

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal-communication) ซึ่งเน้นที่คุณลักษณะของผู้ส่งสาร คือ พัฒนาการ ซึ่งมีทฤษฎี แนวความคิด และการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงแยกได้เป็น 6 ตอน ดังนี้

1. ทฤษฎีการสื่อสาร
2. ทฤษฎีการสื่อสารเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ
3. ปัจจัยการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร
4. แนวคิด เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน
6. การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพทั่วไปและความสามารถส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานของพัฒนาการ

1. ทฤษฎีการสื่อสาร

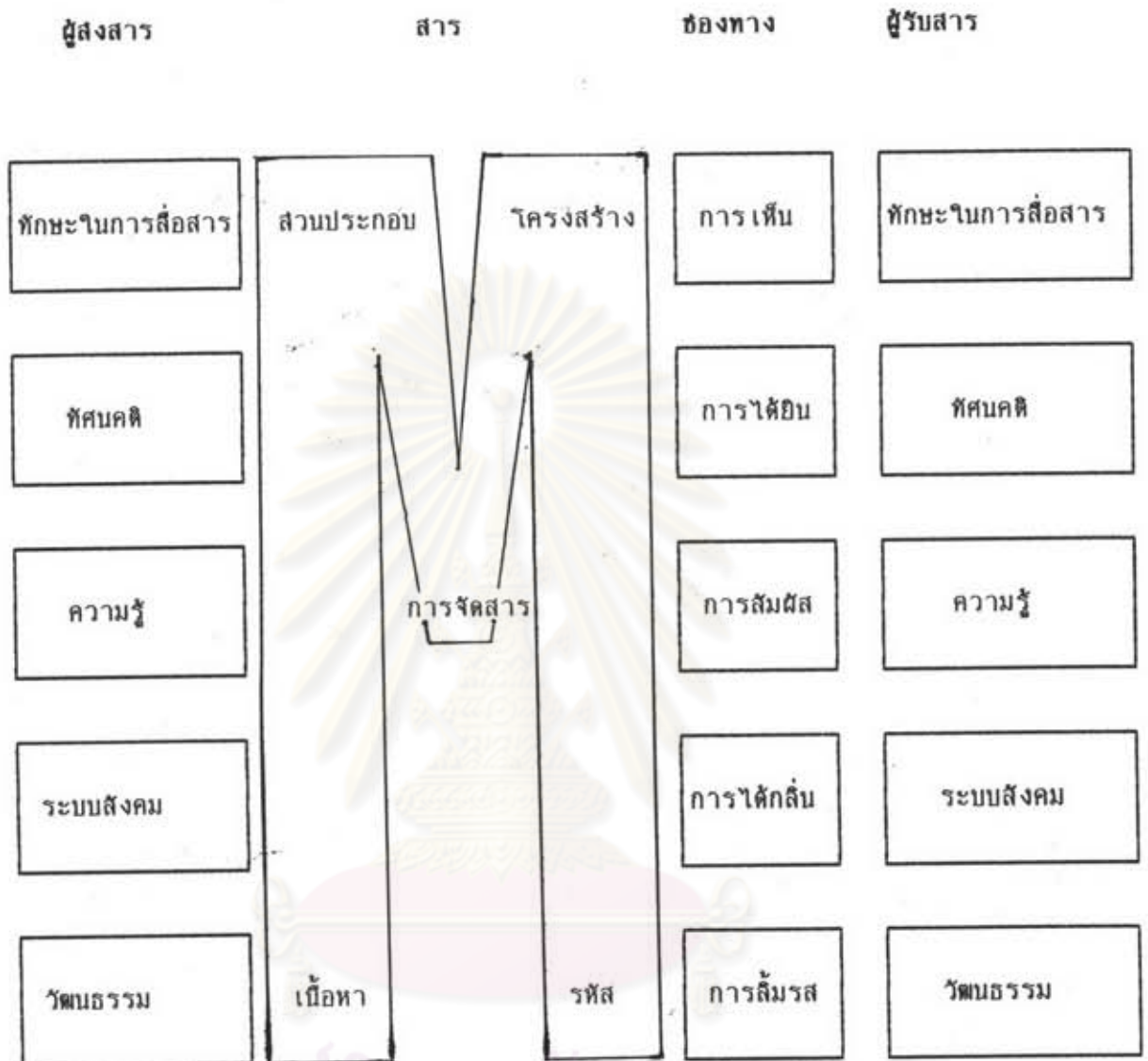
แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือองค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารนั้น เริ่มต้นขึ้นตั้งแต่สมัย Aristotle ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลแรกที่ได้ระบุถึงองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการสื่อสารของมนุษย์โดย Aristotle ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ "วาทศาสตร์" ระบุองค์ประกอบไว้ 4 ส่วน คือ ผู้พูด ผู้ฟัง สาร และโอกาส Aristotle ได้เห็นว่า ผู้ฟังและโอกาสเป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้ผู้พูดส่งสารออกมา ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งผู้พูดเองคิดว่าเหมาะสมหรือสอดคล้องตามกันมากที่สุด (สวนิต ยมภัย, 2519:30)

จากแนวคิดที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นของแบบจำลองทางการสื่อสารของ Aristotle ได้เป็นแนวทางให้นักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารของมนุษย์ สามารถแสดงลักษณะของการสื่อสารให้เห็นในลักษณะที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสร้างแบบจำลอง (model) ขึ้นให้เป็นตัวแทนเชิงสัญลักษณ์เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อกระบวนการสื่อสาร

Berlo (บุษเลิศ ศุภคิดก, 2523:11) ได้สร้างแบบจำลองซึ่งแสดงให้เห็นองค์ประกอบต่างๆ ของการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสื่อสารตามแนวคิดของ Berlo มี 4 องค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร (source) สาร (message) สื่อ (channel) และผู้รับสาร (receiver) นิยมเรียกกันแพร่หลายทั่วไปตามอักษรย่อว่า S - M - C - R โดยมีปัจจัยย่อยต่างๆ ขององค์ประกอบทั้ง 4 อย่างต่างก็มีส่วนช่วยให้การสื่อสารได้ผลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แบบจำลองของเบอร์โล อาจแสดงได้ดังนี้



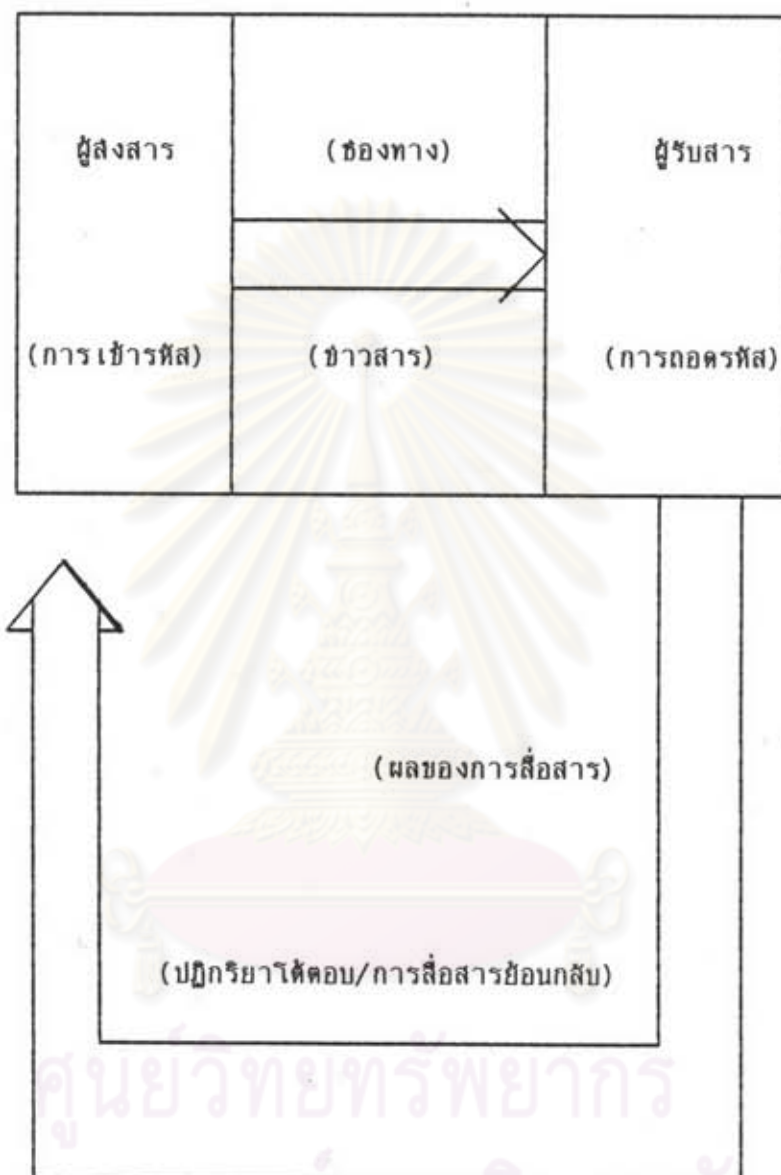
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ต่อมา Rogers (บุญเลิศ สุภคิลก, 2532:12) ได้ขยายแบบจำลองของ Berlo เพิ่มเติม องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลของการสื่อสาร (effect) แบบจำลองของ Rogers เรียกว่า S-M-C-R-E แบบจำลองนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยสิ่งแวดล้อม (environment) หรือสถานการณ์ (situation) ซึ่งการสื่อสารเกิดขึ้นด้วย แบบจำลองของ Rogers แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

สถานการณ์ แวดล้อม ทางสังคมของการสื่อสาร



ผลของการสื่อสาร (effect) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือข้อแตกต่าง (change or discrepancy) ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเนื่องมาจากข่าวสารที่ได้รับในระดับบุคคลซึ่งเป็นระดับจุลภาค (microindividual level) นั้น ผลของการสื่อสารมักจะปรากฏในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมของคน ส่วนปฏิกิริยาโต้ตอบ (feedback) หมายถึง วิธีการ หรือกิริยา ที่ฝ่ายผู้รับสารใช้หรือแสดงออกมาให้ผู้ส่งสารได้รับทราบ ทั้งนี้เนื่องจากผล (consequence) ของข่าวสาร feedback นั้นว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้ส่งสารสามารถหยั่งทราบข่าวสารที่ส่งออกไปนั้น ได้รับผลตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด และยังทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุม (control or cybernetic mechanism) ของกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง feedback ที่เป็นผลเสียหรือเชิงลบ มีบทบาทสำคัญมาก เพราะจะคอยแจ้งให้ผู้ส่งสารทราบว่า การสื่อสารผิดพลาด ล้มเหลว หรือบกพร่องแค่ไหน เพียงไร เพื่อจะได้หาทางปรับปรุง และแก้ไขให้ดีขึ้น ส่วน feedback ที่เป็นผลดีหรือเชิงบวกไม่เกี่ยวข้องกับเท่าไร (บุญเลิศ สุขคิดถ, 2523:18)

2. ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการพัฒนาประเทศ

การพัฒนา คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนในสังคม เพื่อให้มีสภาพดีขึ้น ประโยชน์ประการหนึ่งของการสื่อสารต่อสังคมก็คือการพัฒนาสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้าง (structure) และหน้าที่ (function) ในสังคม ทั้งระดับบุคคลและระดับสังคม

การสื่อสารเพื่อการพัฒนาเป็นการปฏิบัติหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. การให้ข่าวสาร (informative function) กระทำไปเพื่อสร้างบรรยากาศของการพัฒนา กระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระเยอทะยานต้องการพัฒนา
2. การชักจูงใจ (persuasive function) กระทำไปเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อของประชาชน ในการพัฒนาอย่างจริงจัง
3. ให้การศึกษา (education function) คือ ทำหน้าที่ให้ความรู้ที่จำเป็นแก่ประชาชน เพื่อประชาชนจะได้สามารถปรับตัวเองให้ เข้ากับการพัฒนาประเทศได้

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม (complement) สนับสนุน (facilitate) และขยาย (extend) งานพัฒนา (development activities) การสื่อสารในลักษณะนี้ เรียกว่าการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (development communication) การสื่อสารทำหน้าที่เป็นกลไกสังคม (social engineering) ที่ผลักดันให้สังคมพัฒนาไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Daniel Lerner ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน และริศคุมว่า "การพัฒนาประเทศ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ การรวบรวมมวลชนและการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของส่วนรวม ในกรณีของประเทศที่ส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยทั้งสามอย่างนี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยผ่านสื่อสารเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ไม่สามารถดำเนินไปได้ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากเครือข่ายของการสื่อสาร ด้วยเหตุนี้ถ้าหากมีการนำสื่อสารมาใช้ให้ถูกต้องและเพียงพอแล้ว ก็สามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาของประเทศได้อย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นทั้งดัชนีของการพัฒนาและเครื่องมือหรือวิธีการของการพัฒนาสังคม" (ชวรงค์ เอ็ดดีย์, 2533:74) ในบรรดางองค์ประกอบทั้งสิ้นของกระบวนการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสาร (source) สาร (channel) และผู้รับสาร (receiver) นั้น ช่องทางการสื่อสารนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่ง ที่หน่วยงานผู้ทำการพัฒนาจะพิจารณาเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติแก่ผู้รับสาร การสื่อสารแบ่งออกได้หลายประเภทในที่นี้จะแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน คือ การสื่อสารที่สามารถไปถึงผู้รับได้จำนวนมากได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วโดยผ่านสื่อประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ภาพยนตร์
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล คือ การสื่อสารที่ผู้รับและผู้ส่งสารอยู่ต่อหน้ากันในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เป็นตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างเพื่อนบ้าน การสื่อสารโดยผู้นำชุมชน เป็นผู้สื่อสาร การสื่อสารระหว่างเกษตรกรและนักพัฒนา

การใช้สื่อ เพื่อพัฒนาประเทศทั้งสื่อมวลชนและสื่อระหว่างบุคคล ต่างก็มีบทบาทที่สำคัญ แต่สื่อทั้งสองประเภทนี้มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน Rogers และ Sevenning ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะของสื่อบุคคล และสื่อมวลชนไว้ดังนี้ (Everett, 1969:125)

กล่าวได้ว่าการติดต่อสื่อสารทั้งสองรูปนี้มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามนักวิชาการสื่อสารมวลชนหลายท่านยอมรับความสำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลว่ามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าอิทธิพลของสื่อมวลชน กล่าวคือ สื่อสารมวลชนมีความสำคัญช่วยในการเพิ่มพูนความรู้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ฉะนั้นทั้งสองสิ่งนี้จะต้องเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารมวลชน

คุณสมบัติในการสื่อสาร	การสื่อสารระหว่างบุคคล	การสื่อสารมวลชน
-ลักษณะของการสื่อสาร	สองทาง	ทางเดียว
-ความเร็วในการเข้าถึงผู้รับสารจำนวนมาก	ช้า	เร็ว
-ความถูกต้องของข่าวสารต่อผู้รับสารจำนวนมาก	ต่ำ	สูง
-ความสามารถในการเลือกผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
-ความสามารถในการบริหารจัดการเลือกของผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
-โอกาสที่จะได้รับทราบปฏิกิริยาของผู้รับสาร	สูง	ต่ำ
-ผลที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้รับสาร	เปลี่ยนทัศนคติ	เพิ่มความรู้



ในการศึกษาเรื่อง บทบาทของพัฒนาการ นั้นจะเกี่ยวข้องกับรูปแบบของการสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) ในลักษณะอยู่ต่อหน้า (face to face) เป็นการสื่อสารแบบสองทิศทาง (two-way communication) ซึ่งถือเป็นการสื่อสารชนิดที่ผู้รับสารสามารถไปตามข้อสงสัยได้ และมีการย้อนกลับ (feedback) กลับไปยังผู้รับได้ ซึ่งการย้อนกลับนี้เป็นส่วนสำคัญในการสื่อสาร เพราะ เป็นสิ่งบอกข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งไปนั้นถูกผู้รับตีความว่าอย่างไร เข้าใจตรงตามที่ต้องการหรือไม่ ขณะเดียวกันยังสามารถชักจูงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายให้คล้อยตามความต้องการของนักส่งเสริมหรือนักพัฒนาได้เช่นกัน (อดิศักดิ์ ศรีสรกิจ, 2523:42) Katz and Lazarsfeld ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสื่อบุคคลและให้ข้อสรุปไว้ว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลจัดเป็นรูปแบบที่มีผลต่อการทำให้ผู้รับยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติและยอมรับที่จะร่วมมือปฏิบัติมากที่สุด (Katz and Lazarsfeld, 1955:104) ขณะเดียวกันยังมีผลการวิจัยยืนยันตนเองเดียวกันนี้ เช่น Pineda และ Efren เห็นว่าสื่อบุคคลยังคงมีอิทธิพลมากกว่าสื่ออื่น ๆ Roger and Meynen (1969:234) กล่าวว่า สื่อบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ Lazarsfeld and Menzel (1963:97) ได้ให้เหตุผลถึงความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การพูดคุยแบบ เป็นกันเองและส่วนตัวทำให้ผู้พูดกับผู้ฟังเกิดความ เป็นกันเอง และทำให้ผู้ฟังยอมรับความคิดเห็นของผู้พูดง่ายขึ้น
2. การสื่อสารแบบอยู่ต่อหน้า (face to face communication) ทำให้ผู้พูดสามารถตัดแปลงเรื่องราวต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ฟังได้
3. การสื่อสารแบบนี้ทำให้ผู้ฟังรู้สึกว่าคุณเองได้รับรางวัลในแง่ที่ว่าสามารถแสดงความคิดเห็นกับผู้พูดได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการชักจูงให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

พัฒนาการซึ่งเป็นผู้ส่งสาร มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้าน ซึ่งมีสถานะทางสังคมต่างกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างพัฒนาการที่มีความทันสมัยกว่าให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับชาวบ้าน จึงต้องสร้างผู้นำท้องถิ่นขึ้นมาเป็นตัวแทนในการเชื่อมประสานระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น ดังทฤษฎีที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนี้

ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership Theory)

ทฤษฎีการสร้างผู้นำเป็นการจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่าย มีความรับผิดชอบ รู้จักประเมินประเมินไม่ตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการรุนแรง อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมคิด ปรัชญา แก้ปัญหาทำงาน และติดตามผลงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือและร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการทำงาน มีความไว้วางใจมีสัมพันธภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ร่วมมือประสานงานกันใกล้ชิด ไม่ปล่อยเสรีเกินควร ผลของการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้ระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบตลอดเวลา เช่น ในลักษณะของการเลือกตั้งคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

ทฤษฎีความทันสมัย (Modernization Theory)

Rogers และ Shoemaker (เสถียร เขยประทับ, 2528:8) ให้คำนิยามว่าการทำให้ทันสมัยโดยมองในแง่จุลภาคว่า "การทำให้ทันสมัย คือ กระบวนการที่ปัจเจกชนเปลี่ยนจากวิถีตามแบบประเพณี (หรือตามแบบดั้งเดิม)* มาสู่วิถีชีวิตใหม่ที่สลับซับซ้อน ที่อาศัยวิทยาการที่ก้าวหน้า และที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว"

ทฤษฎีความทันสมัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนหลายประการที่สำคัญ คือ ทำให้เกิดความเข้าใจว่าในการที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามารวมชุมชนจะต้องคำนึงให้รอบคอบ เพราะไม่เช่นนั้นแล้วชุมชนหรือสังคมนั้นจะมีลักษณะดังคำกล่าวที่ว่า "ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา" นั้นเอง (สนธยา พลศรี, 2533:156-158)

คำนิยามทันสมัย

Inkeles and Smith (1974:152) ได้อธิบายว่า สื่อมวลชนนำเอาข่าวสารใหม่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตสมัยใหม่ในหลายแง่หลายมุม สื่อมวลชนเปิดบุคคลเข้าสู่ความคิดใหม่ แสดงให้เห็นถึงวิถีการใหม่ ๆ ในการดำรงชีวิต แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิต เปิดเผยและค้นหาความคิดเห็นที่มาจากหลายด้านกระตุ้น และพิจารณาความเหมาะสมต่อความทะเยอทะยานสำหรับการศึกษาและการเคลื่อนย้ายของประชากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มาจากสื่อมวลชนที่ทำให้คนเป็นคนสมัยใหม่

คำว่า "คนสมัยใหม่" หรือเป็นคนมี "คำนิยามทันสมัย" นั้น Inkeles ได้สรุปลักษณะบุคคลไว้ดังนี้ (Inkeles, 1966 : 144)

1. เป็นผู้พร้อมที่จะยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ
2. เป็นผู้มีความคิดเห็นกว้างขวาง
3. เป็นผู้ที่หันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต
4. เป็นผู้ที่วางแผนการดำเนินชีวิตไว้ล่วงหน้าเสมอ
5. เป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าทุกสิ่งย่อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
6. เป็นผู้ที่มีเหตุผล
7. เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ และยอมรับความสามารถของผู้อื่น
8. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่
9. เป็นผู้ที่มีเชื้อ และสนับสนุนความยุติธรรม

ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 3 ขั้นตอนคือ

1. การประดิษฐ์ (invention) คือกระบวนการที่ความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ถูกประดิษฐ์หรือพัฒนาขึ้นมา
2. การเผยแพร่ (diffusion) คือกระบวนการที่ความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในสังคม
3. ผลที่เกิดขึ้น (consequence) คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอันเนื่องมาจากการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม (เสถียร เขยประพัทธ์ 2525: 2)

จากขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ อาจพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างการสื่อสารกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ดังต่อไปนี้

ในขั้นตอนแรกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นการประดิษฐ์หรือการพัฒนาความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องของนวัตกรรม (บุญเกษม เสริมวัฒนากุล 2527:6) เพราะนวัตกรรมก็คือความคิด การปฏิบัติหรือวัตถุที่บุคคลเห็นว่าเป็นสิ่งใหม่ (rogers และ shoemaker 1973: 19) และการคิดค้นหรือนวัตกรรมก็เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงระดับสังคมในระยะสั้น (zaltman และ duncan 1977 : 21)

ในขั้นตอนที่สอง จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องของการเผยแพร่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ความคิดใหม่ สิ่งใหม่ หรือวิธีปฏิบัติใหม่ ถูกถ่ายทอดออกไปยังสมาชิกในสังคมกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต้องมีการเผยแพร่ และการเผยแพร่นี้เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสาร เพียงแต่ว่าเป็นการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความคิดใหม่ (rogers และ shoemaker, 1973:12) ฉะนั้นการสื่อสารกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงมีความสัมพันธ์กัน ดังที่ Rogers และ Shoemaker (1973:12) ได้กล่าวไว้ว่า "แม้ว่าการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะมีความหมายที่ตรงกัน การสื่อสารก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม"

การสื่อสารกับงานนวัตกรรมจึงมีความสัมพันธ์กัน เพราะการสื่อสาร เป็นกระบวนการส่งผ่านงานนวัตกรรมไปสู่สมาชิกของสังคม เพื่อให้สมาชิกของสังคมทราบและเกิดความเข้าใจ การจริงจัง และนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น ๆ

ประเภทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อาจพิจารณาจากแหล่งของการเปลี่ยนแปลงได้ 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนแปลงที่มาจากแหล่งภายในของสังคม (immanent change) เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกภายในสังคมประคิดริและ เผยแพร่นวัตกรรมเอง โดยมีได้รับอิทธิพลจากแหล่งภายนอกหรือได้รับแต่เพียงเล็กน้อย

2. การเปลี่ยนแปลงที่มาจากแหล่งภายนอกของสังคม (contact change) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลภายนอกสังคมมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการ เป็นผู้แนะนำหรือ เผยแพร่นวัตกรรม ซึ่งเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือ

2.1 สมาชิกสมัครใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเอง (selective contact change)

2.2 มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (directed contact change หรือ planned change) โดยอาศัยกระบวนการของการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความคิดใหม่หรือนวัตกรรม (เสถียรชัยประคับ, 2525:3-5)

องค์ประกอบของการ เผยแพร่นวัตกรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับองค์ประกอบของการสื่อสาร (S-M-C-R-E) อาจแสดงให้เห็นชัดจากแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8 เปรียบเทียบแบบจำลองของการสื่อสารกับงานเผยแพร่วรรณกรรม

(Rogers & Shoemaker 1973 : 20)

องค์ประกอบ ของการสื่อสาร ในแบบจำลอง S-M-C-R-E	แหล่งสาร (source)	สาร (message)	ช่องทาง (channel)	ผู้รับสาร (receiver)	ผลการสื่อสาร (effect)
องค์ประกอบ ของการเผยแพร่ วรรณกรรม	นักประติษฐ์ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ ส่งเสริม พัฒนากร ผู้นำความ คิดเห็น ฯลฯ	นวนกรรม คุณลักษณะ ของ นวนกรรม ในสายตา ของผู้รับ (คิดเห็น สาร) ฯลฯ	ช่องทาง สื่อมวลชน หนังสือ บุคคล	สมาชิก ของ สังคม	ผลในช่วง ระยะเวลา หนึ่งซึ่งอาจ เป็นการ เปลี่ยนแปลง - ความรู้ - ทศนคติ - พฤติกรรม

จากแผนภูมิที่ 8 จะเห็นว่าองค์ประกอบของการเผยแพร่วรรณกรรมประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

1. จากแหล่งสาร คือ นักประติษฐ์ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม พัฒนากร ผู้นำความคิดเห็น ฯลฯ
2. เนื้อหาของสาร ซึ่งก็คือนวนกรรมนั่นเอง
3. ช่องสาร แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ สื่อมวลชน และสื่อบุคคล
4. ผู้รับสาร หรือสมาชิกของสังคมนั้น
5. ผลที่เกิดขึ้นจากการนำเอานวนกรรม เข้าไป เผยแพร่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทศนคติหรือพฤติกรรม

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในเรื่องนวัตกรรม คือ กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการเผยแพร่ นวัตกรรม Roger และ Shoemaker (1973:99) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับจิตใจที่เกิดขึ้นกับบุคคล ตั้งแต่การให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ไปจนถึงการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ ตลอดจนการยืนยันการตัดสินใจ จากการพิจารณากระบวนการเผยแพร่ นวัตกรรม ที่ความคิดใหม่ ถูกส่งผ่านไปสูสมาชิกของสังคมนั้น จะเห็นว่าข้อแตกต่างของกระบวนการทั้งสองนี้ก็คือ การเผยแพร่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระหว่างหน่วยต่าง ๆ ในสังคม ในขณะที่การตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น เกิดขึ้นในใจของบุคคล

ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม (Rogers และ Shoemaker, 1973:103) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นให้ความรู้ (knowledge) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นและมีความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของนวัตกรรมนั้น
2. ขั้นการรูจใจ (persuasion) บุคคลมีการสร้างทัศนคติทั้งที่เป็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนวัตกรรม
3. ขั้นการตัดสินใจ (decision) บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่การเลือกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม
4. ขั้นการยืนยัน (confirmation) บุคคลหาข้อสนับสนุนสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ได้ทำลงไปแล้ว แต่บุคคลอาจ เปลี่ยนการตัดสินใจนั้นถ้าได้รับข่าวสารที่ขัดแย้งเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ได้ยอมรับไว้แล้ว

Rogers และ Shoemaker (1973:252) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสารต่างๆ จะมีบทบาทต่างกัน ในการเสริมความรู้หรือในรูจใจบุคคล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่เกี่ยวกับนวัตกรรม

ประเภทของช่องทางการสื่อสาร แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อมวลชน หรือช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อระหว่างบุคคล
2. ช่องทางการสื่อสารที่มาจากแหล่งภายนอก (cosmopolite) และช่องทางการสื่อสารที่มาจากแหล่งภายใน (localite) ของสังคม

ช่องทางการสื่อสารที่มาจากแหล่งภายนอก และช่องทางการสื่อสารที่มาจากแหล่งภายในของสังคม อาจเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อมวลชน หรือเป็นสื่อระหว่างบุคคลก็ได้ (เสถียรชัยประพันธ์, 2525:217)

Rogers และ Svenning (1969:228) ได้อธิบายถึงประเภทของช่องทางการสื่อสารจากแหล่งภายนอกหรือภายใน และช่องทางการสื่อสารโดยสื่อมวลชนหรือสื่อบุคคลไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ประเภทของช่องทางการสื่อสาร

ธรรมชาติของช่องทาง	แหล่งกำเนิด	
	แหล่งภายในสังคม	แหล่งภายนอกสังคม
การสื่อสาร		
สื่อบุคคล	เพื่อนบ้าน สภาตำบล ญาติ	เจ้าหน้าที่ส่งเสริม พัฒนาการ
สื่อมวลชน	หนังสือพิมพ์หมู่บ้าน โบสเตอร์	วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือพิมพ์

1. ช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อมวลชน คือ ช่องทางที่สามารถทำให้แหล่งสารที่ประกอบด้วยบุคคลหนึ่งหรือบุคคลไม่กี่คน สามารถส่งสารไปยังผู้รับสาร เป้าหมายจำนวนมากได้ ช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

2. ช่องทางการสื่อสารที่เป็นสื่อระหว่างบุคคล คือช่องทางการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบตัวต่อตัวระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าสองคนขึ้นไป ช่องทางการสื่อสารแบบนี้มีประสิทธิภาพมากในการจูงใจผู้รับสารที่มีความเฉยเมย หรือมีปฏิกิริยาต่อต้านสาร ที่ผู้ส่งสารส่งมาโดย

2.1 สามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบสองทาง หรือ two - way communication ซึ่งถ้าผู้รับสารไม่เข้าใจก็สามารถจะไต่ถาม หรือขอข่าวสารเพิ่มเติมจากแหล่งสารได้ในเวลาอันรวดเร็ว ส่วนผู้ส่งสารก็สามารถปรับปรุงแก้ไขสารที่ส่งออกไปให้เข้ากับความต้องการ และความเข้าใจของผู้รับสารได้ในเวลาอันรวดเร็วเช่นกัน

2.2 สามารถจูงใจบุคคลให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังรากลึกได้ (เสถียร เขยประทับ, 2525:218-219)

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากในการเปลี่ยนทัศนคติ (Rogers และ Svenning, 1969:126)

3. ปัจจัยของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจ

คุณลักษณะที่ละม้ายคล้ายคลึงกันของผู้ส่งสารและผู้รับสาร

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจ คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ ละม้ายคล้ายคลึงกัน(homophily) ของผู้ส่งสาร ซึ่ง Rogers และ Shoemaker กล่าวว่า การสื่อสารจะราบรื่น มีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าผู้ส่งสารและผู้รับสารมีคุณสมบัติละม้ายคล้ายคลึงกัน(homophily) มีความเข้าใจร่วมกัน มีทัศนคติ ความเชื่อและภาษาเหมือนกันถ้าผู้ส่งสารมีความแตกต่างกันมักจะทำให้เกิดความไม่สมบูรณ์ขึ้นในจิตใจดังนั้นการสื่อสารระหว่างบุคคลโดย เฉพาะอย่างยิ่งคนในครอบครัว เพื่อนบ้านผู้นำท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับผู้รับสารจะมีผลต่อความสำเร็จในการโน้มน้าวใจหรือการยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ (Roggers and

Shoemaker, 1971:210-212)

ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร นอกจากคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ละม้ายคล้ายคลึงกันของผู้ส่งสารและผู้รับสารจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการโน้มน้าวใจ แล้วความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการโน้มน้าวใจ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ Rogers (1969:184) ซึ่งพบว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้กับการที่ผู้ส่งสาร เป็นผู้มีความน่าเชื่อถือสูง

ในเรื่องความน่าเชื่อถือนี้ Hovland, Janis และ Kelley กล่าวว่า หมายถึง การที่ผู้ทำการโน้มน้าวใจมีลักษณะของความเป็นผู้มีความรู้หรือเชี่ยวชาญ (expertise) และลักษณะของความเป็นผู้น่าไว้วางใจ (trustworthiness) กล่าวคือในกรณีที่ผู้ส่งสารมีความรู้ในเรื่องที่ตนเองจะทำการโน้มน้าวใจเป็นอย่างดี และสมควรได้รับความไว้วางใจจากผู้รับสารอีกด้วย การโน้มน้าวใจครั้งนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผลเกี่ยวกับความสัมฤทธิ์ผลของการสื่อสาร ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้รับสารจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารมีความน่าเชื่อถือ มีความละม้ายคล้ายคลึงกับผู้รับสาร ตลอดจนผู้ส่งสารมีอำนาจในการสั่งการ ส่วน Lorge กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารจะแตกต่างกันออกไปตามหัวข้อของสารแต่ละเรื่อง และอิทธิพลของผู้ส่งสารจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ และเนื้อหาของสาร (Haiman, 1949:192)

ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารนั้นสามารถวัดได้ จากผลงานวิจัยของ Berlo, Lemert และ Mertz สรุปได้ว่า มีปัจจัยอยู่ 3 ประการ สำหรับใช้วัดความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารหลาย ๆ คน คือ ปัจจัยด้านความปลอดภัย (safety factor) ปัจจัยด้านคุณวุฒิ (Qualification factor) และปัจจัยด้านพลวัต (dynamism factor) ด้านความปลอดภัยได้แก่การมีความเมตตา (kind) การเข้ากันได้ (congenial) เป็นมิตร (friendly) เห็นพ้องต้องกัน (agreeable) น่าคบ (pleasant) สุภาพ (gentle) ไม่เห็นแก่ตัว (unselfish) ยุติธรรม (just) รู้สีกว่าให้อภัย (forgiving) เที่ยงธรรม (fair) เอื้อเฟื้อ (hospitable) มีไมตรีจิต (warm) ร่าเริง (cheerful) สมาคมดี (socialable) มีจริยธรรม (ethics) สงบเยือก

เย็น(calm) อุตุน (patience) ส่วนปัจจัยด้านคุณวุฒิ ได้แก่ การได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี (trained) มีประสบการณ์ (experienced) มีคุณวุฒิ (qualified) มีทักษะดี (skilled) รู้เรื่องราวดี (informed) รู้จักบังคับ (authoritative) มีความสามารถ (able) มีเชาวน์ปัญญาดี (intelligent) และปัจจัยด้านพลวัตร ได้แก่ การรุกเร็ว (aggressive) เข้าใจผู้อื่น(emphatic) เปิดเผย(frunk) มีพลังผลักดัน(forceful) มีความกล้า (bold) มีความกระตือรือร้น (active) มีพลังในการทำงาน และมีความไว้วางใจ(fast)

ปัจจัยข้างต้น ถ้าผู้ส่งสารคนใดมีมาก ก็ย่อมแสดงว่ามีความน่าเชื่อถือสูง โดยวัดจากค่าเฉลี่ยของผู้ส่งสารหลาย ๆ คน ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ผู้ส่งสารที่ไม่ได้รับความเชื่อถือจากผู้รับสารจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้รับสารได้ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าได้รับความเชื่อถือสูง ก็สามารถโน้มน้าวใจผู้รับสารได้มาก ความน่าเชื่อถือจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่า ผู้รับสารเป็นใคร สารเป็นเรื่องอะไร และอยู่ในสถานการณ์อย่างไร ทั้งนี้เพราะว่าอิทธิพลของผู้ส่งสารนั้นขึ้นอยู่กับสภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารด้วย (Bettinghaus,1968:104-109)

จากทฤษฎี แนวความคิดและผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพล ในการโน้มน้าวใจของผู้รับสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ได้แก่ผู้ส่งสารหรือสื่อบุคคลคือเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน การรวมกลุ่ม การที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน และความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร เป็นต้น

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม

การพัฒนาชนบทของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาสมบูรณแบบเฉพาะแห่ง หรือการพัฒนาตามสายงานรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย ก็คือเจ้าหน้าที่ผู้มีความสมบัติเหมาะสมกับงาน ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดและทำการศึกษาวิจยหาคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมด้านต่าง ๆ ไว้ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ L.D.Kebbey และ C.C. Hearne เกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม หรือพัฒนากรสำหรับชนบท พบว่า ควรจะมีพื้นเพเป็นชาวชนบทอยู่บ้าง เพื่อให้มีความเข้าใจระหว่างผู้ให้การ

เปลี่ยนแปลงกับผู้รับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันมากนัก เข้าใจประชาชน และเข้าใจวิถีชีวิต
ในท้องไร่ท้องนาได้ดี (Kebby and Hearne, 1955:75 (อ้างถึงใน สุวิทย์ ยິงวรพันธ์,
2509:319)

ในการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัฒนาระดับมณฑล (county agents) แห่งมลรัฐมิส
ซูรี Nye พบว่า จากการประเมินผลได้พบมูลเหตุ 5 ประการ ที่จะนำไปพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่
เหมาะสมสำหรับ เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริม โดยการวัดประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ของบุคคล
เหล่านี้ต่อประชาชน การประเมินผลนี้วัดจากเจ้าหน้าที่นิเทศงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมและ
ชาวนาเอง สิ่งที่พบเป็นหลักในเรื่องนี้คือบุคลิกภาพและอุปนิสัยใจคอ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก
รองลงมาคือภูมิหลัง การฝึกอบรม ความสนใจในอาชีพ และทัศนคติ (Nye, 1952:43 (อ้างถึงใน
สุวิทย์ ยິงวรพันธ์, 2509:319-320)

นอกจากนี้ สุวิทย์ ยິงวรพันธ์ ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมหรือพัฒนาการ
ไว้ว่า จะต้องสามารถเข้ากับประชาชนทั่ว ๆ ไปได้เป็นอย่างดี จะต้องเห็นใจเมื่อชาวบ้าน
มีความตั้งใจ หรือหวังอย่างใดอย่างหนึ่ง จะต้องมีความรู้สึกศรัทธาอย่างเต็มที่ จะต้องเป็นผู้มุ่งต่อ
เหตุการณ์ในอนาคตและรู้สึก เป็นห่วง เป็นใยในสวัสดิภาพของประชาชน นอกจากนี้ยังจะต้องมีนิสัย
กระตือรือร้น และตั้งมั่นในงานที่จะต้องทำ ไม่เป็นผู้ที่มีความประหวั่นพรั่นพรึงต่องานยากลำบาก
จะต้องสมัครใจจะอยู่และบุกป่าฝ่าดงในถิ่นทุรกันดารจะต้องปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกอย่าง
และจะต้องรู้จักวิธี เข้าถึงจิตใจของประชาชนโดยวิธีธรรมชาติ จะต้องมีความกระตือรือร้น มีความ
ตั้งใจดี มีความนิยมชมชอบ เชื่อถือราษฎรมีความรู้ มีฝีมือในการทำงาน มีความสามารถเร่งเร้า
ให้การศึกษา ชี้แจงและทำให้ประชาชนที่ข้องใจหรือสงสัยให้ เข้าใจดี มีความสามารถทำให้
ผู้นำท้องถิ่น เชื่อถือให้ สามารถไกลเกลี่ยการโต้แย้งซึ่งกันจนสามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุ
ผลสำเร็จด้วยดีสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนและชุมชนทั้งหมด และจะต้องมีความรู้ในด้าน
เทคนิคหลายสาขา นอกจากนี้ยังจะต้องยึดมั่นในการทำงานไม่ว่าจะเป็นคนมั่งมีหรือยากจนอีกด้วย
(สุวิทย์ ยິงวรพันธ์, 2512:208 - 288) บริพันธ์ ไชยวงศ์แก้ว (2527:108) ได้ศึกษาพฤติกรรม
เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน พบว่า พัฒนาการที่รับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงานจำนวนหลายหมู่บ้านมีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ดีกว่าพัฒนาการที่รับผิดชอบน้อยหมู่บ้าน

4. แนวคิด เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล

แนวคิด เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonnal communication) เป็น การสื่อสารจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งในลักษณะชุดคุยสนทนาอยู่ต่อหน้ากับ บุคคลทั้งสอง มีการ ส่งสารและโต้ตอบซึ่งกันและกัน (อรุณีประภา หอมเศรษฐี, 2520:24) อาจกล่าวได้โดยสรุป ว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลมี 3 ประการคือ (ถิรพันธ์ อนุวัชศิริวงศ์, 2533:23)

1. ทุกคนที่ร่วมในการสื่อสารต้องอยู่ใกล้ชิดกัน
2. ทุกคนที่ร่วมในการสื่อสารมีบทบาททั้ง เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร
3. โครงสร้างของการสื่อสารมีความยืดหยุ่นสูงทั้งในด้านรูปแบบและ เนื้อหา

การสื่อสารระหว่างบุคคลมีลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่ เกี่ยว อำนวยต่อการชกแจงใจ ซึ่งจะ เห็นได้จากผลการวิจัยของ Pual F.Lazarsfeld กับคณะ เกี่ยวกับพฤติกรรมการออกเสียง เลือกตั้งที่สรุปได้คือ (Wright, 1959:62-63)

1. การติดต่อระหว่างบุคคล เป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีกฎเกณฑ์บังคับ เป็นการบังเอิญไม่ ได้ตั้งใจ การจะหลีกเลี่ยงการสนทนาหรือรับฟัง เป็นไปได้ยากกว่าการรับฟังจากสื่อมวลชนใน การรับฟังจากสื่อมวลชนนั้นอาจหลีกเลี่ยงไม่รับฟัง เนื้อหาที่ขัดแย้งกับความคิด เห็นของตนหรือ เรื่อง ที่ตนไม่สนใจก็ได้
2. การติดต่อสื่อสารแบบอยู่ต่อหน้า เปิดโอกาสให้สามารถยืดหยุ่น เนื้อ เรื่องได้หากผู้ ที่ ำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารได้รับการต่อต้านจากผู้ฟังของตนก็อาจ เปลี่ยน เรื่องสนทนาไป เป็นอีกแบบหนึ่งได้
3. ความสัมพันธ์โดยตรงของบุคคลที่ เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารแบบอยู่ต่อหน้านี้ ช่วยสนับสนุน ต่อ เนื้อหาที่ผู้รับสารยอมรับ และโต้แย้งต่อ เนื้อหาที่ผู้รับสารไม่ยอมรับ
4. ผู้รับสารบางคนมักจะ เชื่อถือในข้อตัดสินใจและทัศนคติของผู้ที่ เขารู้จักและนับถือมากกว่า ที่จะ เชื่อถือบุคคลที่ เขาไม่รู้จักที่มาติดต่อสื่อสารด้วย
5. ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลนั้น บางครั้งผู้ทำการสื่อสารอาจประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของตนโดยไม่ได้มีการชกแจงใจให้ผู้ฟังยอมรับทัศนคติของเขา

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมี ลักษณะความสัมพันธ์ที่ เอื้ออำนวยและมีอิทธิพลในการชักจูงใจบุคคลให้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติจาก เดิมที เป็นอยู่ได้

5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน

ความคิดที่เป็นมูลฐานของการพัฒนาชุมชน อยู่ที่ว่ากำลังสำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนมาจากประชาชนการพัฒนาชุมชนเกิดจากความ เชื่อในคุณค่าของมนุษย์... โดย เชื่อว่าคนเราทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดก็มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงภาวะแวดล้อมที่ตัวเองอยู่ และมนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะคิดได้ ทำได้ และจัดแจงตัวเองได้ เพียงแต่ยังไม่แสวงหาโอกาสที่มีอยู่มากมายให้ถูกต้องและมีผู้คอยชี้แนะให้ถูกทาง (สุวินัย ทองนพ, 2525:1) จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องกระตุ้น เตือนชักจูงให้ประชาชนรู้จักใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนจะต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่สำคัญอันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะ เป็นแนวทางสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อเนื่องกันไป นอกจากแนวความคิดกว้างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว การพัฒนาชุมชนมีหลักการดำเนินงานหรือแนวความคิดในกลยุทธ์ของการพัฒนาชุมชน(ไพรัตน์ เดชะรินทร์, 2524:12-13) คือ เป็นกระบวนการ คือการดำเนินงานต้องมีความต่อเนื่อง เป็นทั้งวิธีการ เป็นทั้งแผนงาน และขบวนการ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปโดยไม่ละทิ้งกระบวนการ

ความร่วมมือของประชาชนและการต่อเนื่องของกิจกรรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหาสาระ และมรรควิธีดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย โดยการดำเนินงานจะต้องกำหนดเป็นโครงการขึ้นพร้อมวิธีการปฏิบัติและที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีการกระตุ้นให้ประชาชนเกิดแรงคล้อยใจเพื่อจะได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนและแรงคล้อยใจที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมตามแนวความคิดดังกล่าวมานี้ การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะต้องมีการกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความรู้สึกนึกคิดในการพิจารณาถึงปัญหา เพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาและ เกิดภาพพจน์ในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีหลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญคือ หลักการร่วมมือของประชาชนการแสวงหาผู้นำ การทำงานกับกลุ่ม การประสานงาน การรับผิดชอบร่วมกัน และหลักการขยายผล (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526:5) การพัฒนาชุมชนเป็นการให้การศึกษาและการรวมกลุ่ม เป็นกรรมวิธีให้การศึกษา ก็เพราะการพัฒนาชุมชนเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสังคม เปลี่ยนแปลงวิธีการเก่าๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา โดยชักชวนปลูกฝังความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและวิธีปฏิบัติใหม่ๆให้ประชาชนเริ่มคิด เริ่มเข้า

ๆ และ เริ่มรู้ถึงปัญหาอัน เป็นขบวนการที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสังคม ต่อชีวิตและต่อ สภาพแวดล้อมต่างๆและก่อให้เกิดการกระทำที่จะแก้ปัญหา และบำบัดความต้องการของตนเอง (Department of Economic and Social fairing, 1960:2) จากแนวความคิด และหลักการพัฒนาชุมชนนี้ จะเห็นได้ว่างานพัฒนาชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับประชาชน เป็นสำคัญ คือ มุ่ง ำให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรม และเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงาน และรับผิดชอบใน กิจกรรมของชุมชน

แต่การที่จะ เรียกร้องสร้างความศรัทธาให้เกิดแก่ประชาชนนั้น สิ่งสำคัญที่สุดอยู่ที่บุคคลผู้ เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง หรือนักพัฒนาทั้งหลาย เพราะการทำงานอุทิศตน อุทิศชีวิต และจิตใจ เพื่อชุมชนชนบทนั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความ เสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อความกินคืออยู่ดีของประ ชาชน และเป็นงานที่อาศัยแต่พระคุณในการทำงาน... นักพัฒนาหรือผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจำ เป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรมก่อน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะจบมาจากไหน ระดับใด เพราะความรู้ที่ได้ รับจากสถานศึกษานั้นใช้ไม่ได้ เพียง เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เท่านั้น แต่วิธีปฏิบัติงานพัฒนา ชุมชนนั้นจะต้องได้รับการฝึกอบรมใหม่ ซึ่งจะ เป็นการสร้างอุดมการณ์ให้แก่ักพัฒนาในอันที่จะทำงาน กับประชาชน เพื่อ เตรียมตัวนักพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับประชาชน (กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน, เอกสารทางวิชาการที่ 4/2527:1 (ยึดสำเนา))

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปลักษณะพิเศษของวิธีการพัฒนาชุมชน ดังนี้ (สมิต กิจจาหาญ, 2523:149-151)

1. มีการจัดตั้งเจ้าหน้าที่หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) หรือพัฒนาการ ไปร่วมทำงานร่วมกับประชาชน
2. สร้างความเจริญโดยวิธีการพัฒนามุ่งสร้างหรือพัฒนาคน คือมุ่งส่งเสริมให้ประชาชน ใช้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้การทำงานตามหลักการพัฒนาชุมชนนั้น เจ้าหน้าที่จะไป ช่วยแนะให้รู้ถึงวิธีและทักษะการทำงานร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน รับฟังความคิดของผู้อื่น
3. การพัฒนาชุมชนดำเนินการโดยวิธีการเข้าถึงประชาชน หรือยึดการ เปลี่ยนแปลง

ทัศนคติที่จะนำไปใช้ให้ประชาชน เป็นหลัก เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ "พัฒนากร" เข้าไปทำงานร่วมกับประชาชน เป็นผู้กำความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานพัฒนาชุมชน

พัฒนากร คือ ข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในชนบท เพื่อพัฒนากำลังใจความคิด ขีดความสามารถของประชาชนให้ช่วยกัน เสริมสร้างชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี (สุวิทย์ อัจฉริยะพันธุ์, 2509:59)

ลักษณะพิเศษของพัฒนากร เป็นลักษณะพิเศษสำหรับงานในตำแหน่งนี้ ซึ่งพัฒนากรที่ดีควรจะมีคือ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2525:156-160) เป็นผู้มีความเสียสละในลักษณะที่ทำงานไม่หวังเกียรติยศ สิ่งสักการะจากงานที่ทำ เป็นคนที่เข้ากับคนงาน เป็นกันเอง เพราะจะต้องประสานงานกับคนทั้งที่เป็นข้าราชการของรัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปหรือที่เรียกว่า เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้ที่มีศิลปะในการโน้มนำวจิตใจคนให้เห็นคล้อยตาม เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน (Generalist) เพราะจะต้องช่วยชาวบ้านแก้ไขปัญหาต่างๆ

นอกจากนี้พัฒนากรต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เป็นครูผู้ฝึกสอนประชาชนด้วย ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็นลักษณะพื้นฐานกว้างๆ สำหรับพัฒนากรที่จะไปทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นชนบทต่างๆ แต่ถึงแม้ว่าจะได้มีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นพัฒนากรแล้วก็ยังจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมกันเป็นพิเศษเพิ่มเติมจากความรู้ ความชำนาญพื้นฐานที่บุคคลเหล่านั้นมีอยู่ มีทั้งการอบรมความรู้วิชาการและภาคฝึกปฏิบัติ มีทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ ซึ่งเป็นการเตรียมบุคคลที่จะไปปฏิบัติงานตามอุดมการณ์ แนวความคิดและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาชุมชน และยังได้มีการฝึกอบรมระหว่างประจำการในรูปแบบของการประชุม การสัมมนา เป็นครั้งคราว อันจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์รวมทั้งฝึกฝนทักษะในด้านใดด้านหนึ่ง เพิ่มเติมด้วย

สำหรับพัฒนาการขั้นมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป มีดังนี้ (สุวิทย์ อังวารพันธ์, 59-60)

1. พัฒนาการเป็นข้าราชการอำเภอ มีหน้าที่ต้องออกไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนอยู่ในหมู่บ้าน ภายในเขตตำบลที่ได้รับมอบหมาย
2. มีหน้าที่ส่งเสริม เผยแพร่ให้การศึกษาแก่ประชาชนกระตุ้นให้มองเห็นปัญหา ความเดือดร้อน และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนคิดริเริ่มทำงานของส่วนรวม เพื่อแก้ไขปัญหายของชุมชน โดยวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ
3. มีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของทางราชการกับประชาชน
4. มีหน้าที่รวมกลุ่มชาวบ้าน เพื่อดำเนินงานพัฒนากิจกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหายของหมู่บ้าน
5. มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้นำหรือตัวแทนชาวบ้าน เพื่อให้ช่วยเหลือในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน

ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้ว พัฒนาการมีหน้าที่สำคัญ อยู่ 2 ประการ (เสถียร เหลืองอร่าม, 2518:183-185) คือ

ก. หน้าที่ต่อประชาชน คือ เป็นผู้รวมกลุ่มชาวบ้านให้รู้จักช่วยเหลือตนเอง กระตุ้นเตือน ชักจูง ให้ชาวบ้านรู้จักคิดริเริ่ม และรวมกำลังร่วมมือกันปรับปรุงพัฒนา แก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ของหมู่บ้านให้เจริญยิ่งขึ้น โดยการช่วยแนะนำแนวทางและช่วยเหลือในการดำเนินงานพัฒนาด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน

ข. หน้าที่ต่อรัฐ คือ เป็นสื่อกลางประสานระหว่างประชาชนกับกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อนำเอาบริการของรัฐไปให้ถึงมือประชาชนและ เสนอความต้องการของประชาชน ต่อกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องช่วยให้หน่วยงานราชการต่างๆ ได้ทราบถึงความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

บทบาทในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ (กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน, 2522 : 11)

1. เป็นผู้ เชื่อมประสาน

1.1. หน้าที่การนำโดยการนำเอาบริการของรัฐบาลลงสู่ประชาชน และนำประชาชน มาพบกับบริการของรัฐสภาคือ (โกวิท พงงามและปรีดี โชติช่วง, 2527 : 50) พัฒนาการจะ ต้องเป็นผู้นำเจ้าหน้าที่วิชาการแขนงต่าง ๆ เข้าไปช่วยแก้ปัญหาและขณะเดียวกันก็นำชาวบ้านมาสู่ เจ้าหน้าที่วิชาการ

1.2. หน้าที่การประสานงาน ติดต่อกับเจ้าหน้าที่จากกระทรวง ทบวง กรม ทุกฝ่าย เพื่อวางแผนร่วมกันประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งหมดกับงานพัฒนาชุมชน

2. เป็นผู้ร่วมปฏิบัติ

งานพัฒนาชุมชน เป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นขบวนการปฏิบัติระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล กับประชาชนที่จะร่วมมือกันทำการปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น แก้ไขสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น หรือ เพิ่มพูนสิ่ง ที่ดีแล้วให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้น การปฏิบัติการณ์นี้ พัฒนาการ จะต้องเป็นผู้คิดวางแผนงานร่วมกับชาวบ้าน ในการเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานนั้น แยกหน้าที่ออกได้ดังนี้

2.1. เป็นผู้วางแผนงาน โดยพัฒนาการจะร่วมวางแผนงานกับสภาตำบลทั้งนี้ พัฒนาการ จะต้องสำรวจข้อมูล นำมาวิเคราะห์ และนำมาประชุมร่วมกับประชาชนหรือตัวแทนของประชาชน วางแผนและโครงการพัฒนาขึ้น (นิรุฒ ไชยกุล, 2520:5-6)

2.2. เป็นตัวจัดตั้งกลุ่ม คือ จะต้องสร้างกลุ่มขึ้นมา เพื่อให้กลุ่ม เหล่านี้ เข้ามา ดำเนินการแก้ไขปัญหา

2.3. เป็นผู้ปฏิบัติ การปฏิบัติในที่นี้หมายถึงการปฏิบัติทางวิชาการโดย การชี้แนะ วิธีการให้ เป็นไปอย่างถูกต้องทั้งทางด้านวิชาการและวิธีการ

3. เป็นผู้ส่งเสริม เผยแพร่

3.1. การฝึกอบรม ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะแก่ประชาชนการดำเนินการให้ความรู้ การฝึกอบรม โดยวิทยากรจากหน่วยงานอื่น ๆ

3.2. การสาธิต ในกรณีที่จะต้องชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนรู้จักและ เห็น ผลประโยชน์ในสิ่งนั้น

3.3. การประชาสัมพันธ์ ต้องประชาสัมพันธ์งานของตนเพื่อหึงดูดบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ เข้ามาร่วมมือ เผยแพร่ความรู้ ความคิดและผลงานต่างๆ ที่ราษฎรจัดทำกับคนที่มีการศึกษาต่ำ จะคำนึงถึงเรื่องนี้น้อยกว่า ดังนั้น ควรที่จะได้มีการส่งเสริม เผยแพร่ตลอดจนประชาสัมพันธ์ด้านการพัฒนาชุมชน ต่อประชาชนทุกระดับ อาจทำได้โดยการให้การศึกษานอกระบบแก่ชาวบ้าน พร้อมทั้งดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เพื่อยกระดับฐานะ และรายได้ของประชาชนให้ดีขึ้น

6. การศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพทั่วไปและความสามารถส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยใน การสนับสนุนการทำงานของพัฒนากร

"พัฒนากร" เป็นเจ้าหน้าที่หลักในการรับผิดชอบประจำตำบล มีหน้าที่ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้านชนบททำงานคลุกคลีกับชาวบ้าน ซึ่งปัจจุบันมีพัฒนากรชาย หอกระจายทำงานตามหมู่บ้าน ตำบล ทั่วประเทศ โดยรับสมัครสอบคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับลักษณะของงานซึ่งมีหลายระดับ และกลับกรองให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความเหมาะสมและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่พัฒนากร(กองส่งเสริมและเผยแพร่ กรมการพัฒนาชุมชน, 2525) เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนี้ ได้มีผู้ทำการศึกษาและให้ความคิดเห็น ดังนี้

สาย หุตะเจริญ (2507:129) ให้ความเห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้น ถือว่าคุณสมบัติประจำตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนเป็นสิ่งสำคัญเหนือการฝึกอบรมมาก แม้โดยทั่วไปคุณสมบัติประจำตัวของพัฒนากร มีความสำคัญเหนือการฝึกอบรม แต่ไม่ควรถือ ตามหลักการนี้จนเกินไปนัก ผู้ที่มีลักษณะเป็นครู โดยธรรมชาติย่อมจะเก่งขึ้นเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น แต่ครูผู้นั้นจะเก่งมีความสามารถเร็วขึ้น ถ้าได้รับการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านพัฒนาชุมชน ตัวอย่างเช่น ในมหาวิทยาลัยแห่ง West Indies ได้เข้าร่วมมือจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนากรในบริเวณนั้น เป็นระยะเวลา 6 เดือน... ทั้งนี้ พัฒนาการจะต้องมีความรู้หลายด้านในฐานะที่เป็น multi-purpose worker จึงต้อง มีการฝึกอบรมทั้งก่อนประจำการ (preservice

training) และการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (in-service training) ตลอดจนการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นกันอยู่เสมอในโอกาสอันควร (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์, :159)

ยูวัลดี วูดี เมธี (2526:17 (ชดส้าเนา)) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาชนบท ปัญหาการพัฒนาในอดีต และแนวทางพัฒนาในปัจจุบันพบว่า ปัญหาชนบทนั้นกล่าวโดยสรุป ได้แก่ ปัญหาด้านการอนามัย ความยากจนและความไม่รู้ ปัญหาของประชาชนดังกล่าวเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไข โดยการแก้ไอนั้น จะต้องทำร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างประชาชนกับรัฐ และเจ้าหน้าที่ ของรัฐจะต้องร่วมมือกันอย่างแท้จริง

เจลิมพล ธิด เครือ (2523:36) กล่าวไว้ว่าเนื่องจากพัฒนาการมีบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานหลายด้านจึงต้องมีการคัดเลือกตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา ขาดแคลนทั้งผู้มีความรู้ทั่ว ๆ ไปและผู้มีความรู้ด้านอาชีวศึกษา นอกจากนี้ระบบของมหาวิทยาลัยยังขัดต่อการสรรหาผู้ที่จะมีบทบาทในการเป็นพัฒนากร แต่รัฐก็ไม่รื้อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนาน จึงต้องคัดเลือกบุคคลที่มีอยู่แล้วเพื่อปฏิบัติงานกับประชาชน โดยเห็นว่าพัฒนากรควรรับจากผู้ที่สูงอายุกว่าหนุ่มสาวซึ่งเพิ่งสำเร็จจากโรงเรียน หรืออาจเปิดโอบรับจากผู้ที่มีศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งปกติมีหน้าที่สอนอยู่แล้วและสังคมไทยโดยเฉพาะในชนบท ยังนับถือผู้สูงอายุมากกว่าผู้มีอายุน้อย และผู้สูงอายุมีความอดทนที่จะอยู่ในหมู่บ้านมากกว่าผู้มีอายุน้อย ส่วนคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้แล้ว เห็นว่าควรกำหนดคุณสมบัติของการพัฒนากรโดยสมควร เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร เพราะสภาพในเมืองหลวงกับชนบทต่างกันมากและพัฒนากรไม่จำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้เฉพาะด้านมากนัก แต่ควรเป็นผู้มีศรัทธาและตั้งใจทำงานมากกว่า เพราะอาจเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรมได้และถ้าหากมีการใช้ความรู้เฉพาะด้านซึ่งเป็นเทคนิคของพัฒนากรเองที่จะประสานงานขอความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ Ivan Nye (อ้างในเจลิมพล ธิด เครือ, 2523:39) ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับบุคคลลักษณะของ country agent แห่งรัฐมิสซูรี พบว่า มูลเหตุ ๔ ประการที่จะใช้พิจารณาคัดเลือกและถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชนให้แก่บุคลิกภาพและอุปนิสัย, ภูมิหลัง การฝึกอบรม ความสนใจในอาชีพ และทัศนคติ ส่วนความรู้ ความสามารถในการศึกษาจนได้รับปริญญาขั้นไม่ได้

มีความหมายที่จะประกันว่า การทำงานในฐานะผู้ส่งเสริมหรือพัฒนากรจะสำเร็จได้ผลดี

ทิตยา สุวรรณะชญ (2510:24) ได้เน้นว่าพัฒนากรต้องมีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิจัยทางสังคมพอสมควรที่จะสามารถทราบโครงสร้างต่าง ๆ ในชุมชนการปฏิบัติงานในหมู่บ้านพัฒนากรจำนวนไม่มากนักที่สามารถอยู่ในท้องถิ่นที่เป็นเขตปฏิบัติการเป็นประจำได้ ทั้งนี้ เพราะแต่ละคนมีปัญหาของการขัดกันระหว่างคุณค่าส่วนตัวกับคุณค่าขององค์กร เนื่องจากลักษณะสภาพของงาน ลักษณะสังคม มาตรการครองชีพ สภาพการทำงานภูมิหลัง รสนิยมของพัฒนากร ทำให้พัฒนากรปฏิบัติงานต่างกัน

โศธิโอ ยัคสูธิโร (2509:50-51) ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยประจำยูเอชเอได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องระดับการศึกษาอันเป็นภูมิหลังของพัฒนากร เสนอว่า ควรคัดเลือกพัฒนากรจากบุคคลที่สำเร็จชั้นมัธยมบริบูรณ์หรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานบ้าง ดีกว่าบุคคลที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัยโดยไม่มีประสบการณ์ ในด้านอายุของพัฒนากรนั้น รายงานว่า อายุเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่สำคัญในการที่จะให้คน เคารพ เพราะวัฒนธรรมในหมู่บ้านให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุ และพบว่า ชายที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี จะได้รับความเคารพมากกว่าที่ยังอายุน้อยกว่า ๒๐ ปี จึงเห็นควรให้คัดเลือกพัฒนากรที่มีอายุมากกว่าที่ยังมีอายุน้อย แต่มิใช่ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เลยที่ เดียวที่ เด็กหนุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี จะไม่ได้รับความเคารพนับถือจาก ชาวบ้าน แต่บุคคลเช่นนั้นจะต้องมีความสามารถพิเศษอื่นชดเชยความด้อย เรื่องอายุ

เสถียร เหลืองอราม (2518:91) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาชุมชนได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และผู้ที่มีความสำคัญที่เป็นจักรกลสำคัญในการที่จะไปส่งเสริมสร้างทัศนคติใหม่ให้กับชาวบ้าน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักการของพัฒนาชุมชนก็คือ พัฒนากรซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติส่วนตัว เป็นพิเศษและได้รับการฝึกอบรม เป็นพิเศษให้ เข้าใจถึงวิธีการทำงานร่วมกับประชาชน รู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ถูกต้องและที่ขาดเสียไม่ได้ก็คือใจสมัครและรักประชาชน บรรดาหน้าที่จะให้ เขามีความสุขในฐานะที่เป็นคนไทยด้วยกัน

อาณันท์ อาภาภิรมย์ (2526:239-240) ได้ศึกษาบทบาทของสภาตำบล กับการพัฒนา แหล่งน้ำขนาดเล็ก พบว่าพัฒนากรมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือและประสานงานระหว่างสภาตำบล กับหน่วยงานราชการต่างๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแหล่งน้ำมากที่สุด และพบว่าสภาตำบล มีการประสานงานกับพัฒนากร โดยการขอให้พัฒนากร เป็นผู้มาติดต่อประสานงานกับ เจ้าหน้าที่หน่วยงาน อื่น ๆ เพื่อการพัฒนาแหล่งน้ำ

นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยสภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการปกครองของชุมชนบริเวณ รอบมหาวิทยาลัยมหิดล ต. ศาลายา อ. นครชัยศรี จ. นครปฐม ในรัศมี 60 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 11 จังหวัด ของโครงการศูนย์การศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยมหิดลกับกองวิจัยและ ประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน โดยการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการระดับจังหวัด อำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และหัวหน้าครัวเรือน รวม 1,850 ราย พบว่า ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทมากที่สุดคือ "พัฒนากร"

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่วนใหญ่ไม่ได้ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญแต่ เป็นผล มาจากการวางแผนล่วงหน้าของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาจจะ เป็นอาสาสมัคร พนักงานขายของบริษัท ครู หรือพัฒนากร เป็นต้น (เสถียร เขยประทับ, 2525:102)

Grossman (1974:10) ให้คำจำกัดความคำว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม หมายถึง ผู้ที่มีความรู้หรือความสามารถกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป (generalists) ซึ่งมีปฏิริยาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

ส่วน Rogers and Svenning (1969:169-171) ได้ให้ความหมายของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริม (change agents) ไว้คือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมตามทิศทางที่หน่วยงานส่งเสริมต้องการ

องค์ประกอบหลักของคำนิยามของ Rogers กับ Svenning มีดังนี้คือ

1. มีอิทธิพล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ริยาสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ หรือพฤติกรรมในอนาคตของผู้มีส่วน เข้าร่วมในปฏิสัมพันธ์นั้น
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือการตัดสินใจในการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมหน้าของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมคือ พยายามหาทางอำนวยความสะดวกให้แก่การตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมาย
3. ในทิศทางที่ต้องการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมทำหน้าที่ เป็นเหมือน เครื่องมือในการที่จะทำ ให้โครงการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมีแผน วัตถุประสงค์ของโครงการ เหล่านี้ก็คือทิศทางที่ หน่วยงานส่งเสริมคิดว่ากลุ่มเป้าหมายควรมีการ เปลี่ยนแปลงได้ตามนั้น
4. หน่วยงานส่งเสริม คือ หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริม เป็นลูกจ้างหรือพนักงานหน่วยงานดังกล่าวนี้เป็นองค์การที่เป็นทางการ เช่น หน่วยงานของรัฐบาล หรือ เอกชน เป็นต้น (เสถียร เขยประพันธ์, 2525: 184-186)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2515:1) ได้กล่าวถึงบทบาทของพัฒนากรไว้ดังนี้

1. เป็นที่ปรึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ใช้ความคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง
2. เป็นนักการศึกษาที่ให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะสังคมและอาชีพ เพื่อให้แก้ปัญหาได้เอง
3. เป็นนักรวมกลุ่ม(organizer) สามารถชักจูงให้คนที่มีความแตกต่างกันมารวมกลุ่มกันได้ เพราะ เล็ง เห็นคุณค่าของกลุ่มว่าสามารถให้ความคิดวิธีการทำงาน และพลังในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่าการกระทำ เป็นรายบุคคล
4. เป็นสื่อกลางระหว่างรัฐบาลและประชาชน เพื่อประสานประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย

สนิท สมิศรการ (2522:101) กล่าวว่า ในการพัฒนาชนบทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะต้องมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาชุมชนในเรื่องที่เกี่ยวกับภาพและโครงสร้างของระบบสังคมตลอดจนแบบแผนความสัมพันธ์ในชุมชนนั้น
2. ทำอิทธิพล เป้าหมายยอมรับและไว้วางใจในแง่ของวิชาและการ เป็นคนดี
3. แลก เปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่ม เป้าหมายให้มากที่สุด
4. เริ่ม เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่กลุ่ม เป้าหมาย เห็นว่าสำคัญน้อยไปสู่สิ่งสำคัญมากทั้งนี้ เพื่อไม่ให้ เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง เกินไปจนกลุ่ม เป้าหมาย ปรับตัวไม่ทัน
5. ศึกษากระบวนการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. เรียนรู้เกี่ยวกับทัศนคติและความคิดของมนุษย์ เพื่อจะได้ เข้าใจพฤติกรรมของคนให้ดีขึ้น
7. พยายามให้มีการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับผู้นำความคิด และให้ผู้นำความคิดมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลงไม่ว่าทางตรงก็ทางอ้อม
8. การ เปลี่ยนแปลงใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เปลี่ยนแปลงที่ เกี่ยวกับสถาบัน ไม่ควรทำแบบลบล้าง แต่ควรใช้แบบผสมผสานจะ เหมาะสมกว่า

Rogers และ Shoemaker (1971:229-230) ได้ลำดับบทบาทของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมไว้ดังนี้

1. พัฒนาให้เกิดความต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลง
2. สร้างความสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง
3. วิจัยปัญหา
4. ทำอิทธิพล เป้าหมาย เกิดความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนแปลง
5. ทำอิทธิพล เป้าหมาย เกิดความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ ตั้งใจที่จะ เปลี่ยนแปลง
6. พยายามรักษาการ เปลี่ยนแปลงและป้องกันมิให้มีการ เลิกการ เปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น
7. ทำอิทธิพลไปถึงขีดที่ไม่จำเป็น ต้องให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่ม เป้าหมายอีกต่อไป

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2515:190-191) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพัฒนากรที่จะทำงานให้สำเร็จได้ต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นนวัตกรรม (Innovator)
2. เสียสละ
3. เข้ากับคนง่ายและเป็นกันเอง
4. มีความชำนาญในการพูดโน้มน้าวจิตใจคน
5. มีความรอบรู้ (generalist)
6. มีความสามารถถ่ายทอดความรู้
7. รู้ใจชาวบ้านและข้าราชการ

ปทุม วงศ์สว่าง (2524:8) ได้ศึกษาลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์พบว่าลักษณะดังกล่าวมีดังนี้คือ

1. กล้ายอมรับความผิด
2. มีความสามารถ
3. โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ
4. มีความคิดสุขุม รอบครอบในการตัดสินใจ
5. มองการณ์ไกล
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. ความจำและสติปัญญาดี
8. กระตือรือร้นในการทำงาน
9. ไม่รับสินบนหรืออาศัยอำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัว
10. ใจบุญเบา

มนู เบนทร โภกมลพิศ (2525:101) ได้กล่าวถึงผู้นำโดยธรรมชาติ มีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าผู้ตามความคิด
2. เข้าถึงสื่อมวลชนมากกว่าผู้ตามความคิด
3. มีลักษณะสากลมากกว่าผู้ตามความคิด

4. มีส่วนร่วมในสังคมมากกว่าผู้ตามความคิด
5. มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมมากกว่าผู้ตามความคิด
6. มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างจากผู้ตามความคิด
7. มีทัศนคติแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้ตามความคิด

Ralph M. (Stogdill, 1974) ได้วิเคราะห์บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำที่ต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. รู้จักการเข้าสมาคม
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความเพียรพยายาม
4. รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. หินหัวและหยิ่งรู้ในสถานการณ์
7. มีความร่วมมือ
8. เป็นที่นิยมของปวงชน
9. มีความสามารถในการปรับตัว
10. มีความสามารถในการพูด

วิจัยรอนวัชพันธุ์ (2520:42) ได้สำรวจคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด พบว่าคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เื้อื่อการทำงานที่มี 10 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
2. การตรงต่อเวลา
3. ความรับผิดชอบ
4. เทคนิคการพูด
5. การประเมินผลงาน
6. ความคิดริเริ่ม

7. การเป็นนักวิจัย
8. ความยุติธรรม
9. การสาธิตการสอน
10. เทคนิคในการนิเทศการศึกษา



พรสิทธิ์ ศิพพัฒนาบุรุษ (2526:จ)

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร
 - ก. ผู้ส่งสารที่มีอายุน้อยมีความน่าเชื่อถือต่ำกว่าผู้ส่งสารที่มีอายุมาก
 - ข. ผู้ส่งสารที่เป็นเพศหญิงมีความน่าเชื่อถือต่ำกว่าผู้ส่งสารที่เป็นเพศชาย
 - ค. ผู้ส่งสารที่ไม่แต่งเครื่องแบบมีความน่าเชื่อถือต่ำกว่าผู้ส่งสารที่แต่งเครื่องแบบ
 - ง. ผู้ส่งสารที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเข้าร่วมในการประชุมชี้แจงมีความน่าเชื่อถือต่ำกว่าผู้ส่งสารที่มีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเข้าร่วมในการประชุมชี้แจง
 - จ. อิทธิพลที่มีต่อความน่าเชื่อถือข้างต้นเรียงตามลำดับจากมากสู่น้อย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารที่มาจากกรณีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเข้าร่วมในการประชุมชี้แจง การแต่งเครื่องแบบ การเป็นผู้มีอายุมาก และการเป็นเพศชาย
2. องค์ประกอบความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารตามความคิดเห็นของเกษตรกรประกอบด้วย
 - 4 องค์ประกอบสำคัญ เรียงตามลำดับดังนี้
 - ก. องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณสมบัติในตัวผู้ส่งสาร (qualification factor) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ มีความรอบรู้ มีความชำนาญ มีการศึกษา มีความสามารถ มีประสบการณ์ ได้มีการฝึกฝนมา เป็นผู้มีหน้าที่เรื่องนั้น มีไหวพริบ ชอบเร่งรีบเป็นคนเด็ดเดี่ยวใจเย็น และมีมารยาท
 - ข. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึกลปลอดภัย (safety factor) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจห้อย มีมารยาท ใจเย็น ค่อนข้างขี้นิสัย มีขันติ และเรียบร้อย
 - ค. องค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (unity factor) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ความเป็นมิตร ไม่ขัดคอคน น่าคบ

เมตตา เป็นคนเปิดเผยและเป็นกันเอง

- ง. องค์ประกอบเกี่ยวกับความคล่องแคล่ว (dynamism factor) ซึ่งประกอบด้วย
ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ เป็นคนองอาจ เป็นคนเด็ดเดี่ยว มีความว่องไวในการ
ตัดสินใจ มีไหวพริบ และเป็นคนขี้ขัง

บุษธรรม มิ่งทอง (2525: ง-จ)

1. คุณสมบัติสำคัญ 3 ประการที่เกษตรกรต้องการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
มี คือ การตรงต่อเวลา เป็นลำดับ 1 ความชำนาญในการส่งเสริมการ
เกษตร เป็นลำดับ 2 และการมีประสบการณ์ด้านการเกษตร เป็นลำดับ 3
2. เกษตรกรต้องการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นเพศชายมากกว่าที่เป็น
เพศหญิง
3. เกษตรกรต้องการให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรซึ่งมีอายุระหว่าง 30-34 ปี
มากที่สุด
4. เกษตรกรที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรว่า
เป็นสิ่งสำคัญ
5. เกษตรกรให้ความสำคัญต่อคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ คือ
การตรงต่อเวลา เป็นลำดับ 1 การทำงานด้วยความเต็มใจ เป็นลำดับ 2
และการเข้าใจความต้องการของเกษตรกร เป็นลำดับ 3
6. เกษตรกรจำนวนสูงสุด เข้าใจความหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
การเกษตรดังนี้
 - 1) ความเมตตา หมายถึง การช่วยเหลือ
 - 2) การเข้ากับเกษตรกรได้ หมายถึง การไม่ถือตัว
 - 3) ความสุภาพเรียบร้อย หมายถึง การใช้วาจาสุภาพ
 - 4) การไม่เห็นแก่ตัว หมายถึง การเห็นแก่ส่วนรวม
 - 5) ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงตรง
 - 6) การให้เกียรติ หมายถึง การยกย่องให้เกียรติผู้ทำผิด
 - 7) ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การช่วยเหลือ

- 8) ความรวดเร็ว หมายถึง การฉับฉ้าม
- 9) การสมาคม หมายถึง การเข้ากับคนได้ทุกคน
- 10) จิตใจเยือกเย็น หมายถึง การมีความคิดรอบคอบ
- 11) การได้รับการฝึกอบรมด้านการเกษตร หมายถึง การผ่านการปฏิบัติงานด้านการเกษตร
- 12) ความอดทน หมายถึง การทนต่อความยากลำบาก
- 13) การมีประสบการณ์ด้านการเกษตร หมายถึง การผ่านฝึกอบรมด้านการเกษตร
- 14) การมีความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตร หมายถึง การมีความสามารถในการแนะนำด้านการเกษตร
- 15) การมีความชำนาญในด้านการส่งเสริมการเกษตร หมายถึง การผ่านงานด้านการเกษตร
- 16) การมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถ
- 17) ความฉลาด หมายถึง การรู้ปัญหาของเกษตรกร
- 18) ความเข้มแข็ง หมายถึง ความอดทน
- 19) การกล้าตัดสินใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น
- 20) ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การขยันทำงาน
- 21) การทำงานด้วยความคล่องแคล่ว หมายถึง การทำงานเร็ว
- 22) การทำงานด้วยความตั้งใจ หมายถึง การทำงานด้วยความเอาใจใส่
- 23) การทำงานด้วยความตั้งใจ หมายถึง การทำงานด้วยความขยัน
- 24) การเข้าใจความต้องการของเกษตรกร หมายถึง การรู้ความต้องการของเกษตรกร
- 25) การสนใจแสวงหาความรู้ หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้
- 26) การรู้วิธีส่งเสริมการเกษตรที่เหมาะสมกับเกษตรกรแต่ละคน หมายถึง การรู้สภาพของพื้นที่
- 27) การตรงต่อเวลา หมายถึง การไม่ผิดนัด
- 28) การไม่ขัดคอ หมายถึง การมีความคิดเห็นตรงกัน

อธิษฐาน พรหมศิริ (2527: ๖)

1. คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำการศึกษามีความสำคัญหรือจำเป็นมากต่อการทำงานของ ผู้จัดการศูนย์วิชาการเคลื่อนที่ ไม่ว่าจะ เป็นความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้จัดการศูนย์
2. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการศูนย์ที่มีต่อคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้จัดการศูนย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเรียงลำดับความสำคัญของคุณลักษณะของผู้จัดการศูนย์วิชาการเคลื่อนที่ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการศูนย์วิชาการเคลื่อนที่ เรียงลำดับไว้ดังนี้คือ
 - 1) การทำงานเพื่อประโยชน์หรือความต้องการของกลุ่ม เป้าหมาย
 - 2) ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ
 - 3) ความสามารถในการทำให้กลุ่ม เป้าหมาย เรียนรู้และรู้จักนวัตกรรมด้วยตนเอง
 - 4) ความสามารถในการแสวงหาและใช้ผู้นำความคิด
 - 5) ความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
 - 6) การทำให้ เข้ากันได้ระหว่างความต้องการของกลุ่ม เป้าหมายกับนวัตกรรม
 - 7) ความสามารถในการ เข้าใจบุคคลในกลุ่ม เป้าหมาย
 - 8) ลักษณะที่คล้ายคลึงกันระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมกับกลุ่ม เป้าหมาย

ปาริชาติ บุญยวีร์วัฒน์ (2533:1)

สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือ โครงการต่าง ๆ ตามแผนงานพัฒนาสตรีสูงและมีการสื่อสารระหว่างบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีบ่อยครั้งก็จะทำให้สตรีมีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสูง

กฤตยา สุขสมสदान (2533:72) เกษตรกรที่อาศัยในพื้นที่อยู่ต่างกัน มีความต้องการเจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินของกรมพัฒนาที่ดินที่มีลักษณะแตกต่างกัน เกี่ยวกับคุณลักษณะแต่ละประเภทได้แก่ การไม่เห็นแก่ตัว การคบหาสมาคม การเข้ากับเกษตรกรได้ ความฉลาด ความชำนาญในการทำงาน การมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาที่ดิน การเข้าใจความต้องการของเกษตรกร ความสุภาพ

เรียบง่าย การมีจิตใจเอื้อเฟื้อ ความร่าเริง การมีความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน การได้รับการฝึกอบรมด้านพัฒนาที่ดิน และความกระตือรือร้น

จากแนวคิดและงานวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะของพัฒนากร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ศึกษานิเทศก์ จะเห็นว่าคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวนี้ใกล้เคียงกันแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการเท่านั้น ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามแนวคิดเรื่องปัจจัยแห่งความน่าเชื่อถือของผู้สื่อสารของ Berlo, Lemert และ Merty ครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ มากกว่าผู้อื่น และเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาเจ้าหน้าที่ของประเทศไทยที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ก็ได้เพิ่มเรื่องเพศ อายุ และ การแต่งกายเข้ามาด้วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย