 2025)

ปัจจุบันขบวนชุมชนตราดได้ขับเคลื่อนในลักษณะบูรณาการกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งมาถึงจุดของการประกาศ “จังหวัดตราดจัดการตนเอง” ไปเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2567 และเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2568 มีการประกาศ “สานพลังภาคีอาสา สร้างจังหวัดเข้มแข็ง” จ.ตราด ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ “เด็กตราด สุข สงادت อี” เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างภาคีอาสาภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ ตั้งเป้าให้เป็นจังหวัดนำร่องของปี 2568 ในการบูรณาการการทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ทรงพลัง ลดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ พร้อมมุ่งตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่² (The National Health Commission office website, 2025) ตลอดจนล่าสุดเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2568 เครือข่ายภาคประชาชน “องค์กรชุมชนคนตราด” จัดงาน “สมัชชาสุขภาพจังหวัดตราด สานพลังเครือข่าย สร้างชุมชนเข้มแข็ง 5 ดี วิถีตราด” หรือ “มหกรรมของดีวิถีตราด” เพื่อสรุปบทเรียนการขับเคลื่อนงานภาคประชาชน พร้อมประกาศเจตนารมณ์ “รวมพลังชุมชน ร่วมใจ

² สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) และสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) รวมตัวกันในนาม “ภาคีอาสา” (Area Strengthening Alliance - ASA) ร่วมกันจัดเวที Kick off “สานพลังภาคีอาสา สร้างจังหวัดเข้มแข็ง” จ.ตราด ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ “เด็กตราด สุข สงادت อี” เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2568

ฝ่าวิกฤต พัทธกิจผืนแผ่นดินไทย” สู่เป้าหมาย “จังหวัดจัดการตนเอง” อย่างเป็นรูปธรรม (Community Organizations Development Institute website, 2025) เป็นที่น่าสังเกตว่าหากศึกษาย้อนหลังไปในเวลานับตั้งแต่เริ่มมีการก่อตัวของกลุ่มคนหรือภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดตราดเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงงานด้านพัฒนาในพื้นที่ จนถึงปัจจุบันองค์กรภาคประชาชนระดับพื้นที่คือ “องค์กรชุมชนคนตราด” เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความเข้มแข็งเป็นอย่างมากจนเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ ลักษณะเด่นขององค์กรชุมชนคนตราดอาจสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้นำที่เข้มแข็ง ทำงานจริงจัง เน้นการมีส่วนร่วม 2) คุณภาพบุคลากรและกระบวนการทำงานเป็นทีม 3) เปิดใจรับภาคีทุกภาคส่วน ทั้งรัฐส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เอกชน ประชาสังคม ที่จะเข้ามาบูรณาการแก้ไขปัญหาของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ 4) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผล และ 5) กองเลขานุการที่เข้มแข็งในการหนุนเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Trat Community Organization Network Group, Focus group Notes, October 29, 2024)

นอกจากนี้ ความโดดเด่นอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจและไม่อาจละเว้นการกล่าวถึงได้ ได้แก่ บทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของขบวนชุมชนคนตราด กล่าวคือ องค์กรชุมชนคนตราดมีแกนนำที่เป็นผู้หญิงเข้าร่วมนับแต่เริ่มขับเคลื่อนก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ คือ นางสาวศิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด และมีเลขานุการองค์กรชุมชนคนตราดที่เป็นผู้หญิงด้วยเช่นกันคือ นางสาวจันทนา เสี่ยงสลัก พร้อมทีมเลขาผู้หญิงอีกสองสามคน ตลอดจนหากสำรวจจำนวนผู้นำหญิงที่เข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นประธานสภาองค์กรชุมชนของตำบลต่าง ๆ ในจังหวัดตราด จะพบว่ามีจำนวนเกือบครึ่ง แต่เป็นรองประธานเกินครึ่ง จากจำนวนสภาองค์กรชุมชนตำบลของจังหวัดตราดทั้ง 43 พื้นที่ จากการบอกกล่าวของ นางกมลวรรณ รุจิอาจ ประธานสภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลบ่อพลอย กล่าวว่า “ยังมีผู้หญิงเข้ามาเป็นรองประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลหลายตำบล และกองเลขานุการสภาองค์กรชุมชนตำบลส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงทั้งนั้น” (Kamonwan Rujaj, personal communication, July 30, 2025) แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการการยอมรับที่มากขึ้นในบทบาทของสตรีที่เข้ามาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาของพื้นที่ ซึ่งเดิมมีแต่เพศชายที่ได้รับโอกาสและการยอมรับให้เป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง ด้วยความโดดเด่นของผลงานขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นชุมชนเข้มแข็งของขบวนชุมชนของจังหวัดตราด ในอีกด้านหนึ่งก็แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการงานใน “องค์กรชุมชนคนตราด” ร่วมกับ “สภาองค์กรชุมชนตำบล 43 พื้นที่” ที่สามารถประสานภาคีทุกภาคส่วนร่วมกันทำงานอย่างมีเอกภาพและมุ่งเป้า โดยอาจรวมเรียกเป็นการขับเคลื่อนของ “ขบวนชุมชนคนตราด” เช่นนี้ การบริหารจัดการขับเคลื่อนงานดังกล่าว โดยเฉพาะที่มีผู้นำและบุคลากรขององค์กรที่ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จึงมีความน่าสนใจเป็นอย่าง

ยิ่ง ซึ่งบทความวิจัยนี้ได้ถอดบทเรียนการศึกษาวิจัยส่วนหนึ่งจากโครงการหลัก วิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” เพื่อวิเคราะห์บทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนชนตราด

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของจังหวัดตราดในฐานะจังหวัดนำร่องของการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการขับเคลื่อนงานการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดตราดของชุมชนชนตราด
2. เพื่อศึกษาบทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนชนตราดเพื่อการขับเคลื่อนพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทสตรีกับการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งของจังหวัดตราด

บททวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำทางเพศ

Northouse อธิบายในงานเขียนของเขาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในเชิงทฤษฎีและทางปฏิบัติ โดยมีมุมมองเกี่ยวกับผู้นำหญิงในหลายประเด็น (Northouse, 2021) สรุปได้ว่า

- 1) ช่องว่างระหว่างเพศและภาวะผู้นำ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้จำนวนผู้หญิงที่ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูง โดยเฉพาะในภาครัฐ ธุรกิจ และการทหาร มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะ การขาดโอกาสของผู้หญิงไม่ได้เกิดจากความสามารถ แต่เกิดจากโครงสร้างและค่านิยมทางสังคมที่ฝังรากลึก อีกทั้ง ได้อ้างถึงงานเขียนของ Eagly และ Carli (Through the labyrinth: The truth about how women become leaders, 2007) ที่อธิบายว่า อุปสรรคของผู้หญิงในการเป็นผู้นำไม่ใช่เพียง “เพดานกระจก” (glass ceiling) ที่มองไม่เห็น แต่คือ “เขาวงกตของภาวะผู้นำ” (leadership labyrinth) ซึ่งเต็มไปด้วยอุปสรรคหลายชั้นและซับซ้อนตลอดเส้นทาง อุปสรรคเหล่านี้มีทั้งระดับบุคคล (individual bias) ระดับองค์กร (institutional discrimination) และระดับสังคม (cultural norms) เช่น อคติทางเพศ บรรทัดฐานเกี่ยวกับบทบาทของหญิง-ชาย และโครงสร้างองค์กร เหล่านี้เป็นปัจจัยให้เกิดความไม่เสมอภาคทางเพศในตำแหน่งผู้นำ การเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ต้องอาศัยความพยายามจากทั้งตัวบุคคล เช่น การพัฒนาทักษะ และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง Northouse เสนอทางออกควรช่วยกันออกแบบเส้นทางที่อำนวยความสะดวกก้าวหน้า มากกว่ารอให้เพดานกระจกแตก กล่าวคือ การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและตอบโต้ความหลากหลายทางเพศและส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสของผู้หญิง

2) อคติและแบบแผนหรือภาพเหมารวมทางเพศ (Gender Stereotypes and Bias) เป็นการมอง บทบาททางเพศตามแบบแผน เช่น ผู้ชายมักจะถูกมองว่า “มั่นใจ เด็ดขาด แข็งแกร่ง” ส่วนผู้หญิงถูกมองว่า “มีจิตวิญญาณของการอยู่ร่วมกัน อ่อนน้อมเป็นมิตร ห่วงใยเอาใจใส่ผู้อื่น” ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผู้นำหญิง เมื่อผู้หญิงใช้พฤติกรรมผู้นำแบบ “เด็ดขาด” มักถูกมองว่าไม่เหมาะสม เสมือนว่ามีการกระทำที่ผิดแบบแผนความเป็นผู้หญิง Northouse อธิบายว่าอคติเชิงเพศยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความสามารถของผู้หญิงในบทบาทผู้นำ ทางออกของปัญหานี้คือ การฝึกอบรมเรื่อง “อคติแฝง (implicit bias)” ให้แก่บุคลากรในองค์กร การใช้เกณฑ์การประเมินอย่างเป็นกลาง (objective evaluation criteria) ในการประเมินผลงาน และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เน้นการยอมรับความหลากหลาย

3) รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) Northouse กล่าวว่ามีการศึกษาวิจัยหลายชิ้นต่างสรุปตรงกันว่า ผู้นำหญิงมีแนวโน้มใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มากกว่า เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความใส่ใจเป็นรายบุคคล ความสัมพันธ์ผู้นำและผู้ตามแบบไว้วางใจและร่วมมือ ส่วนผู้นำชายมีแนวโน้มใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนหรือภาวะผู้นำแบบมีเงื่อนไขตอบแทน (transactional leadership) มากกว่า เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษตามผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง ความสัมพันธ์ผู้นำและผู้ตามมักมีเงื่อนไข Northouse สนับสนุนให้มีการพัฒนาอัตลักษณ์ของผู้นำหญิงผ่านโครงการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีและการสร้างเครือข่ายของผู้นำหญิงในภาคส่วนต่าง ๆ

4) ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ (Effectiveness and Leadership Outcomes) โดยรวมแล้ว ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของหญิงและชายไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผู้นำหญิงมักได้คะแนนสูงกว่าด้านความพึงพอใจของลูกน้องและทักษะการสื่อสาร ความแตกต่างจึงไม่ได้อยู่ที่ “เพศ” แต่เป็นผลจากบริบท รูปแบบ และโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำ

5) อุปสรรคต่อความก้าวหน้า (Barriers to Advancement) Northouse สรุปอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางผู้หญิงจากการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำ เช่น ภาระรับผิดชอบในครอบครัว (งานบ้าน) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ผู้หญิงต้องแบกรับมากกว่าผู้ชาย และทำให้สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นควรสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Life Balance) เวลาทำงานยืดหยุ่น การทำงานจากบ้าน (work from home) การจัดบริการสนับสนุนด้านการเลี้ยงดูบุตรในองค์กร

6) กลยุทธ์ในการส่งเสริมความเสมอภาคในการเป็นผู้นำ (Strategies for Promoting Leadership Equity) แนวทางส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในภาวะผู้นำ เช่น การให้คำปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนสำหรับผู้หญิงในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำ การปรับนโยบายองค์กรให้เป็นมิตรกับความ

หลากหลาย การลดอคติผ่านการอบรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง Northouse ย้ำว่า การแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ ไม่ใช่เรื่องของผู้หญิงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ชายในฐานะ “พันธมิตร” การสร้างวัฒนธรรมพันธมิตรในองค์กร เช่น ให้ผู้นำชายรับบทเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้กับผู้นำหญิงรุ่นใหม่

Northouse ยังชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มจำนวนและยกระดับผู้นำหญิงไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนตัวบุคคลเท่านั้น แต่ต้องเปลี่ยนบริบททางสังคม องค์กร และอคติทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการกับ ความอคติโดยไม่รู้ตัว การส่งเสริมแบบอย่างผู้หญิงในระดับผู้นำ การออกแบบนโยบาย สนับสนุน work-life balance

Eagly ศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบว่า ชายและหญิงมีความแตกต่างในรูปแบบการเป็นผู้นำอย่างไร โดยเฉพาะใน 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำหญิงมีแนวโน้มใช้รูปแบบนี้มากกว่าผู้นำชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้นำในรูปแบบนี้แสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ให้ความสนใจในเชิงรายบุคคล ชอบการสร้างแรงบันดาลใจ ชอบแสดงแบบอย่างทางจริยธรรม ลักษณะเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำที่สูงกว่าโดยรวมเมื่อเทียบกับผู้นำชาย 2) ภาวะผู้นำแบบเชิงแลกเปลี่ยนหรือแบบมีเงื่อนไขตอบแทน (Transactional Leadership) ผู้นำชายมีแนวโน้มมีพฤติกรรมบางลักษณะของภาวะผู้นำแบบเชิงแลกเปลี่ยน เช่น การบริหารจัดการเชิงรุกโดยเน้นข้อผิดพลาด การตำหนิ แนะนำ ตักเตือน หรือสั่งให้แก้ไข แต่ผู้นำชายหรือหญิงไม่มีความแตกต่างชัดเจนระหว่างด้านพฤติกรรมการให้รางวัลตามผลงานของลูกน้องหรือผู้ตาม 3) ภาวะผู้นำแบบไม่ควบคุมผู้ตาม (Laissez-faire Leadership) ผู้นำชายมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรม laissez-faire มากกว่าผู้นำหญิง เช่น หลีกเลียงการตัดสินใจ ปล่อยตามอำเภอใจของผู้ตาม ไม่แสดงภาวะผู้นำอย่างจริงจัง และไม่แทรกแซงการทำงานของผู้ตามแม้ในเวลาที่เป็น Eagly มีข้อสรุปที่สำคัญว่า ผู้นำหญิงมักมี “คุณภาพเชิงภาวะผู้นำ” สูงกว่าเมื่อวัดในมิติเชิงบวก ซึ่งแบบแผนทางเพศ (gender stereotypes) ไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของหญิงในบทบาทผู้นำ ความแตกต่างดังกล่าวข้างต้น แม้จะไม่ใช่อะไรใหญ่ แต่มีนัยสำคัญทั้งทางสถิติและเชิงนโยบาย ข้อสรุปดังกล่าวไปสนับสนุนความได้เปรียบของความเป็นผู้นำของผู้หญิง สนับสนุนการส่งเสริมผู้นำหญิงในองค์กร เนื่องจากลักษณะการนำของผู้หญิงเชื่อมโยงกับความพึงพอใจของลูกน้อง ประสิทธิภาพของทีม และความประพฤติที่ถูกต้องตามจริยธรรม (Eagly et al., 2003) นอกจากนี้ Eagly ยังได้สรุปยืนยันในงานวิชาการอีกชิ้นของเขาวว่า ผู้หญิงมีข้อได้เปรียบเชิงคุณลักษณะในรูปแบบผู้นำยุคใหม่ ที่เน้นความร่วมมือ ความสัมพันธ์ และจริยธรรม เน้นว่าข้อได้เปรียบนี้ควรเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมภาวะผู้นำหญิง (Eagly and Carli, 2003)

Rhode วิเคราะห์เชิงลึกถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง อคติทางเพศ และศักยภาพของผู้หญิงในบทบาทผู้นำ ทั้งในระดับทฤษฎี นโยบาย และบริบททางสังคมต่างๆ โดยเฉพาะในโลกตะวันตก (สหรัฐอเมริกา) โดยชี้ให้เห็นช่องว่างความไม่สมดุลระหว่างจำนวนผู้หญิงในแรงงานกับจำนวนในตำแหน่งผู้นำระดับสูง จากข้อมูลเชิงสถิติแม้ผู้หญิงมีบทบาทเพิ่มขึ้นในตลาดแรงงาน แต่กลับยังขาดแคลนในตำแหน่งผู้นำระดับสูง เช่น CEO สมาชิกสภา ผู้พิพากษาระดับสูง อธิการบดีมหาวิทยาลัย สาเหตุไม่ได้อยู่ที่ความสามารถ แต่เป็นเพราะโครงสร้างสังคม อคติ และวัฒนธรรมองค์กร อันเป็นโจทย์สำคัญที่ต้องศึกษาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไข ข้อเสนอของ Rhode บางส่วนคือ การสร้างเครือข่ายระหว่างผู้หญิงที่เข้มแข็ง การออกกฎหมายและนโยบายที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้หญิง และการจัดโปรแกรมฝึกอบรมตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำนี้ลงให้ได้ (Rhode, 2017)

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเพศวิถีจากหนังสือของ มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) (History of Sexuality: An Introduction, 1984) ว่า ฟูโกต์ไม่เห็นด้วยกับความคิดของคนทั่วไปที่เห็นว่าเพศวิถีถูกเก็บกด ปิด กั้น จากข้อห้ามทางวัฒนธรรมและจารีตปฏิบัติทางศีลธรรมของกฎหมาย จึงมีการเสนอให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อปลดปล่อยเพศวิถีให้เป็นอิสระ แต่ฟูโกต์เห็นว่าแนวคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับเพศวิถีของคนเรา ปกติจะเป็นไปตามบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและตามกลไกของอำนาจ ดังนั้นเพศวิถีจึงมีอาจดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระจากบริบททางวัฒนธรรมได้เลย จึงไม่มีเพศวิถีที่แท้จริงและเป็นธรรมชาติที่จะปลดปล่อยให้เป็นอิสระได้ ฟูโกต์มองว่าการที่คนเราเป็นอิสระจากบรรทัดฐานชุดหนึ่ง หมายความว่าเขารับเอาบรรทัดฐานอีกชุดหนึ่งเข้ามาแทน เพราะว่าคนเราไม่สามารถเป็นอิสระจากข้อผูกพันทางด้านวัฒนธรรมใด ๆ นอกจากนี้ ยังได้ยืนยันถึงการสถาปนาอำนาจของสตรี เริ่มจากการที่สถานภาพของหญิงถูกกำหนดจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมอย่างใกล้ชิด จากเดิมรับบทบาทเพียงการเป็นแม่ เลี้ยงดูบุตร และทำงานบ้าน จนมาสู่ยุคทุนนิยมที่ทำให้ทุกสิ่งกลายเป็นสินค้า การครองชีพต้องใช้เงินตรา ส่งผลให้ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านเพื่อแลกค่าจ้าง ทำให้หญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้ ได้รับการศึกษา ทำงานมีเงินเดือน หลุดพ้นจากพันธนาการของงานบ้าน ความเป็นปัจเจกและกำหนดชะตากรรมของตนเองได้ ภายใต้บริบทดังกล่าวทำให้หญิงเคลื่อนไหวเรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิเสรีภาพภายใต้หลักการสำคัญทางสิทธิมนุษยชน (Samukkethum, 2011)

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของบทบาทสตรีตามสังคมสมัยใหม่ (Modernization) ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทัศนคติ ค่านิยม โครงสร้างหน้าที่ทางสังคม รวมถึงพฤติกรรมของสมาชิกสังคมกลุ่มต่าง ๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้กระตุ้นให้สมาชิกของสังคมไม่ว่าชายหรือหญิงได้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม บทบาท แนวคิดทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตามไปด้วย กลุ่มสตรีจึงกลายเป็นสมาชิกสังคมกลุ่มหนึ่งที่พยายามปรับเปลี่ยน

และพัฒนาบทบาทความชอบธรรมในทางการเมืองการปกครองที่จำต้องจัดให้มีการแบ่งสรรอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้กับกลุ่มต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาค (Chaturapornpracit et al., 2017)

2. การเสริมพลังและบทบาทแก่ผู้นำหญิง

จากงานวิชาการที่แสดงถึงภาวะผู้นำทางเพศข้างต้นแสดงถึงพัฒนาการทางสังคมและวัฒนธรรมที่ได้เปลี่ยนบรรทัดฐานทางสังคมจากเดิมที่มีทัศนคติในแนวทางผู้ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงควรทำงานอยู่บ้านได้ค่อย ๆ เปลี่ยนผ่านเป็นทัศนคติที่ยอมรับบทบาทผู้หญิงในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่หลากหลายในสังคม ไม่แตกต่างไปจากผู้ชาย เช่นนี้ในปัจจุบันจึงควรมีการส่งเสริมพลังและบทบาทแก่ผู้หญิงให้มีโอกาสในการทำงานในตำแหน่งผู้นำหรือตำแหน่งสำคัญ ๆ ขององค์กร เพราะบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้หญิงโดยทั่วไปมีจุดเด่นหลายประการในการบริหารจัดการงานให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่น การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่างเพศหญิงและเพศชายถูกนำเสนอโดย ชัยทวี เสนะวงศ์ ซึ่งอ้างถึง วารสาร Harvard Business Review (ฉบับเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2564) ได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง “Women are better Leaders - Especially in a Crisis” สรุปผลรายงานการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำเปรียบเทียบระหว่างผู้นำเพศหญิงและเพศชาย ในช่วงเวลาวิกฤต Covid-19 ของ Jack Zenger และ Joseph Folkman ที่ได้เผยแพร่รายงานการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ที่สัมภาษณ์ผู้นำกว่า 60,000 คน (ผู้หญิง 22,603 คน ผู้ชาย 40,187 คน) พบว่าผู้นำสตรีได้รับความเห็นว่ามีประสิทธิผลของภาวะผู้นำดีกว่าผู้นำชาย จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าทักษะที่ส่งผลให้ผู้นำสตรีทำหน้าที่สร้างความผูกพัน ผูกใจ การมีส่วนร่วม ได้ดีกว่าผู้นำชาย มาจากความละเอียดอ่อนกับการทำงานเป็นกลุ่ม (Social sensitivity) เริ่มจากการสื่อสารที่แสดงออกถึงการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา (Empathy) และความเห็นใจ สงสาร (Sympathy) อย่างจริงใจ ให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมาไม่เสแสร้ง และการกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาฝ่าวิกฤตที่ตรงประเด็นที่ดูน่าจะแก้ปัญหาได้ ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ในตัวผู้นำ ซึ่งความเชื่อถือไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญของการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของผู้คนสำหรับการแก้ปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต (Senawong, 2022) ซึ่งกรณีศึกษาที่น่าสังเกตว่า จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมด อันน่าจะเป็นข้อมูลที่ปราศจากอคติและเชื่อถือได้ โดยคำตอบแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับจากเพศชาย

นอกจากนี้ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าพฤติกรรมของผู้หญิงโดยทั่วไปมีแนวโน้มมักแสดงออกถึงความรู้สึกความเป็นเจ้าของมากกว่าผู้ชาย ซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้เอง เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่มักจะมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานอันใดอันหนึ่งให้บรรลุผล เกี่ยวกับเรื่องนี้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่อ้างโดย นฤบาล ยมะคุปต์ และกิตติศักดิ์ แก้วนิลประเสริฐ (2021) ที่ยืนยันถึงพฤติกรรมความรู้สึกของบุคคลที่อาจ

เป็นจุดเสริมความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (sense of belonging) เป็นตัวชี้วัดในการบ่งบอกถึงความเป็นพลเมือง ซึ่งเป็นการนิยามลักษณะของการเป็นพลเมืองที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหน้าที่ (duty) และความกตัญญู (gratitude) ต่อพื้นที่ที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Lovey, 2003 as cited in Yamaqupta and Kaewninprasert, 2021) โดยความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของถูกจัดเป็นมิติหนึ่งของการศึกษาสภาพการเป็นเจ้าของทางจิตใจ (psychological ownership) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาทิ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น ถูกนิยามว่าเป็นความรู้สึกด้านการรู้คิด (cognitive) และด้านอารมณ์และความรู้สึก (affective) (Prathomwong, 2016 as cited in Yamaqupta and Kaewninprasert, 2021) หากพิจารณาบนหลักของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ จะพบว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของนั้นเป็นระดับความต้องการทางสังคมและทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น และในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนทางสังคม (social capital development) พบว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของคือ ทุนทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลในชุมชน หรือบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งที่มีสถานะเป็นสมาชิกในพื้นที่นั้น ๆ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต เกิดภาวะของการร่วมมือกันผลักดันให้ชุมชนที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เกิดความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนชุมชนสู่วิถีการดำเนินชีวิตที่อยู่บนหลักของความยั่งยืน (Kraithaworn et al., 2013 as cited in Yamaqupta and Kaewninprasert, 2021) อีกทั้งอ้างอิง ศาสตราจารย์ ระพี สาคริก (2013) ได้นิยามคำว่า “Sense of Belongings” คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ หมายถึง การกระทำทุกอย่างของบุคคลที่มาจากใจ มีความรับผิดชอบ และนำมาซึ่งความสุขต่อบุคคลที่กระทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ตลอดจนอ้างอิงงานวิชาการอีกจำนวนหนึ่งของ Lovey (2003), Rupp (2006), Stamper & Masterson (2002) และ Scannell & Gifford (2010) ที่ยืนยันว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การที่บุคคลอาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งย่อมเกิดความผูกพันทางจิตใจ หากบุคคลนั้นมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ก็จะมีความรู้สึกหวงแหน มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่นนี้เองอาจกล่าวได้ว่า การที่ผู้หนึ่งมีคุณลักษณะโดดเด่นของความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในระดับที่สูง จึงส่งผลในเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาพฤติกรรมและบุคลิกลักษณะนิสัยของผู้หญิงทั่ว ๆ ไป อาทิ มีความใส่ใจในรายละเอียด คำนึงถึงความรู้สึกผู้อื่น อ่อนโยน อ่อนน้อม ชอบดูแลผู้อื่น และเข้มแข็งจากสัญชาตญาณความเป็นแม่ที่เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ ฯลฯ ลักษณะเด่นเหล่านี้ของผู้หญิงสามารถหนุนเสริมการทำงานในองค์กรกลุ่มยุคปัจจุบันที่เน้นการบูรณาการ ความร่วมมือ การปรึกษาหารือหาฉันทามติ ซึ่งมีงานวิจัย

สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังเช่น งานวิจัยของพิชญา พรหมเจริญ (2021) ได้รวบรวมและอ้างถึงงานวิจัยหลายชิ้นว่า ผู้บริหารสตรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเพศชาย เนื่องจากผู้บริหารสตรีนั้นมักจะเน้นความละเอียดถูกต้องในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นเพราะผู้บริหารสตรีมีความละเอียด ใส่ใจเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และมีความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้างจนทำให้มีการบริการที่ดีต่อบุคลากรทุกคน ถือว่าเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (Bunyasathit, 2010 as cited in Promjaroen, 2021) และได้อ้างงานวิจัยที่แสดงถึงระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรี พบว่าผู้นำสตรีเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง แต่แฝงไปด้วยความนุ่มนวล จึงสามารถเข้าถึงคนในชุมชนได้ดี เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและตามระเบียบ อีกทั้ง บุคลิกภาพของผู้นำสตรีมีมุมมองที่เป็นทางบวก มีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี (Chongmeesuk, 2016 as cited in Promjaroen, 2021) รวมถึงอ้างงานวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำที่มุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก มีพฤติกรรมสนใจคนน้อยกว่างาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ อาจส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ ในขณะที่ผู้บริหารที่มุ่งคนมากกว่า ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ผู้ตามรู้สึกได้รับความเป็นมิตรอบอุ่น ความเชื่อถือ วางไว้วางใจและรู้สึกพึงพอใจมากกว่า (Buncharoen, 2016 as cited in Promjaroen, 2021)

งานวิจัยของหฤทัย กมลศิริสกุล และคณะ (2021) ได้ถอดบทเรียนผู้นำหญิงที่แก้ไขปัญหาของชุมชนในเรื่องยาเสพติดที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลระดับชาติ ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะเด่นของผู้หญิงที่หนุนให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จว่า การแก้ไขปัญหาเสพติดที่ประสบความสำเร็จเกิดจากผู้นำหญิงที่ดำรงตำแหน่งประธานชุมชน ที่ได้เริ่มหาแนวทางเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจังเอาจริง โดยเริ่มจากการผลักดันให้เกิดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางที่จะทำให้เกิดปัญหาเสพติดในชุมชน อาทิ การกีฬา การฝึกทักษะภาษาต่างประเทศ จิตอาสา ฯลฯ และประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ ตลอดจนสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกัน โดยผู้นำหญิงขณะนั้นมีความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทและเอาจริงเอาจัง โดยใช้บุคลิกประจำตัวที่เน้นการเอื้ออาทร โอบอ้อมอารี เพื่อสร้างความไว้วางใจให้ทั้งผู้เสพและผู้ค้ายาให้เปลี่ยนใจหันกลับมาเป็นพลเมืองดี โดยใช้ 1) วิธีการพูดด้วยความละมุนละม่อม อ่อนโยน ไม่ดุด่าเด็ก รับฟัง พยายามเข้าใจ และให้โอกาสเด็กที่เสพยา 2) ใช้เวลาในการพูดคุยพร้อมทั้งให้ความรู้ในเรื่องโทษของยาเสพติดโดยทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ด้วยความอดทน ใจเย็น และ 3) ใช้ความเมตตาเป็นที่ตั้งในการแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน เน้นการแก้ไขในเชิงป้องกัน

สำหรับบทบาทของสตรีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น งานวิจัยของ มาลัย สาแก้ว ทำการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสะท้อนถึงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำที่ดี บทบาทของสตรีที่มีความจริงจัง และรักษาคำพูด ตั้งใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์และการพูดสื่อสารที่ดี ได้รับการยอมรับนับถือจากชาวบ้าน มีเครือข่ายที่สามารถขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดย มาลัย สาแก้ว สรุปว่า ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้นำสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นหมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นผู้นำที่มีธรรมะเป็นแนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) จักขุมา ตาคือมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) วิรูโร จัดเจนธุรกิจ คือมีทักษะในการทำงานที่ดีของผู้นำ 3) นิสสยสัมปันโนพร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย คือการมีทักษะการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี (Sakaew, 2023)

เกี่ยวกับเรื่องบทบาทที่เข้มแข็งของผู้นำหญิง มีการศึกษาวิจัยในกรณีของต่างประเทศด้วย ดังเช่น งานวิจัยของ เสาวนีย์ วิยะบุญ และยุกติ แหยมสุขสวัสดิ์ (2023) ยกตัวอย่างสตรีที่มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ดี โดยพิจารณาจากความสามารถในการแก้ไขปัญหาในยุคโควิด-19 ได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ยอมรับจนได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำสตรีต้นแบบคือ Jacinda Ardern นายกรัฐมนตรี ประเทศนิวซีแลนด์ โดยนิตยสาร Fortune Magazine ฉบับ ค.ศ. 2021 เลือก Ardern ขึ้นเป็นอันดับ 1 ด้วยเธอได้พิสูจน์ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ โดยเฉพาะช่วงนำพาประเทศฝ่าวิกฤตในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เธอได้ดำเนินการให้คณะรัฐมนตรีลดเงินเดือนตัวเองร้อยละ 20 เป็นเวลา 6 เดือน เพื่อแสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับคนที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ขณะนั้น อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขของนิวซีแลนด์ เปิดเผยว่าประชาชนชาวนิวซีแลนด์สัดส่วนร้อยละ 94 ของประชากรที่มีสิทธิเข้ารับวัคซีน ได้รับการฉีดครบ 2 เข็มแล้ว และราว 2 ใน 3 ของประชากรกลุ่มนี้ได้รับวัคซีนเข็มบูสเตอร์แล้วเช่นกัน Ardern ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของประเทศนิวซีแลนด์ตอนอายุ 37 ปี เธอมีการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่โดดเด่นของสตรี นั่นคือ ความอ่อนโยน จริงใจ เข้าใจผู้อื่น แต่ก็สุขุมและรักษาระดับอารมณ์ได้ดี มีการสื่อสารต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ได้แสดงออกสะท้อนให้เห็นถึงการยืนเคียงข้าง ให้กำลังใจ มากกว่าการสั่งการ นอกจากนี้ Ardern ได้ใช้สื่อดิจิทัลสื่อสารโดยการไลฟ์สดพูดคุยกับประชาชนอย่างเป็นกันเอง ทั้งนำเสนอเรื่องที่มีสาระเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 การเฝ้าถามคุณภาพชีวิต ทำให้ประชาชนเครียดน้อยลง เรียกได้ว่าเธอเป็นนักการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลได้ดีมาก Ardern จึงเป็นตัวอย่างความเป็นผู้นำที่เห็นอกเห็นใจคนที่ประสบปัญหา ผู้นำที่เป็นปากเสียงให้กับประชาชน และเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าในยามวิกฤติ สังคมต้องการผู้นำแบบไหน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงการมีทักษะในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากบทบาทของผู้หญิงที่มีความโดดเด่นในฐานะผู้นำในยุคปัจจุบัน แนวทางการเสริมพลังและบทบาทของสตรีสำหรับกรณีของประเทศไทย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาสตรีของประเทศไทยที่ชัดเจน และสอดรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและประเด็นที่อุบัติใหม่ ที่เป็นข้อท้าทายต่อการเสริมพลังสตรี รวมทั้งเพื่อส่งเสริมการประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และภาควิชาการ ในการส่งเสริมสิทธิสตรี พัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม โดยภาพรวมและวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติการฯ เป็นการมองไปข้างหน้าเพื่อสร้าง “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างเพศ” กล่าวคือ “สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบภายใต้สังคมที่ตระหนักและเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ” โดยที่แนวคิดหลักในการจัดทำแผนฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติและระบบความคิดความเชื่อของสังคมที่เอื้อต่อการยกระดับสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ บรรลุอยู่ในแต่ละเสาหลักการพัฒนาเนื่องจากปัญหาเจตคติเป็นปัญหาที่สืบเนื่องจากบรรทัดฐานทางเพศภาวะของสังคม (Gender norms) ที่ไม่เป็นธรรมสำหรับสตรีการปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคม จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญและเป็นการจุดชนวนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Trigger point) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯ ซึ่งในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานด้านเพศภาวะของสังคมที่ให้คุณค่าต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้หญิงและสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ต้องมีกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศที่เป็นตัวช่วยหรือเป็นพื้นฐาน (Foundation) ในการขับเคลื่อนสังคมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ กฎหมาย/กฎระเบียบ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศภาวะและการสร้างความเข้มแข็งและเสริมพลังขับเคลื่อนของกลไกการพัฒนาสตรี ซึ่งกลไกเหล่านี้มีบางส่วนที่เป็นยังคงเป็นปัญหาและต้องได้รับการเสริมแรงให้มีกำลังขับเคลื่อนแผนฯ และขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี (Department of Women’s Affairs and Family Development website, 2023)

อย่างไรก็ตาม ประเด็นการเสริมพลังและบทบาทแก่ผู้นำหญิงโดยคำนึงถึงเฉพาะผลลัพธ์ ณ ปัจจุบัน ขณะที่ขับเคลื่อนงานเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ สิ่งที่ต้องตระหนักคือความต่อเนื่องและยั่งยืน ดังงานศึกษาของเกียรติกศักดิ์ นิลมนิ ได้สรุปข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า อุปสรรคเกี่ยวกับองค์กรสตรีในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนคือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีผู้ปฏิบัติงานมานาน และมีอายุมาก ทำให้ยังขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงควรให้มีการผลักดันและเพิ่มโอกาสให้สตรีรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนงานให้มากขึ้น และให้องค์กรสตรีที่มีความเข้มแข็งนั้น คอยเป็นพี่เลี้ยงให้คนรุ่น

ใหม่ในการดำเนินงานและถ่ายทอดกระบวนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะกรรมการพัฒนาสตรีในการพัฒนาศักยภาพให้ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุด โดยแท้จริง (Nilmaee, 2006) และการศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนบทบาทสตรีต่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของอนิษฐา หาญภักดีนิยม (2021) เสนอว่าต้องได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน จึงจะก่อให้เกิดรูปแบบการขับเคลื่อนที่สมบูรณ์ ตาม ACD Model “1 ปรับ 2 สร้าง 4 พัฒนา” ได้แก่ 1 ปรับคือ ปรับกระบวนการคิดและค่านิยมต่อสิทธิเสรีภาพของสตรี 2 สร้างคือ สร้างทักษะผู้นำและการคิดสร้างสรรค์ และ 4 พัฒนาคือ การพัฒนาบทบาทสตรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน สร้างงาน รายได้ 2) สังคมและวัฒนธรรมพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับ 3) การเมือง สร้างเครือข่าย และ 4) ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มศักยภาพสตรีด้านอาชีพ รายได้ และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” ซึ่งเป็นโครงการหลักของบทความวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) อันเป็นการศึกษาที่ใช้แนวทางเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) (Singleton and Straits, 2005) เพื่อการแสวงหาความรู้ความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ที่เป็นจริงของบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ (Context - Specific settings) (Lincoln and Guba, 1985) และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action research: PAR) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันการร่วมกันขับเคลื่อนและร่วมถอดบทเรียนระหว่างคณะผู้วิจัยกับกลุ่มเป้าหมายขบวนสภาองค์กรชุมชนในพื้นที่จังหวัดตราดเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งพื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทยจังหวัดตราด โดยการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนกระบวนการศึกษา ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คณะผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างคณะผู้วิจัยกับภาคประชาชน และร่วมถอดบทเรียนระหว่างคณะผู้วิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย (Creswell, 2007) โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากการจัดกิจกรรมประชุมและสัมมนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้เรื่องประชาธิปไตยระดับชุมชนท้องถิ่น นวัตกรรมทางสังคม สภาพลเมือง ขบวนองค์กรชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีชุมชนเข้มแข็งที่จะเป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย ด้วยการจัดประชุมกิจกรรมกลุ่ม (Group

activities) ระดับจังหวัด สัมมนาสรุปผลถอดบทเรียนการขับเคลื่อนระดับจังหวัดเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางสังคม การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary research) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เอกสารขั้นต้น (Primary data) เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่สำคัญ เช่น หนังสือประวัติศาสตร์ตราด ขาวสารทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางสังคมเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาธิปไตยระดับชุมชนท้องถิ่น นวัตกรรมทางสังคม สภาพลเมือง ขบวนการองค์กรชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง ฯลฯ

2.2 เอกสารชั้นรอง (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วระดับหนึ่ง และเพื่อช่วยให้วิเคราะห์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอกสารชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญ เช่น หนังสือวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางสังคมเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาธิปไตยระดับชุมชนท้องถิ่น ประชาธิปไตยปรีชาหาหรือ รัฐรวมศูนย์ นวัตกรรมทางสังคม สภาพลเมือง ขบวนการองค์กรชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง ฯลฯ

3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (interview guide) เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interviews) เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) ที่มีความรู้เกี่ยวกับ ภาคประชาสังคม นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาธิปไตยระดับชุมชนท้องถิ่น นวัตกรรมทางสังคม สภาพลเมืองจังหวัด ขบวนการองค์กรชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง ฯลฯ

3.2 การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาคประชาสังคม นวัตกรรมทางสังคมเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาธิปไตยระดับชุมชนท้องถิ่น นวัตกรรมทางสังคม สภาพลเมืองจังหวัด ชุมชนเข้มแข็ง ฯลฯ ในกระบวนการสัมภาษณ์คณะผู้วิจัยพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา จึงทำให้คณะผู้วิจัยสามารถพูดคุยกับสมาชิกชุมชนและกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายขึ้น มีความไว้วางใจต่อกัน และทำให้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการสามารถกระทำได้ง่ายขึ้น ทั้งคณะผู้วิจัยและผู้ถูกสัมภาษณ์ก็รู้สึกสบายใจระหว่างการสัมภาษณ์มากกว่าที่จะรู้สึกเช่นคนแปลกหน้า ซึ่งความรู้สึกสบายใจเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความถูกต้องและความเชื่อถือได้ให้แก่ข้อมูลที่ได้รับ (Duangsa,1994)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้ยึดกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) เป็นกระบวนการจัดการกับข้อมูลที่ได้มาจากหลากหลายวิธี เช่น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการสังเกตการณ์ให้อยู่ในรูปของเอกสารที่เป็นระบบระเบียบ สามารถเรียกมาใช้ได้สะดวกและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ง่าย โดยคณะผู้วิจัยจะอ่านข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบแล้ว เพื่อเลือกสรรข้อความที่มีความหมายตรงประเด็นกับเรื่องที่ต้องการวิเคราะห์

2) การแสดงข้อมูล (Data display) คือ การนำเอาหน่วยข้อมูลที่ได้ทำการจัดระเบียบข้อมูลแยกออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วกลับมารวมเข้ากันใหม่ (Reassembling) จัดให้เป็นกลุ่ม ๆ ตามประเด็นหรือตามหัวข้อของการวิเคราะห์ เพื่อจะช่วยให้เข้าใจและตอบคำถามในการวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

3) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำตรงของผลการวิจัย (Conclusion, interpretation and verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องแม่นยำน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด อาจอยู่ในรูปของคำอธิบาย กรอบแนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิเคราะห์นั้นก็ได้

4.2 การตรวจสอบข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจในความเชื่อถือได้ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่จะนำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาของการวิจัยได้ ในการตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลสามารถกระทำดังนี้

1) คณะผู้วิจัยได้ให้บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาได้ช่วยตรวจสอบและรับรองความถูกต้องโดยการอ่านข้อมูลดังกล่าว พร้อมกับให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ทักท้วง หรือยอมรับข้อมูลที่นำเสนอ

2) ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) อันเป็นการแสวงหาความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (Chantavanich, 2010) หรือเป็นการตรวจสอบความถูกต้องโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Nontapattamadul, 2003) จึงทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ศึกษามีความน่าเชื่อถือได้สูง

ผลการศึกษา

การศึกษาบทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของขบวนการชุมชนตราบนั้น เป็นการดึงเอาข้อมูลบางส่วนจากงานวิจัยหลักในโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” (ปีที่ 2) มาทำการศึกษาวิเคราะห์ในแง่ของบทบาทของผู้นำหญิงในการขับเคลื่อนงานจนเกิดปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมของความเข้มแข็งของขบวนการชุมชนจังหวัดตราด โดยมีผลการศึกษาแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. การก่อรูปของขบวนการชุมชนตราด

กระบวนการในการก่อรูปขององค์กรภาคประชาชนในจังหวัดตราดนั้นมีที่มายาวนานร่วม 30 กว่าปี จากการวิจัยเรื่องการก่อรูปองค์กรของภาคประชาชนในจังหวัดตราดของ สิตางค์ เจริญวงศ์ (2011) พบว่าภายใต้สภาพปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมภายในจังหวัดตราด ทำให้ประชาชนต้องลุกขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เรียนรู้ถูกผิด ลองผิดลองถูก ซึ่งองค์กรของภาคประชาชนในจังหวัดตราดที่มีบทบาทสำคัญในระดับจังหวัด มีอยู่ 3 กลุ่ม คือ 1) เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นในภาคประชาคม 2) กลุ่มองค์กรชุมชนคนตราด เกิดขึ้นจากการรวมตัวของภาคประชาสังคมกับการรวมตัวขององค์กรที่ถูกจัดตั้งโดยรัฐ และ 3) กลุ่มสภาองค์กรชุมชนในฐานะที่เป็นองค์กรที่ถูกจัดตั้งโดยรัฐ โดยทั้ง 3 องค์กรมีปัจจัยและกระบวนการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาที่มีความแตกต่างกัน แต่ในปัจจุบันการขับเคลื่อนขบวนการภาคประชาสังคมในจังหวัดตราดเหลือ 2 กลุ่มใหญ่เพราะได้เกิดการบูรณาการในการสร้างพลังการขับเคลื่อนไปสู่จังหวัดตราดจัดการตนเองดังนี้

1) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีปัจจัยในการก่อรูปคือ ภาวะหนี้สินของชาวบ้านในจังหวัดตราด มีการนำรูปแบบกลุ่มออมทรัพย์ของชาวบ้านจากครูชบ ยอดแก้ว (ปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดสงขลา) มาประยุกต์ใช้กับหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยมีพระอาจารย์สุบิน ปณีโต แห่งวัดไผ่ล้อม อำเภอเมือง จังหวัดตราด เป็นแกนนำ พระอาจารย์สุบินเป็นพระสงฆ์นักคิด นักปฏิบัติ นักพัฒนาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยหลักเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธโดยการก่อตั้งเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ พระอาจารย์สุบินทำงานเผยแผ่ธรรมะโดยการนำเรื่องการออมทรัพย์เป็นเครื่องมือ โดยใช้ชื่อว่า “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” (ในราว พ.ศ.2533 เริ่มทดลองตั้งกลุ่ม และจัดตั้งกลุ่มใน พ.ศ. 2535) ดังนั้นการพัฒนาของกลุ่มจึงเป็นการพัฒนาที่อยู่บนเงื่อนไขการตอบสนองการแก้ปัญหาของชาวบ้านในจังหวัด พระอาจารย์สุบินมั่นใจในแนวทาง “ธรรมะนำการเงิน” ตามหลักเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ โดยมีกระบวนการดำเนินงานในระยะเริ่มจัดตั้งกลุ่มเป็นการทำงานแบบชมรมไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นงานอาสาสมัครของชาวบ้านที่มารวมกลุ่มกัน มีโครงสร้างการทำงานในรูปแบบที่คัดเลือก

กรรมการมาทำงานตามความถนัดแบ่งเป็นหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ ที่ปรึกษากลุ่ม ประธาน ลงทะเบียนรายชื่อ ทำใบสมัครและสัญญา รับค่าหุ้น จัดสรรเงินกู้ รับชำระคืนเงินกู้ จัดสรรสวัสดิการ เป็นต้น

พระอาจารย์สุบินให้นิยามที่มาของชื่อกลุ่มว่า หมายถึงเงินที่ฝากไว้จะกลับคืนมาดูแลผู้ฝากตั้งแต่เริ่มแรกจนหมดลมหายใจ เชื่อมโยงการออมทรัพย์ด้วยการสอดแทรกคำสอนเปรียบเทียบการฝากเงินสะสมทีละเล็กละน้อย แล้วเก็บเกี่ยวกำไรจากเงินสะสม เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ โตขึ้นก็เก็บกินผล ใบร่วงหล่นลงมาเป็นปุ๋ยของตัวเอง นอกจากการใช้หลักธรรมในการตั้งกลุ่มแล้ว พระอาจารย์สุบินยังให้ชาวบ้านกล่าวคำสัจยปัญญา และพระสวดชัยนโตก่อนเข้าเป็นสมาชิก เน้นชี้ให้ชาวบ้านเห็นปัญหาของสังคมว่า สังคมหมู่บ้านถูกเอารัดเอาเปรียบในทุกด้าน จึงต้องรวมตัวกันจัดการเรื่องการเงินกันเอง จนทุกวันนี้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แพร่ขยายไปทั่วประเทศ และเครือข่ายพระสงฆ์เพื่อการพัฒนาเชื่อมโยงไปสู่การส่งเสริมกิจกรรมชุมชนอีกหลายเรื่อง ดังเช่น กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ กิจกรรมการปลูกพืชด้วยปุ๋ยอินทรีย์และน้ำสกัดชีวภาพ กิจกรรมการค้าปลีกโดยชุมชน เป็นต้น (สิตางค์ เจริญวงศ์ (2554) และ รายงานฉบับสมบูรณ์ ปี 2 โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” (2568))

2) องค์กรชุมชนคนตราด

“องค์กรชุมชนคนตราด” ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยการเชื่อมประสานจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. เริ่มต้นจาก 8 เครือข่าย ต่อมาเพิ่มขึ้นเป็น 10 เครือข่าย จนสามารถรวบรวมเครือข่ายได้ 18 เครือข่าย ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 - 2548 ทำให้เกิดกลไกการทำงานของจังหวัดรวม 18 เครือข่าย ประชุมขับเคลื่อนบูรณาการร่วมกันและมาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทุกวันที่ 19 ของเดือน โดยกำหนดเป็นวาระประจำที่ต้องพบปะพูดคุยปรึกษาหารือกัน อันเป็นการผนึกกำลังของขบวนการประชาสังคมในนาม “กลุ่มเครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด” สามารถผลักดันให้เกิดขบวนการทำงานภาคประชาสังคมแบบบูรณาการเพื่อสร้างพลังความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นนำไปสู่กิจกรรมโครงการที่สร้างพลังความเชื่อมั่นให้กลุ่มเครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด อาทิ เกิดกองทุนอริยะทรัพย์ คณะทำงานกลไกจังหวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทุกวันที่ 19 ของเดือน และใช้เป็นฐานในการระดมทุนเรียนรู้ระบบการบริหารจัดการกับภาคีที่เชื่อมโยงการแก้ปัญหาหนี้สินภาคประชาชนกับธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) ทำให้เกิดการเรียนรู้ประหยดงบประมาณไว้ใช้ในเรื่องที่จำเป็น มีตารางกิจกรรมกำหนดไว้ตลอดปี และร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแผนเพื่อการใช้งานงบประมาณอย่างมีคุณค่า ทำให้ขบวนการองค์กรชุมชนคนตราดเข้มแข็งขึ้นและได้รับความเชื่อถือจากองค์กรภาครัฐ จนได้รับงบประมาณสนับสนุนต่อยอดการพัฒนาความเข้มแข็งของ

เครือข่ายทำให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่ม มีการเชื่อมโยงขับเคลื่อนของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันมีเครือข่ายทั้งสิ้น 35 เครือข่าย

เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2546 เป็นครั้งแรกที่องค์กรชุมชนคนตราดได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอ”ยุทธศาสตร์ตราด” ในการวางแผนพัฒนาจังหวัดกับทีมผู้ว่า CEO ตราด ณ เวทียุทธศาสตร์จังหวัด ที่บ้านปฐีสอร์ต ทำให้ประชาคมชาวตราดได้รู้จักและยอมรับการทำงานขององค์กรชุมชนคนตราดมากขึ้น สร้างการยอมรับจากภาครอบข้างเพื่อทำงานประสานพลังสามัคคีก้าวเดินไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อพัฒนาเมืองตราดให้สมกับคำว่า “เมืองสวรรค์แห่งตะวันออก” จากเวทิดังกล่าวที่พี่น้ององค์กรชุมชนคนตราด ได้มาร่วมกันพูดคุย ปรึกษาหารือ กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานของขบวนการองค์กรชุมชนจังหวัดตราด ที่จะก้าวไปสู่ “การพัฒนาและแก้ปัญหา พาชุมชนเข้มแข็งสู่ชีวิตที่ดี มีคุณธรรม นำไปสู่การพึ่งพาตนเองที่ชุมชนและสังคมยอมรับ ปักธงใจนำทางความคิดและอุดมการณ์การทำงานร่วมกัน” (Community Organizations Movement Network of Trat Province, Focus group, October 29, 2024) ปรากฏการณ์นี้มีความสำคัญยิ่ง เปรียบเสมือนเสียงของประชาชนได้ก้องดังไปถึงหน่วยงานรัฐหลักในพื้นที่ กล่าวคือ เสียงสะท้อนจากปัญหาของประชาชนในพื้นที่ผ่านองค์กรภาคประชาชนชุมชนตราดได้เริ่มต้นเข้าไปมีบทบาทในการจัดทำแผนของจังหวัด นั้นหมายถึงงบประมาณของจังหวัดไม่มากนักน้อยจะต้องถูกใช้ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อันแสดงถึงความเข้มแข็งของขบวนการชุมชนจังหวัดตราดที่สามารถเข้าไปมีส่วนกำหนดทิศทางของการพัฒนาจังหวัดได้ ซึ่งเป็นการจุดประกายการประกาศจังหวัดจัดการตนเองในเวลาต่อมา

ภายหลังต่อมา องค์กรชุมชนคนตราดได้รับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์โดยคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามเกณฑ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2549 นับแต่นั้นเป็นต้นมา เครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราดได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายต่าง ๆ ในจังหวัดตราดเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนตราด และขยายสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ของจังหวัดตราด อีกทั้ง พอช. เริ่มเข้ามีบทบาทหนุนเสริมโดยขับเคลื่อนการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชน ทั้งนี้ สภาองค์กรชุมชนถูกจัดตั้งขึ้นในฐานะเป็นองค์กรที่ถูกจัดตั้งโดยรัฐตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ซึ่งปัจจุบันสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดตราด 43 พื้นที่ ได้เข้ามาขับเคลื่อนงานร่วมทำงานเป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด จึงเป็นการเพิ่มพลังให้กับขบวนการชุมชนคนตราดมากขึ้น นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในหลายประเด็นจนเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชน อีกทั้งองค์กรชุมชนคนตราดได้เสนอโครงการยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรชุมชนคนตราดสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและจังหวัด โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง (Area-based Approach) มาวิเคราะห์ปัญหาและ

สถานการณ์ที่เป็นจริง เพื่อใช้ในการปรับยุทธศาสตร์ของภาคประชาชนที่ได้ร่วมบูรณาการไว้กับ CEO ของ จังหวัดตราด ภายใต้ข้อตกลงการร่วมกันทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนคนตราดมีสุข” มีการใช้ งบประมาณในโครงการพลิกฟื้นวิถีชุมชน การจัดทำแผนชุมชน การพัฒนาขบวนองค์กรชุมชนจังหวัด ตราด การแก้ไขปัญหาเกษตรและทรัพยากร การจัดอบรมเสริมสวัสดิการชุมชนพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ องค์กรชุมชนคนตราดได้ส่งตัวแทนบัณฑิตคืนถิ่น 2 คน เข้าร่วมโครงการในสมเด็จพระเทพฯ คือ นางสาว ھرรรษา ธรรมาน ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด และนางสาวจันทนา เสียงสลัก ตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด และเพิ่มอีก 2 คนในเวลาต่อมาคือ นางสาวปรารถน์ วิเชียรเทียบ จากตำบลด่านชุมพล อำเภอโป่งไร่ และนางสาวสายวารินทร์ เยาวรัตน์ จากตำบลเกาะช้าง อำเภอเกาะช้าง ทั้งหมดเข้ามาช่วย สนับสนุนงานเลขานุการขององค์กรชุมชนคนตราดจนถึงปัจจุบัน และมีผลงานที่โดดเด่น เอาจริงเอาจัง หนุนเสริมให้องค์กรชุมชนคนตราดมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การขับเคลื่อนที่เข้มแข็งต่อมามีตัวอย่าง อาทิ ในช่วง พ.ศ. 2553 องค์กรชุมชนคนตราดร่วมกับ เครือข่ายผู้หญิงไทยจังหวัดตราด ริเริ่มดำเนินโครงการ “แม่ที่ดีมีทุกหมู่บ้าน” เป็นจังหวัดแรกของประเทศ ไทย โดยการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด และต่อยอดในทุกปีเพื่อเสริมสร้างบทบาท ของสตรีในการขับเคลื่อนสังคม และ พ.ศ. 2564 องค์กรชุมชนคนตราดและขบวนสภาองค์กรชุมชนตำบล ร่วมขับเคลื่อนพื้นที่นาร่องการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต 5 ตำบล พัฒนา “ผู้กล้า” ในชุมชนให้ลุกขึ้นมา สอดส่อง สงสัย มอบข้อมูล ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึง นวัตกรรมด้านการป้องกันการทุจริตได้แก่ การจัดทำคู่มือวาระกลางทุกข์ของสภาองค์กรชุมชนตำบลบ่อ พลอย ตูบออกต่อของสภาองค์กรชุมชนเทศบาลเมืองตราด ตูคุณธรรมนำสุขของสภาองค์กรชุมชนเทศบาล ตำบลตะกั่ว ตูกระซิบของสภาองค์กรชุมชนตำบลเทพนิมิต เป็นต้น ตลอดจนการออกแบบตราสัญลักษณ์ รูปอิกาดำ ที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ร่วมป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการขยาย พื้นที่การขับเคลื่อนไปอีกหลายพื้นที่ ช่วง พ.ศ. 2565 องค์กรชุมชนคนตราดและขบวนสภาองค์กรชุมชน ตำบล ได้เริ่มขับเคลื่อนกระบวนการสมัชชาสุขภาพจังหวัด ด้วยประเด็นนโยบายสาธารณะ “ความมั่นคง ทางอาหารและยา (สมุนไพรท้องถิ่น) จังหวัดตราด” เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต “5 ดี วิถีคนตราด” กับภาค ประชาชน และหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง หรือเรียกว่า “การสร้างสุขภาวะที่ดี” ใน 5 ด้าน พัฒนา คุณภาพชีวิตทุกมิติ สร้างสุขภาวะ 5 ดี วิถีตราด ประกอบด้วย (1) ด้านรายได้ (2) ด้านสุขภาพ (3) ด้านที่อยู่อาศัย (4) ด้านสิ่งแวดล้อม และ (5) ด้านสังคม โดยมีส่วนราชการในพื้นที่เข้ามารับข้อเสนอ ขององค์กรชุมชนคนตราดและร่วมขับเคลื่อนด้วย ในการร่วมกันสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชนในเมืองและชนบท และสนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนเข้มแข็งจากฐานราก อีก ทั้ง ช่วง พ.ศ. 2567-2568 ตราดยังถูกเลือกเป็นจังหวัดนาร่องปี 2 ของโครงการวิจัย “นวัตกรรมทางสังคม

เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” และจังหวัดนาร่องในโครงการ “สานพลังภาคีอาสา (ASA) สร้างจังหวัดเข้มแข็ง จ.ตราด” ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ “เด็กตราด สุข สงาด ฮี” โดยมีแกนนำขบวนองค์กรชุมชนคนตราดได้เข้าร่วมนำเสนอในประเด็นปัญหาและประสบการณ์การขับเคลื่อนชุมชนเข้มแข็งในฐานะจังหวัดนาร่อง จึงอาจกล่าวได้ว่าจังหวัดตราดเป็นต้นแบบของชุมชนจัดการตนเองที่มีความโดดเด่นเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันกระบวนการจัดการตนเองบนฐาน “5 ดี วิถีตราด”

จากการขับเคลื่อนงานที่เข้มแข็งของกลุ่มขบวนชุมชนจังหวัดตราดนั้น แม้ว่าการก่อรูปขององค์กรภาคประชาชนจะมี 3 กลุ่มหลัก ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่จากพัฒนาจะพบว่าค่อย ๆ รวมเป็นภาคีและทำงานอย่างกลมกลืน ใกล้ชิด แทบจะเป็นหนึ่งเดียวกัน เน้นการมุ่งเป้าเดียวกัน ทำให้การขับเคลื่อนมีพลังอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เป็นผลมาจากนโยบายและงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาผลักดันร่วมด้วย แต่กลุ่มขบวนชุมชนจังหวัดตราดก็มีจุดยืน เปิดรับ และสามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐในพื้นที่ อีกทั้ง องค์กรชุมชนคนตราดขับเคลื่อนและดำเนินการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างจริงจัง จนเป็นที่ยอมรับจากจังหวัดให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจังหวัด เช่นนี้จึงเท่ากับว่าองค์กรภาคประชาชนจังหวัดตราดมีส่วนในการกำหนดนโยบายและการใช้จ่ายงบประมาณของจังหวัดในแต่ละปี ซึ่งผู้มีบทบาทสำคัญเป็นที่ยอมรับของภาคประชาชนและเป็นแกนนำของกลุ่มขบวนชุมชนจังหวัดตราด ได้แก่ นางสาวศิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด และนายสมโภชน์ วาสุกี ประธานศูนย์พัฒนาการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า จังหวัดตราด

2. บทบาทผู้หญิงกับการขับเคลื่อนงานขบวนชุมชนตราด

จากพัฒนาการของการขับเคลื่อนสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยองค์กรภาคประชาชนในจังหวัดตราดตามข้อมูลข้างต้น เมื่อมีการสอบถามข้อมูลจากผู้นำหรือแกนนำบางส่วนถึงบทบาทผู้หญิงกับการขับเคลื่อนงานขบวนชุมชนตราด พบว่าผู้หญิงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหรือกลุ่มแกนนำหรือฝ่ายสนับสนุนงานขับเคลื่อนดังกล่าว โดยมีข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

นางสาวศิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด ได้แสดงทัศนคติเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของผู้หญิงกับการทำงานชุมชนว่า

“ลักษณะนิสัยของผู้หญิงส่วนใหญ่แล้วนะ เป็นพวกที่รู้สึกเป็นเจ้าของมากกว่าผู้ชาย ทำให้รู้สึกห่วงหาอาทรคนที่อยู่อาศัย อยากทำงาน อยากทำให้ชุมชนกินดีอยู่ดี อยากช่วยแก้ไขปัญหามาของชุมชน น่าจะเป็นจุดดีของผู้หญิง ทำให้เกิดความจริงจังในการทำงาน”

(Siriwan Butrat, personal communication, July 20, 2025)

นางสาวศิริวรรณ บุตรราช ผู้มีบทบาทสำคัญเป็นที่ยอมรับของภาคประชาชนและเป็นแกนนำของกลุ่มชุมชนชุมชนจังหวัดตราด สำเร็จการศึกษาจากคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้า ด้วยเป็นลูกศิษย์อาจารย์ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม อีกทั้งได้อิทธิพลแนวคิดของ อาจารย์ปวย อังภากรณ์ ในเรื่องการพัฒนาชุมชน หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ไปสอบเป็นข้าราชการตำแหน่งเศรษฐกรทำงานที่จังหวัดขอนแก่นได้ไม่นานลาออกมาสอนหนังสือที่วิทยาลัยพาณิชยการขอนแก่นอยู่หลายปีจนกระทั่ง พ.ศ. 2529 ลาออกไปช่วยงานน้องชายที่ประเทศอังกฤษประมาณเกือบ 3 ปี กลับมาประเทศไทยตอนปลายปี พ.ศ. 2531 มาอยู่ที่ตำบลตะกวง อำเภอมือเมือง จังหวัดตราด เนื่องจากเป็นบ้านสามมี สามมีเคยทำงานเป็นหัวหน้าสินเชื่อและช่วยงานในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์และเป็นที่รู้จักของคนตราด แต่ประสบอุบัติเหตุและพิการ นางสาวศิริวรรณฯ เลยต้องกลับมาดูแล ในระยะแรกทำธุรกิจฟาร์มสุนัขพันธุ์หลังอานและทำการเกษตรสวนเมืงมะม่วงหิมพานต์ ต่อมานางสาวศิริวรรณฯ ได้เป็นประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตั้งแต่ปี 2538 นั้นเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในระยะแรกนั้นยังได้ร่วมงานกับ นางสาวผ่องศรี อินทสุวรรณ และนางรัฐจวน เนตรสุวรรณ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งทำงานในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ของพระอาจารย์สุบิน ออกไปชักชวนชาวบ้านในพื้นที่ต่าง ๆ ในพื้นที่ตราดเพื่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อการแก้ปัญหาหนี้สินซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของชุมชน นอกจากนี้ นางสาวศิริวรรณฯ ยังได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไปเป็นบอร์ด พอช. เป็นผู้หญิงคนที่สองที่ได้รับตำแหน่งนี้ และดำรงตำแหน่งสองสมัยเป็นเวลา 8 ปี พร้อมรักษาการอีกระยะหนึ่ง หลังจากนั้นไปดำรงตำแหน่งรองประธานสภาพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้า ในโควตาผู้หญิง (Siriwan Butrat, personal communication, July 20, 2025)

นางสาวศิริวรรณฯ ประธานองค์กรชุมชนคนตราด ได้ให้ความเห็นในการทำงานชุมชนของบรรดาผู้หญิงที่มาร่วมทำงานว่า

“นิสัยหรือจิตผู้หญิง ธรรมชาติเป็นคนชอบช่วยเหลือ ไม่นิ่งดูตาย จิตใจมีสภาพของความเป็นแม่ คือผู้หญิงผู้ชายจะต่างกัน ส่วนใหญ่หากต้องไปสู้ไปอะไร เราจะให้บทกับผู้ชาย ประธานหลายกลุ่มเป็นผู้ชาย เหมือนเป็นค่านิยมมักให้ประธานเป็นผู้ชาย แต่คนที่ขับเคลื่อนงานจริง ๆ เป็นผู้หญิง กองเลขาจะเป็นผู้หญิง ด้วยความที่ต้องละเอียด ช่างจด ช่างจำ ต้องประสานงาน ผู้หญิงจะได้ดีมาก จะเอาใจใส่ ชอบดูแล อาหารการกิน น้ำท่า

ในการประชุมต่าง ๆ ผู้หญิงจะจัดการเรื่องอาหารการกิน ผู้ชายจะไม่ยุ่งเรื่องนี้ มักจะมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิง จำนวนผู้หญิงที่มาทำงานชุมชนมีมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายก็จะช่วยงานที่หนัก ๆ ใช้แรงหรือขับรถให้” และยังได้สรุปลักษณะการทำงานของผู้หญิงว่า

“ผู้หญิงจะมีความรับผิดชอบ และมีความละเอียดมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายจะทำธุรกิจได้ดีกว่าผู้หญิง เพราะกล้าได้กล้าเสีย แต่ผู้หญิงจะรับผิดชอบและอดทนมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงอ่อนหวาน นุ่มนวล

ผู้หญิงใช้ใจทำงาน พลังอ่อนสามารถง้างพลังแข็งได้ ผู้ชายเอ่ยคำขอโทษยาก แต่ผู้หญิงมักจะยอมนะ ขอโทษง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายมักจะไม่ทำเพราะเชื่อว่าต้องเข้มแข็ง บางครั้งการทำงานมันต้องยอมขอโทษบ้าง เพื่อแสดงความจริงใจเพื่อให้ได้ความร่วมมือ”

(Siriwan Butrat, personal communication, July 20, 2025)

นางสาวศิริวรรณฯ เล่าถึงเหตุผลของการยอมรับการทำงานของตนในฐานะผู้นำองค์กรชุมชนคนตราดว่า

“องค์กรชุมชนคนตราด ตั้งเมื่อปี 2544 แต่เพิ่งมีประธานเมื่อปี 2549 เดิมมีการส่งตัวแทนแต่ละชุมชนมา ทำงาน เริ่มจาก 8 กลุ่มก่อนและค่อย ๆ เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ จริง ๆ เริ่มแรก อ.สมโภชน์ฯ เองก็ไม่ชอบศิริวรรณ หรือ อ.วินิจ ประธานชุมชนคลองบางพระก็เช่นกัน แต่ด้วยทุกคนรู้จักสามีพี่ ด้วยความที่ อ.สมโภชน์ฯ เป็นคนมีความรู้ เป็นครู เป็นนักประวัติศาสตร์ เป็นคนตราด ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คนตราดเคารพนับถือ อะไร ๆ ก็ให้แก่มานำหน้า ต่อมาเมื่อได้ทำงานด้วยกัน ก็ยอมรับกัน พี่คิดว่าเพราะทุกคนมี “เป้า” เดียวกัน เพื่อพื้นที่ และอาจด้วยนับถือรัชกาลที่ 5 เหมือนกัน แรก ๆ อ.สมโภชน์ฯ คงไม่เชื่อว่าพี่จะทำงานจริงจัง เพราะมองว่าพี่ไม่ใช่คนที่นี่ แต่พี่ก็สร้างการยอมรับให้กับเค้าได้ และชาวบ้านจะชอบให้ผู้นำกล้าที่จะเถียงกับหน่วยงานรัฐในพื้นที่ เพื่อรักษาผลประโยชน์แก่คนตราด ซึ่งพี่ก็เป็นแบบนี้ การยอมรับพี่ที่ตราดจึงมีสูง และอาจเกิดจากการที่บางครั้งชาวบ้านผิดพลาด เราในฐานะผู้นำต้องออกไปยื่นรับก่อนเลย ไปยื่นข้างหน้าเลย ขอรับผิดชอบก่อนเลย จะให้แกไข้อย่างไร ก็รับไปจัดการ เป็นเรื่องพี่ทำแบบนี้อยู่เสมอในการทำงานกับชุมชน” และได้เสริมในเรื่องนี้อีกว่า

“จุดหลักที่พี่คิดว่าทุกคนยอมรับให้มาเป็นผู้นำน่าจะเป็นเพราะ “ความกล้าที่จะเสนอตัวมาทำงาน” ส่วนใหญ่ผู้ชายมักได้เป็นผู้นำเพราะกล้า แต่ผู้หญิงไม่กล้า แต่อีกด้านที่คิดว่าผู้ชายอาจจะหมั่นไส้เรา อยากทำก็ลองให้ทำดู ต่อมาเมื่อมีผลงานสำเร็จ เค้าก็ให้การยอมรับเรา ถ้าดูในหลาย ๆ พื้นที่จะเห็นผู้นำหญิงหลายคนทำงานโดดเด่นมีเยอะนะ เช่น ที่ชลบุรี สุพรรณบุรี สุรินทร์ และอีกหลายที่”

(Siriwan Butrat, personal communication, July 20, 2025)

นางสาวศิริวรรณฯ ได้เคยให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทของงานที่ได้ทำในการขับเคลื่อนงานสำคัญในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งภายใต้กระบวนการจัดการตนเองบนฐาน “5 ดี วิถีตราด” ร่วมกับ พอช. ขบวนองค์กรชุมชนคนตราด หน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง และตัวแทนเครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดตราด เข้าร่วมเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพสภาองค์กรชุมชนตำบล 43 พื้นที่ 7 อำเภอ จังหวัดตราด เพื่อขับเคลื่อนนโยบายความมั่นคงทางอาหารและยา (สมุนไพรรักษา) โดยพลเมืองตราด” โดยมีผู้กว่า 100 คน ณ ห้องประชุมวิทยาลัยชุมชน ตำบลเนินทราย อำเภอเมือง จังหวัดตราด ว่า

“ขบวนองค์กรชุมชนคนนคราตได้ผลักดันการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะระดับจังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขับเคลื่อนประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญของจังหวัด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบริบทของพื้นที่ ทำให้มีการขับเคลื่อนประเด็นนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เกิดรูปธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต 5 ดี วิถีคนตราต พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้สร้างสุขภาพที่ดี สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี สร้างสังคมแห่งความรัก สร้างที่อยู่อาศัยที่มั่นคงให้กับประชาชนคนตราต”

(Siriwan Butrat, personal communication, July 25, 2024)

นางสาวศิริวรรณฯ ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับหลักการทำงานในฐานะผู้นำที่ต้องบริหารจัดการการขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพว่า

“ที่ผ่านมา จ.ตราต มีขบวนการภาคประชาชนที่รวมตัวกันขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาของพื้นที่ ส่วนหนึ่งได้มีการประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคสาธารณสุข ภาคการเกษตร ภาคการพัฒนาชุมชน ฯลฯ ซึ่งปัญหาหนึ่งคือหน่วยงานต่าง ๆ มักแยกส่วนกันเข้ามาคนละครั้ง งบประมาณคนละก้อน ทั้งที่เป็นการทำงานกับชาวบ้านคนเดียวกัน แต่อาจต้องมาทำงานกันคนละรอบ เวลาที่หน่วยงานหนึ่งเข้ามาสนับสนุนงบประมาณให้ภาคประชาชน ก็จะเข้ามาบอกว่าเขาต้องการอะไร พออีกหน่วยงานหนึ่งเข้ามาก็จะบอกว่าเขาต้องการอะไร พอมาคลี่ดูจะเห็นว่าเป็นเรื่องเดียวกัน คำถามคือแล้วเหตุใดจึงไม่มาพร้อมกัน บางครั้งหน่วยงานก็ทะเลาะกันเอง ใครจะลงมาก่อนหรือหลัง บางทีกลุ่มชาวบ้านก็ถูกแยกกันตามแต่ละหน่วยงาน ฉะนั้นการรวมตัวกันของภาคีอาสา 9 หน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่ดีมาก จะเข้ามาเติมเต็มการทำงานในพื้นที่ ด้วยการเอาใจหทัยความต้องการของพื้นที่เป็นตัวตั้ง” และได้กล่าวถึงเป้าหมายต่อไปในการขับเคลื่อนงานขบวนองค์กรชุมชนคนตราตร่วมกับ 9 หน่วยงานที่รวมตัวกันในนาม “ภาคีอาสา” (Area Strengthening Alliance - ASA) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ “เด็กตราต สุข สงาต อี” อีกว่า

“ปัจจุบัน จ.ตราต หยิบยกประเด็นเรื่องการพัฒนาเด็กและเยาวชนขึ้นมาทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจให้มาบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เรื่องนี้เป็นภารกิจใหม่ของท้องถิ่น ดังนั้นโจทย์คือจะทำให้คนในพื้นที่สามารถมีส่วนร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อดูแลลูกหลานของตนเองได้ นี่คือนโยบายที่เราช่วยกันทำให้สำเร็จต่อไป”

(Siriwan Butrat, personal communication, July 20, 2025)

นางสาวจันทนา เสี่ยงสลัก เลขานุการองค์กรชุมชนคนตราต ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแทนบัณฑิตคืนถิ่นที่สำเร็จการศึกษาแล้วกลับมาทำงานที่บ้านเกิด ถือเป็นคนรุ่นใหม่ ได้สรุปบทบาทของสตรีในการก่อตั้ง

และขับเคลื่อนงานของตราดด้านต่าง ๆ นางสาวจันทนาฯ เป็นผู้ร่วมผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายสร้างความมั่นคงทางอาหารและยา (สมุนไพรท้องถิ่น) และมีบทบาทในการคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ของชุมชน คิดค้นและออกแบบรูปแบบการจัดและนำเสนองานของชุมชนผ่านสื่อออนไลน์และเพจขององค์กรชุมชนคนตราด อีกทั้ง มีบทบาทด้านการสื่อสารสาธารณะ จัดรายการวิทยุรายการ “วิถีตราด” ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดตราด (สวท.ตราด) รวมถึงมีบทบาทการขับเคลื่อนและออกแบบเชิงยุทธศาสตร์บทบาทการเป็นผู้บริหารจัดการชุมชน เชื่อมโยงคนทุกกลุ่มให้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบลอำเภอ และจังหวัด โดยนางสาวจันทนาฯ กล่าวถึงปัจจัยและบุคลิกลักษณะของผู้หญิงที่เข้ามาทำงานชุมชนว่า

“ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทคือ การที่ผู้หญิงในยุคปัจจุบันนี้มีความรู้ มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับการเรียนรู้ เปิดใจ เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาของทุกภาคส่วนและเป็นที่ยอมรับของชุมชนในการคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้นำท้องที่และท้องถิ่นและสภาองค์กรชุมชน และเป็นผู้นำของชุมชนในทุกระดับมากขึ้น บุคลิกลักษณะผู้นำหญิงที่แตกต่างจากผู้นำชายในจุดสำคัญ ๆ คือ ความเป็นนักประสานและผสานที่ดี ทำให้สามารถเชื่อมโยงคนในทุกเพศ วัย ของชุมชนได้ นอกจากนี้ ยังเป็นนักเสริมพลังกระตุ้นบวกที่ดี จึงทำให้ผู้ที่เข้าร่วมงาน มีความมั่นใจที่จะลุกขึ้นมาจัดการพื้นที่ตนเอง ” และได้กล่าวเสริมในเรื่องนี้อีกว่า

“หลักการการทำงานของผู้นำหญิงนั้น ทำงานด้วยหัวใจ และจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ โดยไม่ลังเล มีความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย แม้จิตใจจะอ่อนไหว แต่สู้ไม่ถอย ” และ “ปัจจัยอันนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานคือการเชื่อมโยงคนทำงานที่หลากหลาย ภายใต้แนวทางร่วมที่กำหนดไว้ร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวคือ สร้างสุข แก่ทุกข์ของชุมชน สร้างพลังชุมชน พัฒนาให้เข้มแข็ง”

(Chantana Seangsaluk, personal communication, August 7, 2025)

นางกมลวรรณ รุจิอาจ ประธานสภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลบ่อพลอย อ.บ่อไร่ จังหวัดตราด ได้เริ่มมาขับเคลื่อนงานตั้งแต่ พ.ศ. 2551 โดยอยู่ในคณะขับเคลื่อนเพื่อการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามกฎหมายสภาองค์กรชุมชนปี พ.ศ. 2551 ได้กล่าวถึงการเข้ามาขับเคลื่อนงานชุมชนของตนว่า

“ตอนแรกยังไม่รู้จักพี่แต่ว (นางสาวศิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด) แต่รู้จักกับสามีพี่แต่ก่อนและยังไม่รู้จักองค์กรชุมชนคนตราดที่ตั้งมานานแล้วก่อนที่จะมีสภาองค์กรชุมชนตามกฎหมาย สามีพี่แต่วทำงานในสมาคมคนพิการ หลังจากพี่แต่วลงมาจากที่เป็นบอร์ด พอช. และกลับมาทำงานชุมชน ก็ได้รู้จักและร่วมงานกันมาตลอด ประมาณตั้งแต่ปี 2552 ” และได้แสดงทัศนะเรื่องบุคลิกลักษณะและวิธีการทำงานของผู้หญิงที่ส่งเสริมการทำงานชุมชนว่า

“ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักปรับตัวเข้าหาผู้อื่นได้ดี มีความรอบคอบไม่ผลีผลาม ใจเย็น ความอ่อนโยนของผู้หญิงจะได้เปรียบในการทำงาน ผู้หญิงเวลาประสานอะไร เราจะให้เกียรติผู้ชาย เรามีความจริงใจไปแลก ผู้หญิงมีเทคนิคในการพูด มีมารยา ไม่โผงผาง ผู้หญิงจะโน้มน้าวขอความร่วมมือเก่ง ส่วนใหญ่จะฟังก่อนที่จะพูด ฟังแล้ววิเคราะห์ว่าจะเข้าหาเค้าอย่างไร หากเค้าแรง เราก็จะหลบก่อน ถ้าผู้ชายมักไม่ยอมกันง่าย ๆ แต่ผู้หญิงนี่ บางทีเราถุกนะ แต่เราก็ออม คือเรากลับไปตั้งหลักก่อน แล้วกลับมาใหม่ ใช้เหตุใช้ผลเยอะพอสมควร” อีกทั้ง นางกมลวรรณฯ ให้ข้อมูลแม้ว่าผู้ชายจะยังเป็นผู้นำในสภาองค์กรชุมชนตำบลหลายแห่ง แต่แท้จริงแล้วการขับเคลื่อนงานจะทำโดยทีมแกนนำหญิงในสภาองค์กรชุมชนนั้น ๆ และยืนยันว่าการยอมรับผู้หญิงมาจากผลงาน

“ในสภาองค์กรชุมชน แม้ว่าประธานจะเป็นผู้ชาย แต่คณะขับเคลื่อนงาน กองเลขจะเป็นผู้หญิงแทบจะทั้งหมดการยอมรับผู้หญิงนั้น แรก ๆ ก็ไม่ได้รับการยอมรับเท่าไร แต่พอมีผลงานแก้ไขปัญหามุมชนได้จริง ถึงค่อย ๆ ยอมรับมากขึ้น ๆ สำหรับพี่แหว่ (ศิริวรรณ บุตรราช) นั้น พี่เห็นว่าการที่แกได้รับการยอมรับจากชุมชน คือการที่แกมาคลุกคลีช่วยเหลือและทำงานกับชุมชน คนไม่ได้ยอมรับแกจากการที่แกไปทำงานระดับชาติ แต่เป็นการยอมรับจากผลงานที่แกทำกับชุมชน แกเป็นประธานองค์กรชุมชนคนตราด เป็นผู้นำทีมในการแก้ไขปัญหาชุมชนต่าง ๆ ทำให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ แรก ๆ กลุ่มผู้นำชายอาจไม่ยอมรับพี่แหว่ เพราะเป็นคนนำเสนอในที่ประชุมขบวนชุมชนแบบตรงไม่เกรงใจ แต่ต่อมา พอมาทำงานร่วมกันก็คุ้นชิน เพราะพี่แหว่เป็นคนตั้งใจ มุ่งมั่นทำงานให้ชุมชนจริง ๆ แล้วงานส่วนใหญ่ที่ออกมาได้ดี ทำให้ได้รับการยอมรับ” และได้สรุปหลักการการทำงานของตนเองว่า

“การที่ผู้หญิงลุกมาทำงานมากขึ้น เพราะปัจจุบันผู้หญิงยุคใหม่ทำงานนอกบ้าน และงานชุมชนส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องจิตอาสา และจริง ๆ หน่วยงานรัฐก็ให้การสนับสนุนผู้หญิงให้มาทำงาน หลายงานเป็นบทบาทที่ทำภายใต้หน่วยงานรัฐ พอเกิดผลงานที่สำเร็จและทำอย่างรอบคอบละเอียดอ่อน ทำให้เกิดการยอมรับและมีพลังในการทำต่อ อย่างเช่น พี่ทำพัฒนาที่อยู่อาศัย ทำแล้ว เห็นคนมีที่อยู่อาศัย ก็มีความสุข พี่รู้สึกปิติจากการทำงานจิตอาสา รู้สึกว่าได้ช่วยชุมชนแก้ไขปัญหา ทำให้เรารู้สึกว่าเรามีคุณค่า”

(Kamonwan Rujijaj, personal communication, July 30, 2025)

นายจรัญ พานิช กลุ่มแกนนำองค์กรชุมชนคนตราด ภายหลังเกษียณจากการบินไทยแล้วกลับมาอยู่ตราด เข้ามาช่วยงาน อสม. ของชุมชนก่อน ต่อมาถูกดึงมาช่วยงานองค์กรชุมชนคนตราดโดยการชักชวนของ อ.สมโภชน์ วาสุกรี และนางสาวศิริวรรณ บุตรราช นอกจากนี้ นายจรัญฯ ยังช่วยงานที่เทศบาลเมืองตราดด้วย และเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนงานอยู่หลายชุดของหลายหน่วยงานในพื้นที่

ตราด นายเจริญฯ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของนางสาวศิริวรรณฯ และการทำงานของทีมงานของทีมงานโครงการองค์กรชุมชนคนตราดว่า

“พี่แแต่เป็นผู้หญิงที่กล้า กล้าพูดกล้าทำ ตัดสินใจได้ทันที่ทั้งที่ สามารถพูดและอธิบายงานได้ดี เหมือนเข้าใจงานที่ทำ ในแง่ความเป็นผู้นำถือว่าชัดเจน ไม่มีชักแฉก ตรงไปตรงมา พี่แแต่เป็นผู้นำแบบไม่ทิ้งน้อง ๆ คอยดูแลเรื่องอาหารการกินเวลามาทำงาน จะได้ทำงานได้ คือผู้หญิงเหมือนมีหน้าที่เลี้ยงครอบครัว เป็นธรรมชาติของผู้หญิงทุกคน ชอบดูแล การทำงานชุมชนไม่เหมือนบริษัท มีความผูกพันกัน เหมือนลูกเหมือนหลาน การเข้ามาทำงานชุมชนคือมันมาด้วยใจ การดูแลลูกหลาน ความเป็นห่วง เหมือนติดมาจากบ้าน มันไม่ fake สำหรับกองเลขาขององค์กรชุมชนคนตราดนั้น ต้องชื่นชมน้อง ๆ ในกองเลขา มาก เพราะเค้ามีความตั้งใจมาก ไม่ละทิ้งงาน จะมีการตามงาน ตามประชุม ผมเข้ามาช่วยในเรื่องงาน เอกสารก็จะช่วยสอนและทำงานร่วมกับฝ่ายเลขา เห็นว่าน้อง ๆ เค้าเสียสละ มีความจริงใจในการทำงานดีมาก ผมชื่นชมกองเลขาขององค์กรชุมชนคนตราดที่เป็นผู้หญิงล้วน ทำงานได้ขนาดนี้” และมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะและบทบาทสตรีกับการทำงานชุมชนว่า

“ส่วนตัวเห็นว่าผู้นำจะเป็นผู้หญิงหรือชายก็ได้ ขอให้ทำงานแล้วออกมาเป็นรูปธรรมชัดเจนก็พอ ผมเห็นคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่ก็มีแต่ผู้หญิง ผู้หญิงจะเสียสละมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงในพื้นที่จะมีความกระตือรือร้นมากกว่าผู้ชาย และจริง ๆ ก็เหมือนว่างานบริการ ผู้ชายมักไม่ถนัดเท่าผู้หญิง แต่ด้วยความที่ผมเคยอยู่การบินไทย จึงคุ้นชินกับงานบริการ ไม่ได้ถืออะไรมาก ผมมีส่วนไปแนะนำสอนในเรื่องการเขียนที่เป็นระบบ การนำเสนอที่เป็นขั้นเป็นตอน การทำรายงานการประชุม ให้กับกองเลขาขององค์กรชุมชนคนตราด” นอกจากนี้ นายเจริญฯ ยังตั้งข้อสังเกตในเชิงแนะนำแนวทางการสานต่องานที่เข้มแข็งของขบวนการองค์กรชุมชนตราด

“เคยคุยกับพี่แแต่ (นางสาวศิริวรรณ บุตราช) กับ อ.สมโภชน์ ว่า งานจิตอาสาเป็นงานที่ต้องปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่เด็ก ๆ แต่ตอนนี้เราต้องการคนรุ่นใหม่เข้ามาต่อยอดมาฝึกทันที ไม่ให้ขาดช่วง คงต้องปรับกลยุทธ์ใหม่ ต้องให้มีคนค่อย ๆ เข้ามาเรียนรู้ เรื่องไอทีคนรุ่นเก่าก็ท้อไม่อยากทำ ตอนนี้ผมเห็นแต่คนที่เพิ่งเกษียณที่สนใจ เช่น พวกครู ผมก็พยายามชักจูงให้มาช่วยกัน เคยคุยกับพี่แแต่ว่าต้องหาตัวแทนแล้วละ ต้องยอมรับและสนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้เข้ามา ยุคนี้ผู้นำอายุไม่ต้องมาก ต้องฝึกขึ้นมา แต่การทำงานแบบชาวบ้านก็ไม่ค่อยได้นึกถึงเรื่องการมีผู้สืบทอดแบบเป็นระบบนัก และอีกด้านก็อาจคาดหวังว่าจะมีใครทำงานทุ่มเทได้อย่าง อ.สมโภชน์ และพี่แแต่ มัย”

(Charan Panich, personal communication, July 31, 2025)

นางธัญวรัตน์ เกษกุล ผู้ประสานงานสภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลเกาะช้างใต้ ได้เข้ามาทำงานชุมชนเมื่อ พ.ศ. 2561 เริ่มเข้ามาก็มาทำเรื่องบ้านพอเพียง และเมื่อ พ.ศ. 2565 ก็เสนอเรื่องบ้านมั่นคง

และได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก พอช. ในการซ่อมบ้านทั้งหมด 89 หลัง ที่พื้นที่ตำบลเกาะช้างใต้ นางธัญวรัตน์ฯ ได้มีโอกาสไปทำงานร่วมกับนางสาวศิริวรรณฯ องค์กรชุมชนคนตราด โดยเป็นผู้ประสานงานของ อ.เกาะช้าง และหน้าที่ประจำของนางธัญวรัตน์ฯ ที่สภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลเกาะช้างใต้ เป็นแกนนำขับเคลื่อนงาน เป็นฝ่ายเลขานุการ และเป็นผู้ประสานงาน นางธัญวรัตน์ฯ ได้เล่าถึงหลักการทำงานของตนว่า

“ทุกวันนี้ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้าน เกาะช้างมีคนขับเคลื่อนงานชุมชนที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เห็นว่าผู้ชายส่วนใหญ่เค้าจะไม่มาทำงานแบบที่เป็นงานละเอียด คือ ประธานอาจเป็นผู้ชาย เวลาประชุมก็จะมา ให้ความร่วมมือดี แต่งานละเอียด ๆ ที่เป็นส่วนขับเคลื่อนในพื้นที่ ผู้ชายเค้าก็จะไม่มาทำ การทำงานของตนเองจะใช้ระบบการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายชุมชนและหน่วยงานรัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เพราะงานที่เราทำมันมีผลงานชัดเจน พอไปคุยก็ได้ความร่วมมือที่ดี อีกทั้งตนเองก็รับงานที่หน่วยงานรัฐฝากมาประสานหรือมาทำ เราก็เต็มใจทำให้ คือช่วยกันงานเขางานเรา มันคือความร่วมมือกันของชาวบ้านในชุมชน หน่วยงานรัฐ และภาคีต่าง ๆ หากไม่ร่วมมือ งานคงไม่สำเร็จ” และยังกล่าวเสริมในเรื่องบทบาทสตรีในการขับเคลื่อนงานชุมชนว่า

“หากผู้ชายไปทำงานแบบการประสานขอความร่วมมือ ผู้ชายจะพูดตรง ๆ พูดอะไรไม่ถนอม น้ำใจ จะพินิจ บางครั้งคนฟังมีความรู้สึกในคำพูด หากพูดไม่คิดมันอาจกระทบเรื่องงาน ตนเองเวลาทำงานจะให้ความเกรงใจกับทุกภาคส่วนที่เราไปประสาน ในทีมผู้หญิงเรามักคุยกันว่า ถ้าอันไหนเราทำได้ เราก็ทำ ส่วนที่ทำได้ต้องใช้แรงก็ต้องฟังผู้ชาย คือแบ่งงานตามความถนัดและตามเหมาะสม เช่น งานเทคนิคงานโซลาร์เซลล์ก็ต้องผู้ชาย แต่เรื่องเอกสารต้องผู้หญิงจะละเอียดรอบคอบกว่า ผู้หญิงจะใช้วิธีชักชวนผู้หญิงด้วยกันมาทำงานมันง่ายกว่าตนเองพยายามสร้างระบบในการทำงาน สร้างกลุ่มขับเคลื่อนงานเป็นกลุ่มเล็กที่คอยวิ่งประสานงานเพื่อความคล่องตัว มีเลขาด้วยในนั้น ปัจจุบันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงจำนวนมาก มีบางหมู่บ้านผู้หญิงเป็นนายก อบต. เป็นรองนายก อบต. ทีมงานผู้หญิงหมดเลยก็มี แล้วก็เข้มแข็งด้วย ปัจจุบันคนยอมรับผู้หญิงทำงาน สังเกตการเชิญประชุมปรึกษาหารือ คนที่มาก็มักจะเป็นผู้หญิง และอยู่ร่วมประชุมจนจบ มีความอดทนสูง เทียบกับผู้ชายมักจะขอตัวก่อน”

(Thanwarat Kesakul, personal communication, July 31, 2025)

การอภิปรายผลทางวิชาการ

จากการถอดบทเรียนการศึกษาวิจัยส่วนหนึ่งจากโครงการหลัก วิจัยเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง: พื้นฐานของประชาธิปไตยอัตลักษณ์ไทย” เพื่อวิเคราะห์บทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนคนตราด พบว่าจุดเริ่มของการก่อรูปองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนชุมชน

ตราดมาจากสภาพปัญหาใกล้ตัวของชาวบ้านที่เป็นปัญหาร่วมกันของชุมชนแทบจะทุกพื้นที่ของประเทศไทยคือ ปัญหาหนี้สินเรื้อรัง ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และปัญหาคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้นำธรรมชาติในชุมชนลุกขึ้นมาและหาแนวร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาค้นปัญหาดังกล่าว ในกรณีของตราดนั้น พระอาจารย์สุบิน ปณีโต แห่งวัดไผ่ล้อม ด้วยความเป็นพระสงฆ์นักคิด นักพัฒนา ได้ประยุกต์รูปแบบกลุ่มออมทรัพย์ของปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดสงขลามาใช้ร่วมกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาก่อตั้ง “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” เผยแพร่และชักชวนให้มีการจัดตั้งในพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ทั่วจังหวัดตราด กลายเป็นเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ ที่สามารถแก้ไขปัญหาค้นปัญหาหนี้สินของชาวบ้านกลุ่มที่ตั้งมั่นสัจจะในการออมได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับการก่อรูปขององค์กรภาคประชาชน เริ่มที่ “องค์กรชุมชนคนตราด” ที่มุ่งทำงานแก้ไขปัญหาค้นปัญหาในพื้นที่แบบประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ภายหลังต่อมาได้รับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์โดยคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้เป็นที่รู้จักและเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีผลงานแก้ไขปัญหาค้นปัญหาในพื้นที่ที่เป็นรูปธรรมจำนวนมาก และยังเกิดองค์กรชุมชนที่จัดตั้งโดยรัฐตามกฎหมายว่าด้วยสภาองค์กรชุมชน มาผนวกเสริมและทำให้เกิดเครือข่ายขบวนชุมชนตราดที่ชัดเจนมีความหลากหลายมีสถานภาพตามกฎหมาย มีงบประมาณมาสนับสนุนการทำงาน อีกทั้ง สามารถดึงหน่วยงานราชการในพื้นที่ให้นำงบประมาณลงมาใช้ในการแก้ไขปัญหาค้นปัญหาของชุมชนอย่างจริงจัง ตลอดจนการสร้างภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมอื่น ๆ และชักชวนให้มาร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาค้นปัญหาในพื้นที่ตราด เหล่านี้จึงตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาค้นปัญหาด้านของชุมชนจนกลายเป็นกลุ่มขบวนชุมชนตราดที่มีพลังและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนตราดอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับบทบาทสตรีกับการพัฒนาความเข้มแข็งของขบวนชุมชนตราดเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้นำ แกนนำผู้หญิง ทีมขับเคลื่อนงานทั้งที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายขององค์กรชุมชนของตราด พบว่าผู้หญิงมีบทบาทอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานหลักของขบวนชุมชนตราด ซึ่งปรากฏหลักฐานชัดเจนทั้งจากการบอกกล่าวและบันทึกจากหลายแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรชุมชนกลุ่มใด ทั้งที่มีประธานองค์กรเป็นผู้ชายหรือเป็นผู้หญิงก็ตาม ทีมแกนนำหรือคนขับเคลื่อนงานของกลุ่มจะเป็นทีมที่ประกอบด้วยผู้หญิงแทบทั้งหมด จะทำหน้าที่ประสานงานกับภาคีภายนอก ลงพื้นที่ชุมชน ทำงานเป็นฝ่ายเลขานุการ ทั้งนี้ หากพิจารณาว่าค่านิยมในอดีตที่ว่า “ชายเป็นใหญ่” นั้น อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและ พัฒนาการบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและจารีตปฏิบัติของแต่ละสังคม และด้วยข้อเท็จจริงที่ประชากรเพศหญิงของประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้นและในปัจจุบันมากกว่าเพศชาย (จำนวนประชากรเพศหญิงร้อยละ 51.21 ของจำนวนประชากรทั้งหมด) ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจมีการเปิดกว้างผลักดันและยอมรับการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงมากขึ้น ร้อยละของ

จำนวนหัวหน้าครัวเรือนหญิงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ (Department of Women's Affairs and Family Development, 2023) อคติแฝง แบบแผนหรือภาพเหมารวมทางเพศ ที่วางบทบาทว่าผู้หญิงต้องเป็นผู้ตามนั้นอาจถูกทำลายไปได้จากบทพิสูจน์ด้วยผลงาน ซึ่งหากพิจารณากรณีของตราดมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากในเรื่องนี้ จากบุคลิกลักษณะและวิธีการทำงานของผู้นำที่เป็นผู้หญิงของชุมชนตราดที่แสดงออกถึงความกล้า มุ่งมั่นจริงจัง เน้นการทำงานแบบร่วมมือมุ่งเป้า ใส่ใจรายละเอียด มีความรับผิดชอบสูง วางตัวเป็นแบบอย่าง มีเทคนิคในการสื่อสารและประสานงาน เห็นอกเห็นใจใส่ใจเรื่องสุขภาพและอาหารการกินของทีมงาน ดังการศึกษาวิจัยของ Northouse และของ Eagly ที่สรุปว่า ผู้นำหญิงมีแนวโน้มใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความใส่ใจเป็นรายบุคคล ความสัมพันธ์ผู้นำและผู้ตามแบบไว้วางใจและร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มักเป็นที่ยอมรับของลูกน้องหรือผู้ตาม ผู้หญิงมีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับรูปแบบผู้นำยุคใหม่ ที่เน้นความร่วมมือ ความสัมพันธ์ และจริยธรรม เหล่านี้จึงส่งเสริมภาวะผู้นำหญิง รูปแบบนี้เองน่าจะเหมาะกับงานขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนเพราะต้องอาศัยความร่วมมือไม่ร่วมมือจึงจะประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม คงปฏิเสธไม่ได้ว่าอุปสรรคที่จะทำให้ผู้หญิงเลือกที่จะไม่เข้ามาทำงานชุมชน หรือร่วมชุมชนในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาส่วนรวม ดังเช่น ภาระรับผิดชอบในครอบครัว ต้องรับผิดชอบงานบ้าน หน้าที่ดูแลบุตร และหากบุตรหรือลูกหลานมีปัญหา อาทิ เกเร ไม่เรียนหนังสือ ติดยาเสพติด ฯลฯ ผู้หญิงในฐานะแม่อาจเลือกทุ่มเทเวลาให้กับการแก้ปัญหาของครอบครัวก่อน แต่หากชุมชนมีกลไกในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของเยาวชนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเกิดความสบายใจหรือไม่รู้สีกะวนวายเรื่องครอบครัวที่จะเข้ามาทำงานขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนมากขึ้น ดังนั้นในงานวิชาการจำนวนมากมีข้อเสนอที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Life Balance) ของผู้หญิง ซึ่งโครงการล่าสุดที่ชุมชนตราดทำร่วมกับภาควิชา (ASA) ในการจะตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อดูแลลูกหลานของตนเอง ผลลัพธ์ก็น่าจะเป็นการแบ่งเบาภาระการดูแลครอบครัวของผู้หญิงได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ จากภาพการทำงานของสตรีในชุมชนตราดที่มีผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับทั้งในพื้นที่และระดับชาติ ที่ถูกนำไปเป็นต้นแบบจังหวัดนำร่องในหลาย ๆ โครงการ แต่ก็ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข ได้แก่ ความต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้เพราะผู้นำหญิงที่มีผลงานโดดเด่นและบรรดาแกนนำหญิง-ชายที่เข้ามาทำงานในชุมชนองค์กรชุมชนหลายคนเกษียณอายุจากงานประจำ ส่วนใหญ่เรียกได้ว่าเป็นผู้อาวุโส จึงจำเป็นต้องมีคนรุ่นใหม่มาสืบทอดสานต่อเรียนรู้การทำงาน ซึ่งทักษะการทำงานพัฒนาชุมชนนั้นต้องอาศัยเวลาในการฝึกฝนเรียนรู้ อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่คนรุ่นใหม่อาจท้อแท้และไม่อยากเรียนรู้ แต่คนรุ่นใหม่มีทักษะเรื่องเทคโนโลยี

มากกว่าอย่างเห็นได้อย่างชัดเจน การเปิดโอกาส ส่งเสริม และสนับสนุนบทบาทสตรีรุ่นใหม่จึงเป็นเรื่องจำเป็นกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของจังหวัดตราด

ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทสตรีกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของจังหวัดตราดและของภาพรวมระดับประเทศควรดำเนินการดังนี้

1. สร้างผู้นำหญิงภายใต้การส่งเสริมความเสมอภาคในการเป็นผู้นำ การไม่สร้างความรู้สึกลดทอนทางเพศ โดยใช้แนวทางของ Northouse มาประยุกต์ใช้ โดยส่งเสริมและสร้างค่านิยมวัฒนธรรมพันธมิตรในองค์กรในการขับเคลื่อนงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ให้ผู้หญิงและผู้ชายร่วมมือในฐานะ “พันธมิตร” การทำงานแบบร่วมมือมุ่งเป้าเดียวกัน ซึ่งผลลัพธ์เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามาเป็นผู้นำได้แล้ว

2. จากผลงานศึกษาวิจัยและพัฒนาเรื่องเพศสภาวะและภาวะผู้นำสตรีนิยมทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติของต่างประเทศและประเทศไทยล้วนมีผลการศึกษายืนยันว่า พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะนิสัยทั่วไปของผู้หญิง ดังที่กล่าวแล้วในบทความนี้ เป็นลักษณะเด่นสามารถหนุนเสริมความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานและการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันที่เน้นการบูรณาการ ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการปรึกษาหารือหาฉันทามติ ดังปรากฏการณ์ความสำเร็จของผู้นำสตรีระดับชาติในต่างประเทศที่แก้ไขสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที เช่นนี้จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนสตรีให้มีบทบาทผู้นำหรือผู้ขับเคลื่อนงานในสังคมเท่าเทียมกับผู้ชาย

3. จัดทำแผนชุมชนหรือองค์กรเพื่อการสร้างและฝึกฝนผู้นำหญิงหรือชายรุ่นใหม่ให้ทันกับการวางมือของผู้นำรุ่นเก่า อีกทั้งยกระดับผู้นำรุ่นใหม่ที่ต้องมีทักษะการทำงานชุมชนหรือองค์กร ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนหรือองค์กร ตลอดจนใช้ในการสร้างเครือข่ายและระดมพลังชุมชนหรือองค์กร

4. ภาครัฐควรมีนโยบายพร้อมตัวชี้วัด (Policy Indicators) เกี่ยวกับบทบาทสตรีที่ขยายให้รอบด้านมากขึ้น อาทิ เชื่อมโยงกับนโยบายด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข การศึกษา และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เช่น สัดส่วนสตรีในองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือจำนวนโครงการที่สตรีเป็นผู้นำ

5. ควรศึกษาติดตามแนวโน้มพัฒนาการบทบาทสตรีที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กร รวมถึงทิศทางการพัฒนาและการสร้างผู้นำหญิงรุ่นใหม่จากเยาวชนที่จะก้าวขึ้นมาด้วยความพร้อมในการขับเคลื่อนความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้อย่างไรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Chantavanich, S. (2010). *Qualitative research* (18th ed.). Chulalongkorn University Press.
- Charoenwong, S. (2011). *Group organization of popular in Trat province* (Master's thesis). Burapha University.
- Chaturapornpravit, C., Apisetkoon, T., & Yumuang, K. (2017). Role of female leaders in local administrative organizations: Laemchabang city municipality, Chonburi, Thailand. *Journal of Politics, Administration and Law*, 9(3), 581–611.
- Community Organizations Development Institute. (2025, July 25). Gathering of 5 good Trat people's way of life. Retrieved August 15, 2025, from <https://web.codi.or.th/20230725-46923/>
- Community Organizations Development Institute. (2025, July 28). Exploding the power of “5 good Trat ways” to elevate communities to “self-management.” Retrieved August 15, 2025, from <https://web.codi.or.th/20250728-63040/>
- Community Organizations Movement Network of Trat Province. (2024, October 29). Focus group on “Trat Province self-management.” Kon Trat Community Organization Office.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications.
- Department of Women's Affairs and Family Development. (2023). *Situation of Thai women in 2024*. Gender Equality Promotion Division, Measures and Mechanisms Group, Ministry of Social Development and Human Security. Retrieved August 23, 2025, from <https://www.dwf.go.th//storage/76897/584ac11a-5f44-4167-a8e8-565fd7c9cd0b-document-5920.pdf>
- Department of Women's Affairs and Family Development. (2023). *Women's development action plan (2023–2027)*. Gender Equality Promotion Division, Measures and Mechanisms Group, Ministry of Social Development and Human Security. Retrieved August 23, 2025, from <https://www.dwf.go.th//storage/55671/>
- Duangsa, U. (1994). *Qualitative research: Theory and application in education and modern society*. National Research Council.

- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Hanpakdeeniyom, A. (2021). The model to drive women's role toward sustainable community development in the 21st century. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(4), 355–371.
- Kamolsirisakul, H., Piyachan, P., Kulsudjarit, A., & Samukkethum, S. (2021). Lessons learned from the best practice of drug prevention and solution in the city communities by community participation: A case study of Sapanpoon Community, Donmueang, Bangkok. National Research Council of Thailand.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lovey, C. (2003). The concept of psychological well-being and its relationship to a sense of belonging among college students (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland.
- Nilmaee, K. (2006). Women's organizations in strengthening communities in Bang Saphan Noi District, Prachuap Khiri Khan Province. *Interdisciplinary Study for Local Development*, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University. Retrieved July 31, 2025, from <https://islocal.ru.ac.th/>
- Nontapattamadul, K. (2003). *Qualitative research in social welfare: Concepts and research*. Thammasat University Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

- Promjaroen, P. (2021). Leadership of women in elementary and primary schools management roles in Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province (Independent study, Master of Public Administration, Faculty of Political Science). Chulalongkorn University.
- Rhode, D. L. (2017). *Women and leadership*. Oxford University Press.
- Rupp, D. E. (2006). An abstract: Employee justice perceptions and psychological needs satisfaction: Testing the mediating role of relational identity. *Personnel Psychology*, 59(3), 695–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x>
- Sakaew, M. (2023). Leadership according to Papanikadhamma of women leaders in Thai local development. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*, 6(2), A-115–126.
- Samukkethum, S. (2011). The establishment of power of the powerless. Machalongkhun CSB Co., Ltd.
- Senawong, C. (2022). Women leaders have more effective leadership: Covid-19 crisis. Thailand Productivity Institute. Retrieved July 31, 2025, from <https://www.ftpi.or.th/2022/108009>
- Singkaneti, B., et al. (2025). Empowering community resilience on the basis of “Thai democratic regime” by social innovation (Report of 2024–2025). National Research Council of Thailand.
- Singleton, R. A., & Straits, B. C. (2005). *Approaches to social research* (4th ed.). Oxford University Press.
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 875–894. <https://doi.org/10.1002/job.175>
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.09.006>

- The National Health Commission Office. (2025). Trat residents set a development agenda, joining hands with 9 volunteer organizations to support local governments in caring for child development centers. Retrieved August 21, 2025, from <https://www.nationalhealth.or.th/associate/th/106>
- Trat Province. (2025). Basic information. Retrieved August 1, 2025, from <https://www.trat.go.th/admin/index.php#>
- Wiyaboon, S., & Yaemsuksawat, Y. (2023). Women's leadership towards the management in social economic and political in the new normal era. *Journal of Philosophical Vision*, 28(1), 38–50.
- Yamaqupta, N., & Kaewninprasert, K. (2021). Sense of belonging and organizational citizenship behavior of Trang Province residents. *Journal of Accountancy and Management*, 13(3), 55–69.