

การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

บุษญา บรรเจิดเลิศ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

บุษญา บรรเจิดเลิศ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

DEVELOPING WOMEN'S LEADERSHIP ROLES IN LOCAL GOVERNMENT LAN SAKA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

BUTSAYA BANJERDLERT

A THEMATIC PAPER SUBMTTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**บุษญา บรรเจิดเลิศ**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครอง**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....
(พระครูปลัดสุวัฑฒนพรหมจริยคุณ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ เผือกคง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

กรรมการ .....
(พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thematic Topic	:	The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province
Student's Name	:	Butsaya Banjerdlert
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Government
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew
Co-Advisor	:	Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Political Science (Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phrakhrupaladsuwatthanaphromajariyakhun)

Thematic Committee :

Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiwat Phuakkhong)

Member (Advisor) .....
(Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew)

Member/Co-Advisor .....
(Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon)

Member .....
(Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr.)

Member .....
(Dr. Sitthipong Sitthiphataraprabha)

(Copyright of Mahamakut Buddhist University)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่นเขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**บุษญา บรรเจิดเลิศ**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครอง**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เชิงปริมาณ ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 380 คน และเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55) และด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบทบาทตามประเพณี ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.49) ตามลำดับ

2. แนวทางการการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีเข้ารับการอบรมองค์ความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างการยอมรับ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นบนพื้นฐานของความถูกต้อง ส่งเสริมด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีจิตใจที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคนดีมีมนุษย์ สัมพันธ์ ยอดเยี่ยม สามารถเข้ากับชุมชนได้ ด้านบุคลิกภาพ ควรมีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี ทำความเข้าใจดี ให้โอกาสชาวบ้านดีพอสมควร เรียกชาวบ้านมามีส่วนร่วม บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆที่สามารถพัฒนาชุมชนได้

คำสำคัญ : การพัฒนาบทบาท, ผู้นำสตรี ,การปกครองท้องถิ่น

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**The Role development of Women Leaders to wards local Government in Lanska District, Nakhon Si Thammarat Province**
Student's Name	:	**Butsaya Banjerdlert**
Degree Sought	:	**Master of Political Science**
Program	:	**Government**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof .Dr. Kantaphon Nuthongkaew**
Co-Advisor	:	**Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon**

The objectives of this research are as follows; 1) to study the role of women leaders in local government in Lan Saka district, Nakhon Si Thammarat province and 2) to study the recommendations for the development of women leaders in local government in Lan Saka district, Nakhon Si Thammarat province. The quantitative research using people in Lan Saka district, Nakhon Si Thammarat province amount 380 students and qualitatively using questionnaires and interview forms for 5 informants. Quantitative using package computer program and qualitative data using descriptive content analysis

The results of the research showed that :

1. Development of the role of women leaders in local government. Lan Saka District, Nakhon Si Thammarat Province as a whole, which has the highest overall interpretation value ($\bar{X}$ = 4.53) On a side-by-side basis, sorted by average from highest to lowest. It was found that the areas with the highest average were the role of innovator, average ($\bar{X}$ = 4.55) and the role of economic leader. Average.. and economic leadership roles averaged ($\bar{X}$ = 4.55) followed by role models in society average ($\bar{X}$ = 4.53) and the areas with the lowest average were traditional roles average ($\bar{X}$ = 4.49) respectively.

2. Guidelines for the development of women's leadership roles in local government in Lan Saka district, Nakhon Si Thammarat province. It was found that women politicians are encouraged to receive knowledge training and self-development to build acceptance, to build self-confidence to gain courage to express more opinions

on the basis of authenticity. Promote good human relations with others. Have a good heart, to colleagues, good person, human relations, excellent, able to fit in with the community, the personality should be gentle, be polite, condescending, well-mannered, dress appropriately, be good social orientation, good understanding, giving villagers a good chance, calling villagers to participate, administering with honesty, fairness, transparency, accountability, and being able to invent new innovations that can develop the community.

Keywords: Role Development, Women Leaders, Local Government.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร รองศาสตราจารย์ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. และอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราชทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนนักศึกษา สาขาวิชาการปกครองทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดียิ่ง

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่บิดามารดา และครู - อาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วยผู้วิจัย

บุษญา บรรเจิดเลิศ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคิดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ซ

สารบัญ..... ฌ

สารบัญตาราง..... ฎ

สารบัญแผนภูมิ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 2

1.3 สมุติฐานการวิจัย..... 2

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 3

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 4

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาผู้นำ..... 4

2.2 แนวคิดทฤษฎีบทบาท..... 32

2.3 แนวคิดทฤษฎีบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น..... 51

2.4 แนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น..... 66

2.5 บริบทที่ศึกษา..... 86

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 90

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 92

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 93

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 93

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 94

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 94

3.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย..... 95

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 96
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอ..... 97
3.7 สรุป..... 99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 100
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 101
4.2 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช..... 103
4.3 ข้อเสนอแนะและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช..... 111
4.4 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 118
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 134
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 134
5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 140
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 144
บรรณานุกรม..... 145
ภาคผนวก..... 151
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือวิจัย..... 152
ภาคผนวก ข บุคลานุกรม..... 154
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..... 156
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 160
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ..... 163
ภาคผนวก ฉ หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... 169
ภาคผนวก ช แบบสอบถาม..... 171
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์..... 176
ภาคผนวก ฌ ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง..... 180
ภาคผนวก ญ ผลการหาค่าความเชื่อมันของเครื่องมือ (Reliability..... 190
ภาคผนวก ฎ รูปภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ..... 193
ประวัติผู้วิจัย..... 197

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	101
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	103
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	111
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม	112
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม.....	113
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ.....	114
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี.....	115
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่.....	116
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์.....	124
4.10	สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม.....	126
4.11	สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ.....	128
4.12	สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณีสรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอ	130
4.13	ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์.....	132

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	84

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมี 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยาซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญมากที่สุดในชุมชนมีหน้าที่ในการพัฒนาพื้นที่ชุมชนและมีอิสระในการบริหารงานด้วยงบประมาณของตนเองในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นสตรีเพิ่มมากขึ้นจากอดีตจากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สตรีเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาททางการเมืองมากขึ้นโดยจำนวนสตรีที่สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแสดงให้เห็นว่าสตรีให้ความสนใจทางการเมืองมากขึ้น ในจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉลี่ยสตรีมาใช้สิทธิออกเสียงมากกว่า และจากสถิติจากสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนาในปี พ.ศ. 2555 โดยจะสำรวจทุกๆ 10 ปี ชี้ให้เห็นว่าสตรีเข้ามามีบทบาทในตำแหน่งด้านการบริหารและการเมืองระดับท้องถิ่นเฉลี่ยร้อยละ 15 จากผู้ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารและการเมืองระดับท้องถิ่นและด้านการเมืองและการบริหาร ระดับชาติ เฉลี่ยร้อยละ 20 จากผู้ดำรงตำแหน่งด้านการเมืองและการบริหารระดับชาติ (ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์, 2560)

บทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีบทบาทอย่างสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมิใช่มีแต่นักการเมืองเท่านั้นที่ได้มีบทบาทในการบริหารจัดการซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะให้คุณค่ากับนักการเมืองบุรุษแต่ในปัจจุบันนักการเมืองสตรีได้เข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากขึ้น แต่ก็ยังไม่เท่ากับนักการเมืองบุรุษความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายเกิดจากบริบททางประวัติศาสตร์ในเรื่องการสะสมทุนในยุคของการหาของป่า ล่าสัตว์ และยุคการเพาะปลูก เนื่องจากผู้ชายสามารถหาทรัพย์สินส่วนเกินได้มากกว่าผู้หญิง หรือที่เรียกว่าการสะสมทุนจนทำให้ผู้ชายมีอำนาจสร้างพื้นที่สาธารณะได้มากกว่าทำให้ผู้หญิงต้องจัดการแต่เรื่องภายในที่ไม่ใช่พื้นที่สาธารณะ ผู้ชายมีสิทธิในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ สามารถแสดงความคิดเห็นทางการเมือง สามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้ แต่ผู้หญิงนั้นจะถูกจำกัดไว้ในเรื่องของการจัดการภายในบ้าน ไม่มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ไม่มีโอกาสได้ออกไปทำงานนอกบ้าน เนื่องจากได้ร่ำเรียนมาน้อยไม่มีความรู้

ที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อประกอบการทำงาน จากโครงสร้างดังกล่าว สามารเห็นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะนี่คือความไม่ชอบธรรมที่อ้างมาจากการสร้างวิธีคิดผ่านทางประวัติศาสตร์ ที่ทำให้ผู้ชายใช้อำนาจกดทับเพศหญิงหลายยุคหลายสมัย (กัญญาภัค อยู่เมือง, 2560)

แต่ปัญหาคือ การที่นักการเมืองสตรีท้องถิ่นมักไม่ค่อยจะได้รับการยกย่องหรือให้เกียรติมากนักจากสังคมบางส่วนและนักการเมืองเพศชาย จึงทำให้นักการเมืองสตรีท้องถิ่นเกิดความท้อที่จะเดินต่อไปบนถนนของนักการเมืองสตรี ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีองค์กรใดองค์กรหนึ่งออกมาทำหน้าที่ให้นักการเมืองสตรีเป็นที่ยอมรับของสังคมเทียมหน้าเทียมตานักการเมืองชาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะเห็นนักการเมืองสตรีท้องถิ่นมีบทบาททางการเมืองมากขึ้นกว่าเดิมเพราะมีความเห็นว่า เมื่อนักการเมืองสตรีท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้ามาแสดงบทบาททางการเมืองระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นการเมืองระดับพื้นฐานของการเมืองระดับประเทศมากขึ้นแล้วจักมีผลทำให้ภาพลักษณ์และบรรยากาศทางการเมืองของประเทศดีขึ้นและผลประโยชน์ส่วนใหญ่จักตกถึงมือของประชาชนได้มากขึ้นด้วยโดยการแสดงบทบาทนักการเมืองของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.2 ทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.3 ผลการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้นี้สามารถนำไปบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ **เชิงปริมาณ** ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน

เชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	1	คน
2. ผู้นำชุมชน	1	คน
3. ปราชญ์ชาวบ้าน	1	คน
4. พระนักพัฒนาในพื้นที่ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	1	คน
5. ประชาชนในพื้นที่ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	1	คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ประกอบด้วยบทบาท 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านบทบาทการเป็นแบบอย่างคนในสังคม
- ด้านบทบาทการบริหารแบบมืออาชีพ
- ด้านบทบาทตามประเพณี
- ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรม
- ด้านผู้นำเชิงเศรษศาสตร์

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ กำหนดเวลาการวิจัย ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2565 - 28 กุมภาพันธ์ 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การพัฒนาบทบาท หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมบทบาทของผู้นำสตรีที่มีต่อการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา

1.6.2 ผู้นำสตรี หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.3 การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่นเขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีบทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้นำหรือเป็นผู้บริหารงานประสานประโยชน์ในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญของกลุ่ม มีอิทธิพล มีอำนาจที่สามารถทำการบังคับบัญชาบุคลากรในกลุ่มให้ปฏิบัติงานได้และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ผู้มีลักษณะเด่นเช่นนี้ถือว่ามีความโดดเด่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าคนอื่น และเป็นผู้สามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลทำให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน ถือว่าเป็นผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำมีผู้ให้ความหมายในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่กระทำให้ภารกิจขององค์กรให้บรรลุจุดหมายได้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจำต้องมีผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากขอบเขตของการเป็นผู้นำกว้างขวางมาก การให้ความหมายคำว่าผู้นำจึงมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต),2540, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions)

กิติ ตยัคคานนท์ (กิติ ตยัคคานนท์,2543,หน้า 21-22) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำคือบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือ ได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดันแต่ผู้นำจะต้องเป็นผู้ยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานด้วยการคอยช่วยเหลือกลุ่มให้ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

ปริญญา ตันสกุล (ปริญญา ตันสกุล,2543,หน้า 34) ได้พูดถึงความหมายของผู้นำว่าการเป็นผู้ที่มีความสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องบังคับบัญชาหรือจูงใจใดๆ แต่สามารถทำให้บุคคลอื่นๆ ยอมรับและศรัทธาจนพร้อมที่จะเชื่อตามพร้อมที่จะทำตามอย่างจริงใจและพอใจเสมอและเป็นบุคคล 22 ประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็น การอยู่ร่วมกันก็ตามหรือกระทำการต่างๆ ร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงามได้

มัลลิกา ต้นสอน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ผู้นำที่ไม่เป็นทางการเนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มทำให้สมาชิกในกลุ่มแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพโดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการในการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ทนง ทศไกร (ทนง ทศไกร, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงคนอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจอันเนื่องจากคุณลักษณะพิเศษของบุคคลนั้นเป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มที่สามารถชักชวนหรือชี้นำให้บุคคลอื่นช่วยปฏิบัติภาระต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), พิมพ์พิเศษ 4 ธันวาคม 2559) ได้ให้ความหายผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่จะชักนำหรือจะพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการใดๆ ในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ เช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำชุมชนและแม้กระทั่งผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

วิเชียร วิทยาอุดม (วิเชียร วิทยาอุดม, ข, หน้า 2) ได้ให้ความหมาย ผู้นำว่าคือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่อง ให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเองและเป็นที่ยอมรับหรือรับการยก ย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 31) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่ทำหรือบุคคลที่นำให้องค์กรประสบความสำเร็จความก้าวหน้า และบรรลุผลโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือ บุคคลซึ่งเป็นผู้ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มขององค์การนั้นๆ รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องใดๆ และสามารถใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นๆ คล้อยตามให้คนอื่นทำตามและร่วมมืออย่างมีความศรัทธา มีความนับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจน งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุเมธ แสงนิ่มนวล (สุเมธ แสงนิ่มนวล, 2552, หน้า 3.) ได้กล่าวถึงความหมายผู้นำว่าคนบางคนเป็นหัวหน้า แต่ไม่ได้เป็นผู้นำ ส่วนคนบางคนเป็นผู้นำแต่ไม่ได้เป็นหัวหน้าและคนบางคนเป็นได้ทั้งสองอย่างคือเป็นได้ทั้งหัวหน้า และเป็นได้ทั้งผู้นำ หรือ ฝูงคนต้องนำฝูงสัตว์ต้องต้อน และหัวไม่ส่าย หางไม่กระดิก คำกล่าวเหล่านี้ ล้วนสื่อความถึงความหมายของคำว่า ผู้นำ หรือ หัวหน้าทั้งสิ้น ทั้งยังเกี่ยวพันไปกับคำว่าผู้บริหารและ นักบริหารที่มีความหมายในทำนองเดียวกันกับคำว่าผู้นำดี

เดโช สวนานนท์ (เดโช สวนานนท์, , 2518, หน้า 146) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในหมู่คณะและกุมชะตากรรมของหมู่คณะไว้ว่าจะเป็นเช่นไรต่อไปนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญผู้นำมีหลายประเภทหลายลักษณะด้วยกันผู้นำที่ดีสร้างได้

ถวิล ธาราโภชน์ (ถวิล ธาราโภชน์, 2532 ,หน้า 117) ได้พูดถึงความหมายผู้นำว่าคือ การแสดงความสามารถในการนำพาในการดำเนินกิจการงานต่างๆ การแก้ไขปรับปรุงและการรักษาขวัญกำลังใจของกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุ ถึงเป้าหมายที่ต้องการให้ได้มากที่สุด

นพพงษ์ บุญจิตราดุล ได้ให้ความหมาย ผู้นำไว้ว่า ผู้นำประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้อง ต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น
3) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า
4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายที่ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
5) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับ ตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูงประเวศ

ประเวศ วะสี (วะสี, 2542, หน้า 12.) ได้กล่าวถึงความหมายผู้นำว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถก่อให้สังคมมี จุดมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหมาย

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 220.) กล่าวถึงความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นๆ แล้วจะประจักษ์ชัดขึ้นว่าผู้นำของหน่วยงานคือ ผู้บริหารของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการและการจูงใจการริเริ่มการประนีประนอมและการประสานงาน

สถิต วงศ์สวรรค์ (กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น วังบูรพา, 2529, หน้า 245.) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลผู้ที่มีพฤติกรรมมีอิทธิพลเหนือ (Positive Influence) สมาชิกคนอื่นๆ และสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับนับถือยกย่องให้มีสถานภาพเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ประสาน และดำเนินการงานของกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2537, หน้า 3) ได้พูดถึงความหมายว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจได้โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่มสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติงานภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2544, หน้า 246) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ ไว้ว่า คือ ผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลเหนือ กลุ่ม หรือ ผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือลักษณะเด่น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า147) ได้กล่าวถึงความหมายผู้นำว่า คือผู้ที่มีความสามารถในการนำกลุ่ม ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและแหล่งเป้าหมายขององค์การตามอิทธิพลอาจ เป็นทางการ

ฟรานกิน คือพเวร์ (Frankin Covey) (Frankin Covey, USA : Frankin Covey Co.,Ltd., 1999),pp. 8-11 ได้กล่าวถึงความหมาย ผู้นำไว้ว่า คือบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรในการ ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของ วิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

เอ๊ฟ อี ฟิดเลอร์ (FLE Fiedler) (F.E Fiedler, New York: McGraw-Hill Book, 1967), p.8 ได้พูดถึงความหมายผู้นำว่าคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มเป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มดำเนินไปได้ด้วยดีและด้วยความเรียบร้อย

ฮอลบิน (Halpin) (sem Halpin, Andrew W, New york : macmilan, 1966), p.46 ได้ให้ความหมายผู้นำว่ายังมีความหมายดังนี้

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานเหนือกว่ามากกว่าผู้อื่น

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

พลาโต (Plato) (Plato, The Republic.tr, 1973), p.134 ได้ให้ความหมายผู้นำ ว่า ผู้นำแบ่งความหมายออกเป็น 3 แบบ ดังต่อไปนี้

1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะตัดสินใจด้วยตัวของตนเองโดย ไม่ให้กลุ่มตัดสินใจ

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็นจากกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำ และผู้นำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissezfaire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่ ผู้นำจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อแนะนำในกิจกรรมแก่สมาชิก จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการน้อยที่สุด

เรดเดอริค เบล (Rederick Bell) (frederick Bell,(New York: The here Press, 1969), p. 112) ได้พูดถึงความหมายคำว่าผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่ง ใช้อิทธิพลมากในการควบคุมดูแล และกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางด้านการเมืองด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ผู้ได้รับอำนาจจากความมั่นคง สถานภาพด้านครอบครัว ระบบหรือความมีสติปัญญาผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการ ต่อสิ่งมีค่าต่างๆ มากกว่าคนอื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเองและสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า ความหมายของผู้นำคือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหรือหัวหน้าในระดับต่างๆ ที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม และใช้ความสามารถของตนเองโดยวิธีการต่างๆ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนำบุคคลเหล่านี้ไปโดยเขาให้ความไว้วางใจไม่ขัดขวางเพราะมีความเชื่ออย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจังสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ในการดำเนินการจนงานของกลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนและ นำคนแต่ละคนไปโดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำไม่มีผู้นำคนใดในโลกที่เก่งกว่า เพื่อนร่วมงานทั้งหมดรวมกัน ต้องมีทัศนคติที่ว่า ห้วงเวลาที่เป็นผู้นำ คือห้วงเวลาที่ดี

ที่สุดของชีวิตที่จะทำประโยชน์ให้แก่ แผ่นดินและประเทศชาติ ต้องระลึกไว้โดยตลอดเวลาว่า การเป็นหัวหน้า คือความทุกข์โดยแท้เราจึงไม่ควรไปทุกข์กับมัน

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

โดยทั่วไปขอบเขตของการเป็นผู้นำนั้นกว้างมาก ตามความคิดเห็นของนักการศึกษาหรือนักวิชาการทั่วไปให้ความคิดเห็นในทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำไว้ต่างๆ กันซึ่งหมายถึงผู้คนหรือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้บริหาร มักถือว่า ผู้นำ (Leaders) เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) เป็นสิ่งที่แสดงออกมาของคน (Actions) จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำไว้ ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (กิติ ตยัคคานนท์, 2543), หน้า 21-22 พูดถึงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ คนหรือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าและมาเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือทางที่ชั่วก็ได้ ส่วนภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นอาจเป็นผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติการและเพื่ออำนวยการโดยการใช้กระบวนการ สื่อ ความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรนั้นกำหนดไว้

พรนพ พุกกะพันธุ์ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544), หน้า 19 ได้พูดถึง แนวคิดผู้นำเป็นภาวะที่บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือ ได้รับการยอมรับยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า ในการเป็นผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในอันที่จะบรรลุเป้าหมายและความสามารถที่มีภาวะจะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนเองได้

พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบธรรมราชา คือ ผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรมเป็นพระราชาผู้ทรงธรรม ลักษณะธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจักกวัตติสูตรอย่างชัดเจน คือทรงเป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรมยึดถือธรรมเป็นหลักในการปกครองทำให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (พระครูสิริจันทนิวิฐ บุญจันทร์ เขมกาโม), (กรุงเทพมหานคร : นิติการพิมพ์, 2544), หน้า 26

2. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือ ยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้ผู้เป็นใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ เรียบร้อยปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบเรียบร้อยดำเนินการบริหารกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

มัลลิกา ต้นสอน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) หน้า 47 ได้พูดถึงแนวคิดผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอเนื่องจากบุคคลนั้นมี ลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดง

พฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็น เอกภาพโดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิภาดา คุปตานนท์ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544), หน้า 237 ได้กล่าวถึงแนวคิด ผู้นำว่า คือ บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินตามความต้องการของความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือ ทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

แคทเทล อา บี (Cattel R.B) Cattell R.B., (New York: Free Press, 1951), pp.161-184. ได้พูดถึงแนวคิดผู้นำว่า คือคนหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มี อิทธิพลต่อกลุ่มชน ที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การ เปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปในทางที่ดีด้วยความราบรื่น

เอิล เจ เฟรริค (Eart J. Frierich) ได้พูดถึงแนวคิดผู้นำว่า ผู้นำ เป็นกลุ่มของบุคคลหรือกลุ่มประชาชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความแตกต่างกัน จากประชาชนคนอื่นๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษในการแสดงออกใดๆ ในทางการเมืองและเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มชนนั้นๆ อย่างสูง

เฟรด อี ฟิลเลอร์ (Fred E. Fiedler) ได้กล่าวถึงแนวคิดการเป็นผู้นำ เกิดขึ้นตามลักษณะ แนวคิดแตกต่างกันสรุปรวบรวมไว้ 5 ประการ คือ

1. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic) จากแนวคิดตามทฤษฎีนี้มีมาแต่โบราณโดยมีความเชื่อ ว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตน หรือเฉพาะตระกูลและสืบเชื้อสายกันได้ เพราะบุคลิกภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้เป็นของที่มีมาแต่กำเนิดและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ที่สืบเชื้อสายกันในตระกูลเมื่อพ่อเป็นผู้นำลูกเกิดมาย่อมเป็นผู้นำตาม

2. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) และเมื่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในโลกเปลี่ยนแปลงทฤษฎีพันธุกรรมก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามด้วย “ผู้นำ” ในยุคต่อมาไม่ได้จำกัดเฉพาะคนชั้นสูงหรือเฉพาะบางตระกูลเท่านั้นแต่สามารถเกิดขึ้นได้จากคนทุกระดับไม่ว่าสูงหรือต่ำไม่ว่ารวยหรือ จน เพียงขอให้มีคุณสมบัติเป็นภาวะผู้นำ (Leadership Trait) ก็พอคุณสมบัติเหล่านี้อาจจะมีมาโดยกำเนิดหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ก็ตามหรือจากการศึกษาเล่าเรียนหรือการฝึกฝนอบรม

3. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theories) มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งที่เห็นว่า การศึกษาโดยเน้นที่ตัวผู้นำอย่างเดียวไม่สมบูรณ์ควรจะศึกษาสถานการณ์ด้วย เพราะภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นอย่างมาก ควรจะศึกษาสถานการณ์ด้วย เพราะภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นอย่างมากยกตัวอย่างคนที่มีความ ฉลาด ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นผู้นำได้ทุกคนทุกโอกาสย่อมแล้วแต่สถานการณ์ สถานการณ์บางอย่างอาจไม่ต้องการเขาการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องรวมเรื่องสถานการณ์เข้าไว้ด้วยจึงเกิดทฤษฎี

ผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ขึ้น ซึ่งถือว่าภาวะผู้นำเกิดจากผลกระทบของปัจจัย 2 ประการดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้นำ (Trait)

2) เหตุการณ์ที่เผชิญหน้ากลุ่ม (Situation)

4. ทฤษฎีความสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) เป็นเรื่องที่นักคิดแต่ละคนเน้นแนวคิดไปคนละอย่าง ทฤษฎีข้างต้นเน้นที่ตัวผู้นำและสถานการณ์เน้นเรื่องปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง ความสนใจของแนวคิดนี้คือ กลุ่มบุคคลมนุษย์ย่อมมีความเกี่ยวข้องติดต่อสัมพันธ์กันเสมอ กริยาอาการของบุคคลหนึ่งย่อมกระทบหรือได้รับการสนองตอบจากอีกคนหนึ่งปฏิกิริยาในกลุ่มซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กันก็ย่อมมีการคาดหวังทั้งการปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังย่อมเกิดขึ้นในกลุ่มนี้ให้หลักการว่าสมาชิกของกลุ่มคนใดคนหนึ่งสามารถจะเป็นผู้นำได้ถ้าหากบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่มและบทบาทเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม

แนวคิดของกลุ่มทฤษฎีสัมพันธ์และความคาดหวังนี้ เน้นไปที่สถานการณ์ของกลุ่มเป็นหลัก คือลักษณะและกิจกรรมของกลุ่มเป็นสถานการณ์ ฟิลเลอร์ (Fiedler)ได้กล่าวว่าการเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะของสถานการณ์กลุ่ม (Group Task Situation) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คืออำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) ผู้นำในบางกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำที่มีอำนาจตามตำแหน่งการที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจมากหรือน้อยทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกันไป เช่น การที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งสูงย่อมจะทำให้มีการยอมรับสูงและง่ายต่อการควบคุมแต่ก็ไม่จริงเสมอไป ผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ก็เป็นที่ยอมรับได้ อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำที่ความหมายต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มภารกิจของกลุ่ม Task Power) และงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จงานเหล่านี้อาจจะยากง่ายแตกต่างกัน ความยากง่ายก็มีความสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์กลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม (Leader and Follower Relationship) ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ยอมรับและมีความสามารถที่คาดหวังการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ก็เป็นไปด้วยดี การนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ง่ายขึ้นเมื่อรวมองค์ประกอบทั้ง 3 เข้าด้วยกันจะทำให้ได้สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไป

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ อาร์กิริส (Argyris) เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ลิเคิร์ท (Likert) และ แมคเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งถือหลักว่า

1) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักอิสระ มีความต้องการความหวัง มีความตั้งใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

2) ธรรมชาติขององค์การย่อมมีการควบคุมให้เป็นระบบและระเบียบ

3) ภารกิจของผู้นำ คือจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ เพื่อให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปทฤษฎีทั้ง 5 (stan Fred E,1967), pp.187-188. เน้นสาระสำคัญต่างๆ คือทฤษฎีพันธุกรรมเน้น “ผู้นำ” โดยการสืบ ทายาททฤษฎีที่สองเน้น “คุณลักษณะของผู้นำ” ทฤษฎีที่สามเน้นผลกระทบระหว่าง “ตัวผู้นำ” และ “สถานการณ์” แวดล้อม ทฤษฎีที่ สี่ เน้นกลุ่มบุคคลโดยศึกษาลึกซึ้งกับปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง

ของกลุ่ม ส่วนทฤษฎีสุดท้ายเน้น “ตัวบุคคล” คือเน้นที่ตัวมนุษย์และสร้างหลักการจากธรรมชาติของมนุษย์โดยศึกษาจากแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ในเรื่องทฤษฎี X ทฤษฎี Y

เคริทเลวิน (Kurt lewin) (Kurt lewin, 1960), p.195. ได้พูดถึงแนวคิดในลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำ แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้นำ ประเภทนี้จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่ให้กลุ่มตัดสินใจผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็น จากกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่งานกันทำและผู้ทำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันผู้นำ แบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่ผู้นำจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อแนะนำกิจกรรมแก่สมาชิก จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการน้อยที่สุดบุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เ ค ร ช เ ด ว ิ ด (Krech, Davis) (Krech, Davis, Crutchfield, Richard S. and Ballachey, Egerton L, New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1962), p.87 ได้ให้แนวคิดผู้นำว่าได้นำเสนอแนะวิธีการในการที่จะใช้ พิสูจน์ว่าใครจะเป็นผู้นำกลุ่ม 2 กลุ่ม วิธีด้วยกันคือ

1. โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่มว่า สมาชิกภายในกลุ่มมีความเห็นว่าใครเป็นผู้มีอิทธิพลในการบงการ หรือ ดำเนินการให้แก่กลุ่มมากที่สุด

2. โดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่มว่า จากการสังเกตและพิจารณานั้นมีความเห็นว่าบุคคลใดในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความพยายามใช้อิทธิพลจูงใจเพื่อร่วมงานมากที่สุด หรือดูจากบันทึกว่าสมาชิกคนใดใช้อิทธิพลจูงใจสมาชิกในกลุ่มได้ผลมากที่สุด

สรุปได้ว่า ผู้นำ ตามแนวคิดต่างๆ คือ บุคคลที่มีลักษณะคุณสมบัติที่สามารถชักจูงคนอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือได้รับความไว้วางใจอันเนื่องจากคุณลักษณะพิเศษของบุคคลนั้นเอง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถชักชวนหรือชี้นำให้บุคคลอื่นช่วยปฏิบัติภาระต่างๆ ให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม “ผู้นำ” ยังมีคำอื่นๆ อีกเช่น

ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้อำนายการ หัวหน้า เป็นต้นเพราะฉะนั้น “ผู้นำ” คือบุคคลเด็กตามที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่มหรือมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานผู้นำอาจเป็นคนๆ เดียวกับผู้บริหารหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น ในกลุ่มหรือองค์กรหนึ่งๆ อาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือไปจากผู้บริหารหรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง

3. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาถึงอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดการองค์กร มีนักการศึกษาและนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายไว้หลายคนจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต), 2546), หน้า 4 ให้ความหมาย ภาวะผู้นำไว้ว่า คือ ความเป็นผู้นำนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานงานกันและนำพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), 2546), หน้า 2-4 ได้พูดถึงภาวะผู้นำไว้ว่ามีความหมาย คือ คุณสมบัติที่ดีงามปัญญาความดีงาม ความรู้ ความสามารถที่ดีงามของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2554 (กรุงเทพมหานคร : มหาจุราลงกรณราชวิทยาลัย, 2544), หน้า 26 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็น ศิลปะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551), หน้า 32 ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจพร้อมใจในการทำงานและ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานนั้นและเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

อาคม วัดไธสง (อาคม วัดไธสง, 2547) ได้กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมที่ผู้นำได้ แสดงออกในรูปของกระบวนการในความสามารถ หรือ กิจกรรมซึ่งจะก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนหรือบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือสถานการณ์ทั้งหมด

กวี วงศ์พุฒ (กวี วงศ์พุฒ, 2542) หน้า 2-11 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือการเป็นผู้นำ ในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียนหรือผู้นำ โดยตรงกล่าวว่า ภาวะผู้นำตามการวิเคราะห์ศัพท์มีความหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสามารถของหัวหน้าที่ จะต้องเป็นผู้นำ คือหัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำลูกน้อง จะต้องเป็นผู้สามารถชี้แนวทางหรือกำหนดหนทางและวิธีอันเหมาะสมถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้องได้แก่ ความภักดีต่อหัวหน้า และความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐศาสตร์จึงตั้งชื่อไว้ว่า “ความสำเร็จของงานนั้น” อยู่ที่เอกภาพของการทำงานและการที่จะเกิดเอกภาพในการปฏิบัติการได้ นั้นส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกของบรรดาลูกน้องทั้งมวลที่มีพันธะทางใจอยู่ต่อผู้เป็นหัวหน้าและ

3) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานซึ่งอยู่กับบุคลิกภาพของผู้ที่เป็นหัวหน้า เอง ที่จะต้องเป็นคนที่รู้จักเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและจะต้องมี ศักยภาพต่อหัวหน้าที่แสดงให้เขารู้ว่าจะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไรแม้มีอุปสรรคก็ช่วยแก้ไขจนบรรลุ เป้าหมาย

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์, 2544), หน้า 7. ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นให้คล้อยตามให้ทำตามและให้ร่วมมืออย่างศรัทธาและนับถือตาม แนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจประสานสัมพันธ์กันและทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือ ผู้อื่นจูงใจให้ผู้อื่นทำงานที่ตั้งไว้เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การได้

สิปปนนท์ เกตุทัต (สิปปนนท์ เกตทัต , 2540) หน้า53-74 กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีทัศนะกว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติงานตาม ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน ๔ ประการ ได้แก่ ต้องเป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทน บริหารจัดการเป็นตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2544), หน้า30 กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและ สามารถครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำงานบางอย่างตามเส้นทางเป้าหมายและแนวทางที่ ตนเองวาดฝันไว้หรือคาดคะเนเองได้

อานันท์ ปันยารชุน ได้กล่าวถึงความหมาย ภาวะผู้นำ ว่า หากมีขึ้นในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นยินดีหรืออยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการเพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์หรือแต่งตั้งตนเอง แต่ต้องเกิดจากการที่มีผู้อื่นเขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ ดังนั้น คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนได้แก่ความรู้สึกรับผิดชอบรู้ควรไม่ควรโดยมีคุณธรรม มีจริยธรรมเป็นเครื่องที่จะควบคุม ผู้นำจึงมีความสามารถให้ผู้อื่นคล้อยตามความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้แค่คำพูดในสิ่งที่เป็นจริงมีความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ มีระบบการคิด และการบริหารที่มีวิสัยทัศน์

จะต้องคิดแบบที่ละก้าวแต่ต้องคิดครบทั้งกระบวนการและรู้จักคาดคะเน ความเป็นนักวิชาการรู้จักหาความรู้และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง (อานันท์ ปันยารชุน, 2540) หน้า 37-39

วิเชียร วิทยอุดม (วิเชียร วิทยอุดม, 2548), หน้า 3 กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของส่วนตัวของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้อย่าง ดี

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2550), หน้า 303 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มี ความสามารถในการจูงใจและ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามผู้นำในสิ่งที่ผู้นำได้วาง วัตถุประสงค์ไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2527), หน้า 27 ได้พูดถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะของ ความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่มด้วยกันเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่ง เรียกว่าผู้นำสามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด หรือต้องการนั้น

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544), หน้า 77 ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ครอบคลุมถึงเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำการที่จะผลักดัน และการสั่งการให้ กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครรลองที่ถูกต้อง และประกอบด้วยความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551), หน้า112 ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถ ในการที่ผู้นำใช้ อำนาจที่มีในการที่จะชักจูงให้กลุ่มบุคคลมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

กวี วงศ์พุฒ (กวี วงศ์พุฒ, 2536), หน้า 17 ได้กล่าวในเรื่องความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือการใช้อิทธิพลใน ความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนายการ โดยใช้ กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์ (นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์, 2544), หน้า 2 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า การครอบคลุมในมิติที่ กว้างขวางที่หลากหลาย ที่มากกว่าความกล้าหาญทำให้สามารถโน้มน้าวจิตใจจูงใจ และการตัดสินใจ กระบวนการ มิใช่บุคคล เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อการกำหนดเป้าหมายและ การนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ธร สุนทรายุทธ์ (ธร สุนทรายุทธ, 2541), หน้า 236 ได้กล่าวถึงว่าความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพล เหนือบุคคลที่แสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่นๆที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจ

ดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550), หน้า 1 ให้ความหมายเป็นคำนิยามว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของ บุคคลในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อทำให้เป้าประสงค์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล บรรลุผลสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551), หน้า 113 ได้พูดถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้กระบวนการของการมีอิทธิพล ของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยา จากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2552), หน้า 1 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่มี ความสามารถในการบังคับบัญชาให้บุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่ง การบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ภารดี อนันต์นาวี (ภารดี อนันต์นาวี, มนต์ ตรี) กล่าวถึงว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่ม เชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำ ของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พัชสิรี ชมพูคำ (พัชสิรี ชมพูคำ, 2552), หน้า 194 ได้พูดถึงความหมายภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่ เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจที่มีอิทธิพล เหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูง เท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม เป้าหมายหน่วยงานหรือองค์กรได้

สตอกดิล (Stogdit) (Stogdil., Ralph, M. 1974) p. 4 ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกิจกรรมในการสร้างของการสร้าง อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดความหมายให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บาส (Bass) (Bass,1985) p.545 ให้ความหมายและความเห็นว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการ เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่ กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับ ที่สูงกว่า

ฮอนแลนเดอร์ (Hollander) (Hollander, 1978 p.1-4) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำแต่มิได้หมายถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำถึงแม้ว่าภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการแต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่ามี ความสำคัญมากเช่นกันเพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพลและผู้รับอิทธิพล แต่มิได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียวในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

ทรีวัททา และ นิวพอร์ท (Trewatha and Newport) (Trewatha. 1982) p.384 ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ผู้อื่นเพื่อนำ พฤติกรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัตรหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์กร เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และ ในทางตรงกันข้ามบางครั้งการขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์กรและอาจมีผล ต่อความอยู่รอดขององค์กรได้

คูนทซ และ ไวท์ริช (Koontz and Weihrich) (Koontz. 1988) p.437-438 ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เขาเหล่านั้นใช้ความ พยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติ แล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงาน ด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควร พัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่น หรือควรกระตุ้นให้กลุ่ม ทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่ม คอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวหน้าไปข้างหน้าอีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมายเฉกเช่น การทำหน้าที่ของวาทยากร หรือผู้อำนวยการเพลงแห่งวงดนตรี และการพิสูจน์ว่าวาทยากรมีความเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกต หรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีที่วงดนตรีนั้นบรรเลง ในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1) ความสามารถ ในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์ แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน

3) ความสามารถในการสร้างความรู้ความรู้สึกร่วมและ

4) ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

สมคิด บางโม (สมคิด บางโม), 2548 ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพล มากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าการที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

ลุยซิเออร์ (Lussier) (Lussier.1996) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการ ชักจูงให้พนักงานทำงานหรือร่วมทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อาร์มสตรอง เอม (Armstrong.M.) (ยงยุทธ ยุวยุทธ, 2546) อ้างถึงใน ยงยุทธ ยุวยุทธ ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนทั่วไป เพื่อให้เขาพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำให้ได้ตามสิ่งที่ตั้งใจไว้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้ผู้คนค้นพบทางเดินที่ถูกต้องสำหรับตัวเอง ช่วยให้ พวกเขาทำงานตามความมุ่งมั่นและสร้างแรงจูงใจกับพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ยูค (Yuki) (Yukl G.A. New Jersey: Prentice-hall 2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่นเพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในกลุ่มหรือองค์กร

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (พิชัย พิพัฒน์ไพบูลย์, For Quality March 2008) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า คือกระบวนการทำงานของ กิจกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคลหรือทีมงานเพื่อให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานดำเนินงาน ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และคณะ (เทพพนม เมืองแมน และคณะ, 2540), หน้า 184 ได้พูดถึง ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการของการมี อำนาจอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้ใน สถานการณ์หนึ่งๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะในการสร้างอิทธิพล หรือกระบวนการที่นำกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ออกมาใช้ด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการโน้มน้าวจิตใจ ปฏิบัติตามผู้นำ มีความรู้สึกร่วมกันโดยไม่ต้องสั่งการจนเกิดบรรยากาศที่ดีทำให้เกิด การทำงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ดี งามเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตาม ความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การ บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูง

หรือ โน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างมีความกระตือรือร้นและเป็น การผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารงานในสถานศึกษา มีส่วนประกอบหลายอย่าง ซึ่งการบริหารจัดเป็นส่วนสำคัญในองค์กรทำให้องค์กรนั้นดำเนินไปด้วยความเจริญรุ่งเรืองไม่มีปัญหา และทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้สิ่งสำคัญที่เป็นสิ่งที่จะทำให้งานมีประสิทธิผลและจะขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำหรือหัวหน้าหรือผู้ ที่มีหน้าที่บังคับบัญชาขององค์กรนั้นๆ

สมคิด บางโม (สมคิด บางโม, 2539) หน้า 218 ได้ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือ ความ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมา สืบเนื่องมาจากผู้นำมี หลายแบบแต่ละแบบแล้วแต่จะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบ ภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2544), หน้า 30-31 กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับ กระบวนการในการโน้มน้าวบุคคลที่มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในการบริหาร ตนเองและครองใจผู้อื่นได้โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝัน หรือคาดคะเนเอง

เบทแมน แอน คาร์ล (Bateman & Cart) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า สังคม องค์กรปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นต้นอยู่กับภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันในการปฏิบัติขององค์กรก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากไปเกือบ ทุกองค์กร

เบทแมน และ ซีดามี (Bateman and Zeithami) (วิษณุ อ๋องสกุล, 2554) หน้า 24 อ้างถึงใน วิษณุ อ๋องสกุลได้พูดถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์การจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ จินตนาการ และความรับผิดชอบของผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำ จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงานขององค์การก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำบุคคล กำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์การ

อุทัย โล้วมั่นคง ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และพฤติกรรมทางสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ และคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญของการทำงานภายในองค์การ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้สูงขึ้นไม่เพียงแต่จะรู้งานในหน้าที่หลักเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องรู้เกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงในองค์การ การบริหารภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารจะมุ่งไปที่จุดหมายขององค์การโดยส่วนรวม คือ เป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากร สอนวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด และจุดหมายส่วนตัว เป็นการพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจของคนในองค์การ และเพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (อุทัย โล้วมั่นคง, 2๕๕2) หน้า ๗๗ การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบสำคัญ หลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา ให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่วางไว้ ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวให้ความหมายเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543), หน้า 60 ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัย สำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นถึงความสำเร็จของ

หน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการ บริหารงานของผู้นำนั้นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545), หน้า 1. ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้ กล่าวได้ว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในหน่วยงานหรือองค์การ มักก่อให้เกิดความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์การ มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การและองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น

การ จัดบุคคลทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การ ประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหาร ขององค์การมีภาวะผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรทำให้เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์การเผชิญสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะ ในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ ให้รอดพ้นจาก สภาวะคับขัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะพยายามทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ ด้วยศักยภาพของผู้นำที่มีผลต่อผู้ร่วมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญ การบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ภาวะผู้นำมี ความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง เพราะจะเป็นผู้ที่นำพา สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพัฒนาภาวะ ผู้นำให้เกิดขึ้น เพราะผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำมาแต่เกิด สามารถเรียนรู้ได้ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมาก เพราะการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแล และควบคุมในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วาง

2.1.3 การเกิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเกิดมาหรือกำเนิดมาจากหลายระดับตามแต่สถานการณ์ที่เป็นไปตามความเป็นอยู่หรือค่านิยมของแต่ละสมัยที่ดำเนินการเป็นตัวที่กำหนดหรือบ่งชี้ให้เห็นว่าจะสามารถนำพาบุคลากรหรือสมาชิกในชุมชน สังคมนั้นๆ ให้ประสบความความสำเร็จได้มากน้อยเท่าใด ขอรวบรวมเรื่องการกำเนิดตามทัศนะของนักการศึกษาได้ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวถึงการกำเนิดภาวะผู้นำไว้ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำโดย กำเนิด
2. ผู้นำที่เกิดขึ้นเพราะมีความเป็นอัจฉริยะ
3 ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน
4. ผู้นำที่เกิดขึ้นตาม สถานการณ์ 54

คาโพสกี จี (Capowski,G) (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544), หน้า 25 ,(วิเชียร วิทยาอุดม, 2553), หน้า 30 ได้พูดไว้ว่าการเกิดภาวะผู้นำ ไม่ได้เป็นมาตั้งแต่กำเนิดผู้นำมี ความสามารถที่จะสร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นได้ และพวกเขาสามารถถูกสร้างขึ้นได้ จากการใช้ความ พยายามและการทำงานอย่างหนัก ดังนั้นคนเกือบทั้งหมดมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้ และมีภาวะผู้นำ แอบแฝงอยู่ในตัวทุกคน และขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสามารถที่ผู้นำจะพัฒนาคุณภาพภาวะ ผู้นำได้มากน้อยเพียงใด

ทนง ทศไกร(ทนง ทศไกร, เรื่องเดียวกัน หน้า 43) ได้พูดถึงการเกิดภาวะผู้นำไว้ว่าเกิดมาจาก 2 กรณี คือ ผู้นำโดยกำเนิด หมายถึง ผู้นำที่ได้มาจากการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น การรับตำแหน่งทางรัชทายาทหรือจาก ราชวงศ์ และ ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาตนด้านความรู้ความสามารถ ความกล้าหาญของตนเอง

สรุปได้ว่า กำเนิดภาวะผู้นำจากนักการศึกษา ว่ากำเนิดมาจาก 2 กรณีใหญ่ๆ คือ ผู้นำโดยกำเนิด หมายถึงผู้นำที่ได้มาจากการสืบทอดจากบรรพบุรุษ เช่น การรับตำแหน่งทางรัชทายาท หรือ จากราชวงศ์ และผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความกล้าหาญ การมีวิสัยทัศน์

2.1.4 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

เอกลักษณ์ที่เป็นลักษณะพิเศษของผู้นำ คือคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นพิเศษที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้นำทางการศึกษาย่อมแตกต่างจากผู้นำทางทหาร ตำรวจ อย่างไรก็ตามข้าพเจ้าได้ยกเรื่องลักษณะของผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ในการเป็นผู้นำตามทัศนะของนักการศึกษาต่างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก(ปอ.ปยุตโต), 2546), หน้า 90

ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีอยู่ 2 ด้าน คือ

1) คุณสมบัติด้านภายในตัวผู้นำเอง ได้แก่

1. รู้หลักของสัปปุริสธรรม มีการรู้หลักการเหตุผลเป็น ต้น
2. มีสติปัญญา ไม่ประมาท
3. ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์
4. มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
5. เป็นคนเข้มแข็ง

2) คุณสมบัติด้านภายนอกของผู้นำ ในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกัน ได้แก่

1. มีความรู้ ความสามารถ
2. มีพรหมวิหารธรรมหวังประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม
3. น่ารัก น่าเคารพ
4. เป็น ธรรมาธิปไตย

5. ฉลาดในการพูด

6. ไม่ลำเอียง

กิติ ตยัคคานนท์ (กิติ ตยัคคานนท์,2530), หน้า 18-24 ได้พูดถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีไว้ดังนี้ คือผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพ สมบูรณ์แข็งแรง มีความรู้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป ท่าทางและ บุคลิกดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและ ถูกต้อง ความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเล ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องมีศิลปะในการทำงานที่ดี มีความอดทน มีสมาธิในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ยกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต,2520), หน้า 13ได้กล่าวว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) มีอุดมการณ์

2) มีความสามารถพึ่งตนเองได้

3) ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

4) เป็นนักสู้ที่กล้า เผชิญเหตุการณ์

5) ตัดสินใจและปฏิบัติการโดยพลันไม่ลังเล 5) ใฝ่ใจในการผูกไมตรีกับหน้าที่งานอื่น

อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม, 2522) หน้า 202-204 และได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ควรมีคุณสมบัติประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำด้านความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่สุด เพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องรอบรู้ใน งานยิ่งรอบรู้มากฐานะแห่งความเป็นผู้นำยิ่งมั่นคงยิ่งขึ้น

2. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดริเริ่ม คือความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีคำสั่งและแสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไข สิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้ดี

3. ความกล้าหาญ (Courage) ความกล้าหาญ คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตรายความ ลำบากหรือความเจ็บปวดความเด็ดขาด (Decisiveness)

4. ความเด็ดขาด คือความสามารถที่จะ ตัดสินใจได้ทันทีเมื่อตกลงสั่งการใดๆ แล้วจะสั่งได้อย่างเด็ดขาด สั้นและชัดเจน

5. ความยุติธรรม Justice) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรมวางตนเป็นกลางไม่ เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้ใด

6. ความอดทน (Endurance) คือ ความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่าง สมเหตุสมผลให้ต่อเนื่องและสำเร็จได้

7. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การมีใจจดจ่อที่ดีและ มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ

8. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ ขจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน

9. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) คือ คุณสมบัติ ประจำตัวอันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติซึ่งต้องประกอบด้วยความเมตตาปราณีความกรุณาความ สงสารและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

10. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือสภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของ การเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร

11. การบังคับใจ ตนเอง (Self Control) คือ การบังคับจิตใจเพื่อมิให้แสดงซึ่งกิริยาต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่น การ บังคับตนเองนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหาร

2.1.5 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burms)ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์น เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุ ข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่ว ระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วปัจจุบันแต่ละ องค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจ ของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

กับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับ สถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไปเช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงานและในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตามตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงโครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวังผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเองได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และ ความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและ สิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำ เชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการ ทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดี

2.1.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น (Yuk & Fleet. 1992 : 175-176 ; citing Bums, 1978. Leadership) อธิบาย ถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับ การตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยม ทางสังคมให้สูงขึ้นเช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบอร์น (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538 : 50-51; อ้าอิงจาก Burns,1978 Leadership) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์(Maslow's Need Hierachy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการ ขอผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรม ของโคลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์ มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2.1.7 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส

จากทฤษฎีของเบอร์น แบส(Bass.1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ แบสได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทาง ที่กว้างกว่าเบอร์น และแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน แบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลา ที่แตกต่างกัน

1. คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยทั่วๆ ไปจะเป็นดังนี้ ทิชชีและดีเวนนา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536 : 62; อ้างอิง an Tichy & Devanna, 1986. Training and Development. P.19-32)

3.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลยต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

3.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3.3 เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

3.4 ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

3.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

3.6 มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อนความคลุมเครือและความไม่แน่นอนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.7 เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ประกอบไปด้วยองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและมีกาแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : ll or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติ ปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ใน

อุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความ มั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและ พฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน ของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและ แสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตน ต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframming) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อคำนิยมของ

ตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความ สัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การ สนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติ ของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจ มากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคน มีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคน มีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวล ของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือ เป็นเพียงปัจจัยการผลิตผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถ พิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจเกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิด ความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอม อุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะติดตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่

นอกจากแนวคิดทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบัน ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลาจึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญๆ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544 หน้า 54) ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง(Transactional and Transfomational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory) (Hartos and Koopman, 2001 : 167) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 55) กล่าวว่า ผู้นำที่ มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและ มุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้าง กลยุทธ์ ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุดกระแส ในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การ ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำการอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของ สมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่า ผู้นำบางคนสามารถนำองค์การหรือหน่วยงานของตน ประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้อย่างไร (House, Delbecq and Taris, 1998 อ้างถึงใน Hartog and Koopman, 2001 หน้า 173) เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการลงทุน หรือดำเนินธุรกิจข้ามประเทศ ทำให้หลายๆองค์การมุ่งสร้างผู้นำที่สามารถบริหารและจัดการคนใน ประเทศที่ไปลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ ประกอบกับแนวคิดที่มีอยู่ยังอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างรูปแบบ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross Cultural Perspectives) ขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

2.2.1 ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ในภาษาอังกฤษ มาจากคำว่า “Role” ส่วนในหนังสือจิตวิทยาสังคม คำว่า “บทบาท” นั้นเป็นคำที่มาจากคำเต็มว่า บทบาททางสังคม (Social Role) ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมแล้ว คำสองคำนี้มีความหมายเหมือนกัน (Paul F. Secord and Carl W. Backman, 1964, p.454.) ส่วนในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท (Role) หมายถึง การทำตามหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำบทบาท คือ สิ่งที่เราทำหรือหน้าที่ที่เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสักอย่างหนึ่ง สิ่งที่เราต้องทำมาคู่กับสิ่งที่เราเป็น สถานภาพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 602.) เป็นการกระทำต่างๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ ตราบใดที่ยังคงอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ ว่ามีบทบาท ที่จะต้องแสดงอย่างไร (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 22.) มี ความเกี่ยวข้องกับบทบาทที่สังคมกำหนด หรือบทบาทในสังคม (Social Role) กล่าวคือ การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ (Keith Davis, 1962, p. 40.) มีลักษณะที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่มและลักษณะที่เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความคาดหวังของสังคม (Good Thomas, 1973), p. 502) ทั้งนี้โดยทั่วไปความหมายของบทบาท จะแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ปทัสถาน ความมุ่งหวัง ข้อห้าม และความรับผิดชอบอื่นๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้

2. ความเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

3. การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม หรือว่าแนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ (D. J. Levinson, 10 (1), p. 77 - 78) แต่เมื่อพิจารณาในมิติขององค์ประกอบ บทบาทจะมีความหมาย 2 ประการ ประการแรก คือ การพิจารณาในด้านโครงสร้างของสังคม บทบาทคือ ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไป ซึ่งแสดงลักษณะออกโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของ บุคคลที่ครอบครองตำแหน่งนั้นอีกประการหนึ่ง พิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์บทบาท คือ ผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสภาพแห่งการปะทะสังสรรค์นั้นในประการแรกบทบาทเป็นการจำแนกชั้นของบุคคลที่อยู่ในสังคมที่ถูกจำแนกในคุณสมบัติและพฤติกรรมของคนกับบรรทัดฐานทางสังคมประการที่สอง บทบาทเป็นวิถีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับอุปนิสัย ความคิด ความรู้ความสามารถ มูลเหตุจูงใจและความพอใจ บทบาทจึงเป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง

จากบุคคลผู้ดำรงบทบาท ซึ่งบทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สไตล์ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิและสิทธิพิเศษที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวังซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกในสังคมนั้น (Rizzo, J. R. House, R.J. & lirtzman. S.I., 1970, p. 150 - 163) บทบาทจึงมีความหมายรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ (Interaction) ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้ดำรงตำแหน่ง อีกฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหนงนั้น (Secord, P. F. & Backman, 1964, p. 454) และเป็นแบบแผนของความตองการและเป้าหมาย (want and goal), ความเชื่อ (beliefs), ความรูสึก (feeling), ทัศนคติ (attitude), ค่านิยม (value) และการกระทำ (action) ที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังวาควรจะเปนไปตามลักษณะชนิดของตำแหนงที่มีอยู่ (Krech and others, 1962, p. 338) นอกจากนี้ คำว่า บทบาท (Role) ยังมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า สถานภาพ (Status) โดยสถานภาพเปนนามธรรม หมายถึงฐานะหรือตำแหน่งจะเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ ว่าตำแหน่งนั้นจะมีภารกิจอย่างไรบ้าง ดังนั้น เมื่อตำแหน่งเกิดขึ้น สิ่งที่ควบคู่มากับตำแหน่งก็คือบทบาทของตำแหน่งไมสามารถแยกออกจากกันได้ จะกล่าวได้ว่า ไม่อาจจะมีบทบาทได้โดยปราศจากตำแหน่ง หรือไม่อาจมีตำแหน่งแหน่งโดยปราศจากบทบาท บทบาทและตำแหน่งควบคู่กันเสมอ เปรียบเสมือนเหรียญ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญคือตำแหน่ง อีกด้านหนึ่งของเหรียญก็คือบทบาทนั่นเอง (Linton, Ralp, 2552), หน้า 10.) สถานภาพและบทบาทจึงเป็นหน่วยของระบบสังคม โดยยอมรับวาสถานภาพและ บทบาทเปนคุณลักษณะของผู้แสดงในสังคมนั้นๆ บทบาท คือการจัดระเบียบของผู้เริ่มแสดงเป็นการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของเขาในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมความคาดหวังที่เกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่นที่เขามีความสัมพันธดวย สวนสถานภาพคือตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถาบัน เปนตำแหนงของผู้แสดงภายในระบบสังคม ซึ่งอาศัยกลไกของสังคมเปนตัวกำหนด (Parsons, Talcott and Shils, Edward A., 1951, p. 322) นอกจากนี้ บทบาทยังเป็นสิ่งที่คู่กับสถานะภาพ กล่าวคือ คนที่มีสถานภาพเดียวกันควรมีการแสดงบทบาทเป็นแบบเดียวกัน แต่ในบางครั้ง คนที่มีสถานะภาพแบบเดียวกันก็อาจจะแสดงลักษณะของบทบาทที่ต่างกันได้ ซึ่งการที่คนคนนั้นแสดงบทบาทตามกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของ คนในสังคมที่อยากให้เป็น เรียกการแสดงบทบาทในลักษณะนี้ว่า บทบาทในอุดมคติ (ideal role) เป็นต้น โดยนักสังคมวิทยาบางท่าน เช่น Parson ก็ได้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทที่แตกต่างกันนั้น มีแนวโน้มที่เป็นแบบแผนสังเกต เห็นได้ เรียกว่า “Pattern Variable” เช่น คนในสังคมแบบเก่ามักแสดง บทบาทที่เน้นหลักปฏิบัติต่อบุคคลต่างๆ โดยพิจารณาจากความชอบพอ ส่วนบุคคลและมักคาดหวังความสัมพันธ์หลายด้านพร้อมๆ กัน ส่วนคนในสังคมสมัยใหม่มักจะเน้นความสัมพันธ์ที่มุ่งสู่เป้าหมายเฉพาะด้าน ใช้หลักความสามารถ ถือกฎเกณฑ์เดียวกับทุกคน ทั้งนี้ คนหนึ่งคนอาจมีหลาย สถานะภาพและหลายบทบาทตามโครงสร้างของสังคม (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคนอื่นๆ, 2540, หน้า 37 - 38) ในประเด็นความหมายของบทบาทดังกล่าว

มีนักวิชาการไทยอีกหลายท่านได้สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบทบาทไว้อย่างหลากหลายเช่นเดียวกัน ดังเช่นความหมายที่ว่า บทบาท (role) เป็นพฤติกรรมของสถานภาพ (status) ของบุคคล คือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (สุพัตรา สุภาพ, 2535, หน้า 20) เป็นหน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย (สนธยา พลศรี, 2545, หน้า 125) และเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อทำให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ (ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟุ้ง และคณะ, 2544, หน้า 76) ซึ่งเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ บทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 111) รวมทั้งบทบาทเป็นภาระหนาที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะพึงกระทำตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ เมื่อบุคคลใดไดเขาไปมีสถานภาพหนึ่งๆ แลวยอมแสดงบทบาทตามสถานภาพนั้นๆ สถานภาพและบทบาทจึงเกี่ยวของสัมพันธกันเปรียบไดกับเหรียญที่ตองมี 2 ด้านเสมอ เมื่อสถานภาพเปนตัวกำหนดแบบแผนความสัมพันธนั้นมีความสอดคลองกัน และ เปนไปตามแบบแผนที่กำหนด ดังนั้นบทบาทจึงเป็นสวนประกอบที่สำคัญของโครงสรางทางสังคมประการหนึ่ง (ลือชา ธรรมวินัยสถิต, 2544, หน้า 47) นอกจากนี้ บทบาท ยังหมายถึงพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานะใดๆ ในกลุ่มซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและหน้าที่ บทบาทนี้อาจมีลักษณะเป็นทางการตามกฎระเบียบของกลุ่มรูปนัยที่จะกำหนดสิ่งที่บุคคลแต่ละบุคคลที่ครองตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะต้องคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมทั้งในส่วนของตนและส่วนที่จะต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในกลุ่ม และอาจมีลักษณะไม่เป็นทางการที่เป็นความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่ต้องการให้ผู้มีหน้าที่หนึ่งๆ ต้องมีพฤติกรรมใดบ้าง (สมใจ ลักษณะ, 2542, หน้า 232) ทั้งนี้ การที่คนมาอยู่ร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันเป็นสังคม ย่อมต้องมีข้อตกลงหรือมีข้อกำหนดหรือมีข้อบังคับเพื่อให้แต่ละคนถือเป็นแนวปฏิบัติ บทบาทจึงหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือที่ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือที่สังคมคาดหวังเพื่อให้เกิดผลดีต่อหมู่ชนที่อยู่ร่วมกันสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยลดความขัดแย้งหรือไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้และเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่บุคคลในสังคมกำหนดไว้ควบคู่กับสถานภาพของบุคคล ณ ขณะนั้นๆ เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งบทบาทของแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะแตกต่างกันไป บทบาทถือเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้ และอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุขมีระบบและระเบียบภายในสังคมของตน ซึ่งบางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหมายของสมาชิกในชุมชนก็ได้

2.2.2 ประเภทของบทบาท

บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย หรือตามภาระหน้าที่สำคัญกำหนดขึ้น ทั้งนี้บุคคลแต่ละคนอาจจะมีบทบาทได้หลายอย่างตามสถานะของตน เช่น เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานก็มีบทบาทไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในแง่ของจิตวิทยาสังคมถือว่าความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของคนก็ดีต่างก็มี ความสัมพันธ์กับการปรากฏนั้นตัวของคนอื่น ตำแหน่งเป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท พฤติกรรมของคนจริงๆ ที่ปรากฏนั้นเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกิริยาระหว่าง "ตัว" กับ "บทบาท" ทันทีที่คนๆ หนึ่งทราบว่าตัวถูกคาดหวังว่า จะทำบทบาท คนๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่จะมีปฏิกิริยาต่อซึ่งเรียกว่า การคาดหวังปฏิกิริยา ประเภทของบทบาทในสังคมโดยทั่วไปจึงสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ระบุเป็นลายลักษณ์หรือมีตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กำหนดให้กระทำกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ

2. บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงซึ่งจะขึ้นกับ การสังเคราะห์จากความเชื่อความหวัง การรับรู้และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความกดดัน ขีดจำกัด และโอกาสในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้นๆ ด้วย

3. บทบาทที่ควรปฏิบัติ (Perceived Role) (Leonard Broom and Philip Selznick, 1973, p. 36) เป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งเชื่อหรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับแต่ยังไม่ได้กระทำ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระบบ, กฎหมาย) และบทบาทที่กระทำจริงนอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นกับความแตกต่างขององค์กรความคิดนึกประสบการณ์ และการรับรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย อย่างไรก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับนั้นซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของ

บุคคล จะขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้น ทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแยงกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) (จำเริญ จิตรหลัง, 2555, หน้า 10) เป็นบทบาทของ เจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตาม ที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตาม การรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคลองกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ เมื่อบุคคลจะแสดงบทบาทหรือลักษณะของพฤติกรรมในขณะดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กรหรือชุมชน จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการคือ

1. บทบาทที่บุคคลอื่นคาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น หรือสังคมคาดหวังให้บุคคลอื่นปฏิบัติเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคม

2. มโนทัศน์ของบทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลมองเห็นบทบาทตามการรับรู้ของตนเองหรือตามความคาดหวังของตนเอง ว่ามีบทบาทเป็นอย่างไร ไปตามวิถีทางของตนเอง ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือไม่ก็ได้

3. การยอมรับบทบาท (Role Acceptance) คือ การยอมรับบทบาทของบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังเมื่อมีความสอดคล้องกันเองของบทบาทที่คาดหวัง และมโนทัศน์ของบทบาท

4. การปฏิบัติตามบทบาท (Role Performance) คือ การแสดงบทบาทตามสภาพจริง (Actual Role) ซึ่งอาจแสดงตามบทบาทที่คาดหวัง ตามการรับรู้และเข้าใจของตนเองตลอดจนการที่บุคคลจะแสดงบทบาทได้ดีเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่หรือเนื่องจากความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และตามการรับรู้บทบาทของตนเอง (Allport , Gordon W., 1967, p. 181-184)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการไทยอีกหลายท่านได้สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของบทบาทไว้อย่างหลากหลายเช่นเดียวกัน โดยจำแนกประเภทของบทบาทไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1) บทบาทที่เป็นทางการ (formal role) เป็นบทบาทที่ได้มีการมอบหมายให้อย่างเป็นทางการ กำหนดไว้แน่นอน มีระเบียบตายตัว เช่น เมื่อปฏิบัติราชการมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ประจำได้แก่ เสมียนประจำแผนก หัวหน้าแผนกผู้อำนวยการกอง เป็นต้น หรือเมื่อทำงานธุรกิจก็มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วน ผู้จัดการฝ่าย เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องมีการกำหนดบทบาทของแต่ละตำแหน่งเอาไว้อย่างชัดเจนที่สุด เพื่อให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานตามบทบาทต่างๆ ที่ตนได้รับอยู่นั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม

2) บทบาทที่ไม่เป็นทางการ (informal role) ได้แก่ บทบาทที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้แก่บุคคลอย่างเป็นทางการ แต่เป็นบทบาทที่ผู้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ จะต้องปฏิบัติเพื่อจะรักษาความศักดิ์สิทธิ์แห่งบทบาทที่ตนครองอยู่นั้นเอาไว้ให้ได้ บทบาทที่ไม่เป็นทางการนี้แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

2.1) บทบาทในภารกิจ (task role) ซึ่งมุ่งไปที่การดูแลให้กลุ่มปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2) บทบาทในการสร้างกลุ่มและธำรงรักษา(group building and maintenance roles) หมายถึง บทบาทในการอำนวยความสะดวกและสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันในบรรดากลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างสายใยแห่งสัมพันธไมตรีต่อกันไว้ให้ผูกพันต่อกันไว้อย่างเหนียวแน่นมีความห่วงใยเอื้ออาทรแก่กันและกัน

2.3) บทบาทของเอกัตบุคคล (individual role) เป็นบทบาทส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เติมเต็มความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้ตัวเองมีความสุข มีความพึงพอใจกับชีวิต เป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ใช่เรื่องของกลุ่ม บทบาทส่วนตัวนี้บางทีจะเป็นเครื่องช่วยสนับสนุนสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลในกลุ่มก็อาจจะกลับกลายเป็นสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางความผูกพันระหว่างกันและกันไปเสียก็ได้หากบุคคลนั้นมีลักษณะอุปนิสัยใจคอเป็นไปในทางที่เป็นลบ เห็นแก่ตัวอิจฉาริษยาเป็นต้น (ปราชญา กล้าผจัญ, 2550, หน้า 125-126)

แต่เมื่อพิจารณาประเภทของบทบาทในมิติขององค์ประกอบ จะแบ่งออกเป็นประเภทได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ข้อบัญญัติของสังคม (Prescribed Role) หรือบทบาทอุดมคติ บทบาทอุดมคติจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้กับตำแหน่งทางสังคม เช่น จะบอกให้ทราบถึงความคาดหวังต่อผู้เป็นพ่อและแม่ว่าสังคมมีไว้อย่างไร เข้ามีพันธะต่อใครอย่างไร และจะเรียกร้องจากใครได้แค่ไหนเพียงไร

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อที่บุคคลเข้าใจว่าจะต้องทำในตำแหน่งเฉพาะของเขา รวมทั้งการตีความสถานการณ์ของบุคคลเองซึ่งไม่จำเป็นจะต้องตรงกับบทบาทอุดมคติ ในทำนองเดียวกัน บุคคลซึ่งเราจะต้องติดต่อด้วยนั้นก็อาจแตกต่างกันในด้านแนวความคิด ดังนั้นในการพิจารณาบทบาทที่บุคคลกระทำต่อกันนั้นไม่พึงสรุปเอาว่า

บรรทัดฐานต่างๆ ของสังคมนั้นจะได้รับการยอมรับหรือเข้าใจจากบุคคลต่างๆ ไปในแนวเดียวกัน 3 . บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่บุคคลลงมือกระทำจริงๆ ซึ่งสิ่งที่บุคคลปฏิบัติจริงนั้นอาจเกินเลยไปกว่าความเชื่อทางสังคม ความคาดหมายของคนอื่นหรือความเข้าใจของบุคคลเอง แต่ขึ้นกับเงื่อนไขของบุคลิกภาพเฉพาะตัว และประสบการณ์ของเขาเองด้วย (จักรรัช ธีระกุล, 2542, หน้า 45-46) ทั้งนี้ ผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันและอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย บทบาทในมิติของการแสดงพฤติกรรมจึงแยกได้ 3 ประเภทคือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำ แต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตัวเองว่าเป็นอย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติค่านิยมบุคลิกภาพรวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่บุคคลแสดงออกจริง (Enacted Role) เป็นบทบาทที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การแสดงบทบาทมีความแตกต่างกันออกไป(สุดา ภิรมณ์แก้ว, 2541, หน้า 63) อีกทั้งถ้าพิจารณาในมุมมองของบทบาททางสังคมจะสามารถแบ่งประเภทบทบาทในสังคมได้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed Role or Prescription) เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่ถูกคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่อยู่ในระดับของความคิดส่วนบุคคลหรือเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้บุคคลแสดงบทบาทนั้นๆ รวมทั้งความคาดหวังของตนว่าควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role or Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของ สถานภาพแสดงจริงซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดและบทบาทที่ถูกคาดหวังก็ได้ อย่างไรก็ตาม บทบาทที่ถูกกำหนดและบทบาทที่ คาดหวัง บางครั้งอาจรวมเรียกว่า เป็นบทบาทเดียวกัน คือ เป็นบทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เพราะว่าทั้งสองบทบาทเป็นบทบาทที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นควรกระทำ (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2546, หน้า 46)

การแสดงบทบาทของบุคคลที่ได้รับผิดชอบหรืออยู่ในสถานภาพดังกล่าว จะแสดงบทบาทและขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ ซึ่งเกี่ยวสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและคำนิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับรู้บทบาท (Role Conception) จะเกิดขึ้นเมื่อวามสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคิดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือคำนิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ (Allport, Gordon R., 1973, p. 86)

สถานภาพและบทบาททางสังคมของบุคคลจึงเป็นเรื่องของตำแหน่งและหน้าที่ซึ่งกำหนดความเป็นบุคคล ในขณะที่คนใดคนหนึ่งมีการกระทำทางสังคมเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับคนอีกคนหนึ่งนั้น ซึ่งต่างฝ่ายย่อมปฏิบัติตามหน้าที่ของตน การกำหนดบทบาทสำหรับแต่ละสถานภาพของสังคมเกิดจากการตกลงร่วมกันของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กัน ตามที่เห็นว่าสะดวกและเหมาะสมให้ประโยชน์ที่ต้องตอบสนองกันได้การตกลงเช่นนี้เมื่อเวลาล่วงไป ผู้อื่นเห็นพ้องด้วยดีและร่วมใช้จึงกลายเป็นธรรมเนียมประเพณีที่เอาอย่างและทำตามถ่ายทอดสืบต่อกันมา ซึ่งบทบาทตามแต่ละสถานภาพทางสังคมนั้น มีการกำหนดไว้ดังนี้

1. บทบาทในประเพณีธรรมเนียมนั้นๆ

2. บทบาทในตัวกฎหมายของบ้านเมืองนั้นๆ

3. บทบาทในข้อตกลงของคู่กระทำสัมพันธ์กันในเรื่องนั้นๆ

4. บทบาทในกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่คณะที่ร่วมทำกิจกรรมอย่างเดียวกัน (พัทยา สายหู, 2538, หน้า 46-87)

จากสถานภาพดังกล่าว การแสดงบทบาทของมนุษย์นั้นจึงมักจะเป็นไปตามสิ่งต่อไปนี้

1. บทบาทเดิมที่มีการปฏิบัติกันอยู่

2. บทบาทตามบรรทัดฐานทางสังคมที่กำหนดตามจารีต ประเพณี วัฒนธรรม

3. มีการพัฒนาจากบทบาทที่เป็นอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

4. บทบาทเพื่อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และบทบาทที่เป็นบทบาทเดิมจะได้รับการต่อต้านและถูกท้าทายเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลง บทบาทใหม่ๆจะผลักดันบทบาทเก่าให้พ้นไป (Moreno, 2557.)

นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานตามบทบาทของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่น ยังสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและกลุ่มบทบาทการตัดสินใจ โดยในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละประเภทจะมีแนวทางตามบทบาท ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ได้แก่ บทบาทของ ความเป็นหัวหน้าในเชิงสัญลักษณ์ (Figurehead role) เช่น ประธานในงานพิธีการต่างๆ บทบาทการแสดงออกในฐานะผู้นำ (Leader) ได้แก่ การจ้างงานการอบรมการกระตุ้นจูงใจและการรักษาระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทสุดท้ายคือบทบาทการประสานงานในกลุ่ม (Liaison role) ได้แก่การกระทำกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร เช่นผู้จัดการ ฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์การ แต่หากผู้จัดการฝ่ายการตลาดติดต่อสื่อสารกับพนักงานของบริษัทอื่นก็ ถือเป็นการประสานงานกันนอกองค์การ เป็นต้น

2. บทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information Roles) ผู้บริหารมีหน้าที่หรือบทบาทในการรับและเก็บรวบรวมข่าวสารจากในและนอกองค์การของตนกระทำได้โดยการอ่านวารสารนิตยสารหนังสือพิมพ์แล้วนำมาพูดคุยกับผู้บริหารคนอื่นๆ เช่น องค์การคู่แข่งขันมีการวางแผนอะไรในช่วงนี้ รัฐออกกฎหมายใหม่มีผลกระทบต่อบริษัทหรือไม่เป็นต้น มินต์ซเบอร์ก (Mintzberg) เรียกบทบาทนี้ว่าบทบาทการตรวจสอบ (Monitor Role) ส่วนบทบาทแพร่กระจายข่าวสาร (Disseminator Role) ก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารในการดำรงตนเปรียบเสมือนช่องทางที่ส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังสมาชิกในองค์การ และเมื่อถูกเชิญไปเป็นตัวแทนขององค์การหรือสถาบันอื่นๆ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะบทบาทโฆษก (Spoken role)ขององค์การด้วย

3. บทบาทการตัดสินใจ (Decisional Roles) มินต์ซเบอร์ก (Mintzberg) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ไว้ 4 ประการคือ บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) คือผู้ดูแลโครงการใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้นบทบาทของผู้ขจัดความวุ่นวายหรือปัญหาต่างๆ (Disturbance Handles) ที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นอยู่นอกเหนือความคาดหมาย (Unforeseen Problems) บทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocators)ในการรับผิดชอบกระจายทรัพยากรคน สิ่งของและเงินไปตามส่วนต่างๆ ขององค์การ และสุดท้ายคือบทบาทของ

ผู้เจรจาต่อรอง (Negotiators) เพื่อทำหน้าที่ถกเถียงและเจรจาต่อรองกับกลุ่มอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นสหภาพแรงงานผู้ถือหุ้น ในการเพิ่มผลประโยชน์ให้กับองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2546, หน้า 46.)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประเภทของบทบาทจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ บทบาทตามอุดมคติ (Ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรจะปฏิบัติ และบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริง บทบาทที่ปฏิบัติจริงนี้เป็นเรื่องของการนำเอาบทบาทตามอุดมคติมาแบ่งและดัดแปลงให้เข้ากับเหตุการณ์ หรือบทบาทที่ได้ปฏิบัติจริงนี้เป็นผลรวมของบทบาทตามอุดมคติ บุคลิกภาพของผู้ดำรงฐานะตำแหน่ง อารมณ์ขณะแสดงบทบาท และอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่และปฏิกิริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทจึงพอสรุปได้ถึงบทบาทของบุคคลได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทตามบทบัญญัติ (Role Prescription) ที่เป็นข้อกำหนดและภาระงานตามกฎระเบียบหรือนโยบายที่มักเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ ซึ่งบุคคลเมื่อดำรงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง จำต้องดำเนินตามบทบาทที่กำหนด

2. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดขึ้นโดยหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการจากมารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณีเป็นการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งๆ ทางสังคมให้บุคคลยึดถือปฏิบัติ ทั้งที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ รวมไปถึงความคาดหวังของบุคคลต่างๆ ในสังคม เพื่อแสดงว่าสังคมคมต้องการและคาดหวังอะไรจากบทบาทเหล่านั้น และใครคือผู้มีภาระหน้าที่ผูกพันกับบทบาทนั้น และใครคือผู้มีสิทธิเรียกร้องความชอบธรรมจากบทบาทเหล่านั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บทบาทในอุดมคติจึงเป็นองค์รวมหรือมีที่มาจากบทบาทตามบทบัญญัติบทบาทที่คาดหวัง

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) หรือได้มีการปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือกระทำจริง โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งการแสดงออกจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการรับรู้และการยอมรับในบทบาทนั้นๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทที่บุคคลคาดหวังก็ได้

4. บทบาทที่บุคคลรับรู้และเข้าใจ (Perception Role) เป็นบทบาทในระดับปัจเจกบุคคล เป็นความเข้าใจหรือเป็นทัศนะบุคคลที่เชื่อว่า ตนเองควรมีบทบาทอย่างไรแค่ไหนในสถานการณ์หนึ่งโดยบุคคลแต่ละคนจะรับรู้และคาดหวังบทบาทของตนเองมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับลักษณะทางกายภาพ เป้าหมายชีวิต ค่านิยม และประสบการณ์ของบุคคล และการรับรู้ในบทบาท

ของบุคคลอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือขัดแย้งกับความคาดหวังทั้งของตนเองหรือสังคมก็เป็นได้

2.2.3 ความสำคัญของบทบาท

พฤติกรรมบทบาทมีความสำคัญต่อผลทางจิตวิทยา ไดแกความคิดหรือทัศนะสวนบุคคลและปัจจัยทางสังคม ตำแหน่งสถานภาพตางๆ ของบุคคลที่ประกอบดวยความคาดหวังจากสังคมใหบุคคลที่ครองตำแหนงนั้นๆ ไดแสดงบทบาทใหเห็นถึงลักษณะที่ไมหยุดนิ่งของสถานภาพ แตละบุคคลไดรับการกำหนดสถานภาพ และครองสถานภาพนั้นโดยมีความสัมพันธกับสถานภาพอื่นๆ เมื่อบุคคลใชสิทธิและหนาที่ ซึ่งประกอบกันขึ้นเปนสถานภาพจึงแยกจากกันไมได ส่วนในเชิงพฤติกรรมทางสังคม บทบาทมีความสำคัญตอความสัมพันธระหวางบุคคล และพฤติกรรมซึ่งสมาชิก ในสังคมคาดหวังจะใหบุคคลนั้นประพฤติ (Ralp Linton, 2552, หน้า 15) รวมทั้งมีความสำคัญต่อแบบแผนพฤติกรรมที่เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหนงเดียวกันหรืออยูในสังคมเดียวกันและรวมตลอดถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยูกับความหวังของสมาชิกอื่นๆ ที่อยูในสังคมดวย (Hoyle E., 1969, p. 39) บทบาทจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการแสดงพฤติกรรมในสังคม ในแต่ละสถานการณ์การแสดงออกของบุคคลมักต้องเป็นไปตามบทบาทที่ตนต้องกระทำ ทั้งนี้จะพึงพอใจหรือเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ก็ตาม ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ต้องแสดงบทบาทของผู้ปกครองที่ต้องการอบรมสั่งสอนดูแลบุตรหลาน ต้องชื่นชมเมื่อบุตรหลานกระทำความดี ต้องว่ากล่าวเมื่อบุตรหลานกระทำผิด บทบาทของนักเรียนที่ต้องเชื่อฟังคำแนะนำสั่งสอนของครู บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ต้องให้การสนับสนุนให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของผู้นำท้องถิ่นที่ต้องคอยดูแลความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นของตน บทบาทการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศที่ปฏิบัติตนตามกฎหมายเพื่อให้สังคมมีความสันติสุข บทบาทของพนักงานต้อนรับลูกค้าของห้างร้านที่ต้องต้อนรับและให้คำแนะนำเรื่องสินค้าแก่ลูกค้าด้วยอัธยาศัยที่ดีและพร้อมที่จะให้บริการ เป็นต้น ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการไทยอีกหลายท่านได้สะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของบทบาทไว้ที่หลากหลาย ดังนี้ บทบาทเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะมีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับเรื่องการแบ่งงาน บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบที่ตายตัวกับงานทุกชนิดว่าจะต้องทำอย่างไร สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้เลย เสมือนหนึ่งเป็นคนละด้านของเหรียญทั้งนี้เพราะเมื่อสถานภาพเป็นที่รวมแห่งสิทธิและหน้าที่แล้วบทบาทก็เป็นลักษณะที่เคลื่อนไหว (Dynamic) ของสถานภาพ คือ การใช้สิทธิและหน้าที่ให้บังเกิดผลนั่นเอง (ปพาณี ฐิติวัฒนา, 2532, หน้า 67) ทั้งนี้เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคมหรือกลุ่มคน บุคคลนั้นย่อมต้องแสดงบทบาท (role) ตามตำแหน่งนั้นๆ เพราะฉะนั้นโดยปกติวิสัยแล้ว สถานภาพและบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไป อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้นๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการ (Aspect) ที่เคลื่อนไหว หรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง (อานนท์ อาภาภิรม, 2555, หน้า 54.) บทบาท

ทั้งหลายจึงกำหนดได้ด้วยหน้าที่การงานที่ผู้นั้นปฏิบัติต่อเราบทบาทต่างๆ ของคนทั้งหลายจึงกำหนดได้เพราะเทียบกับตัวเรา และบทบาทนั้นอาจต้องเปลี่ยนไปถ้าไปเทียบความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ บทบาทที่กำหนดความเป็นบุคคลในขณะใดขณะหนึ่งของแต่ละคนที่ต้องกระทำสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นจะสังเกตได้ว่าไม่มีอยู่โดดเดี่ยวโดยปราศจากคู่บทบาท (พัทยา สายหู, 2534, หน้า 55 - 56.) นอกจากนี้บทบาทของบุคคลในสังคมยังขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ และลักษณะของอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสภาพทางกาย และจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น ทั้งลักษณะสาระสำคัญของบทบาท ได้แก่ (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2516, หน้า 30 - 31)

1. บทบาทมีประจำอยู่ในทุกสถานภาพของสังคม

2. วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดบทบาท

3. การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้ต้องมีสังคมการณ์ (Socialization)

4. บทบาทจริงที่บุคคลแสดงนั้นไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับบทบาทที่ควรจะเป็นตามปทัสถานของสังคม เพราะบทบาทที่บุคคลแสดงจริงๆ นั้นเป็นผลของปฏิกิริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพรวมกับบุคลิกภาพของบุคคลอื่นที่มาร่วมในพฤติกรรม และเครื่องกระตุ้นต่างๆ ที่มีอยู่ในเวลา และสถานที่ที่เกิดการแสดงบทบาท

บทบาทที่ไดถูกกำหนดทางสังคม จึงเป็นบทบาทที่สังคมไดกำหนดไวอันเปนรูปแบบที่มีมาตรฐาน มีกฎระเบียบที่จะตองปฏิบัติเสมอกัน เมื่อบุคคลนั้นไดเขาไปสูบทบาทนั้นแลว รวมถึงจารีตประเพณีที่ไดประพฤติปฏิบัติตอๆ กันมาดวย บทบาทไดถูกคาดหวังจากสังคม บทบาทที่บุคคลไดถูกกำหนดใหอยูในบทบาทนั้นแลว จะตองประพฤติปฏิบัติอยางไร อันเปนบทบาทที่อยูในระดับของความคิดสวนบุคคลหรือเปนความคาดหวังของสังคมที่ตองการใหบุคคลแสดงบทบาทนั้นๆ รวมทั้งความคาดหวังของตนวา ควรจะแสดงพฤติกรรมอยางไรบทบาทที่เปนจริง บทบาทที่เจาของสถานภาพแสดงจริงซึ่งอาจเปน บทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเปนบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรือเปนบทบาทที่ถูกกำหนด และบทบาทที่ถูกคาดหวังบทบาทนี้เปนบทบาทที่บุคคลแสดงออกมาจริง ถาแสดงออกมาถูกต้องตามบทบาทที่ถูกกำหนดไวหรือเปนไปตามความคาดหวังของสังคม ยอมไดรับการยกยอง แตถ้าพฤติกรรมแสดงออกมาในทางที่ไมเปนไปตามบทบาทที่ถูกกำหนดไวหรือไมเปนไปตามความคาดหวังของสังคมก็จะถูกตำหนิติเตียนจากสังคมได

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทนั้นมีความสำคัญตอพฤติกรรมของบุคคลที่ไดรับหนาที่ที่ตนดำรงอยูตามธรรมชาติหรือในหนาที่ที่ไดรับมอบหมายจากสังคม เมื่อบุคคลที่ไดรับในตำแหนง หนาที่ใดแลว ยอมเปนที่คาดหวังของสังคมวาต้องแสดงออกมาอยางไร ถาพฤติกรรมที่แสดงออกมาเปนไปตามบทบาทที่ตนครองอยูหรือเปนไปตาม

ความคาดหวังของสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่ในตำแหนงหนาที่นั้นได้ แตถาพฤติกรรมที่แสดงออกมาไมเปนไปตามตำแหนงหนาที่หรือไม เปนไปตามความคาดหวังของสังคมก็จะทำให้ผู้ครองอยู่ไมอาจอยู่ในตำแหนงหนาที่นั้นได บทบาทจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการแสดงพฤติกรรมในสังคม ในแต่ละสถานการณ์การแสดงออกของบุคคลมักต้องเป็นไปตาม บทบาทไม่ว่าเขาจะพึงพอใจที่จะแสดงหรือไม่ก็ตาม เช่น บทบาทของหัวหน้าที่ต้องมีการทักทายให้กำลังใจลูกน้อง บทบาทของผู้ปกครองที่ต้องการว่ากล่าวสั่งสอนลูกเมื่อเขาทำผิดบทบาทของพนักงานขายในร้านค้าที่ต้องทักทายลูกค้าด้วยอัธยาศัยที่ดีและพร้อมที่จะให้บริการฯลฯ และโดยอันที่จริงแล้ว ในสังคมที่เป็นอยู่เรามักตัดสินบุคคลตามบทบาทของเขาคือ ตัดสินว่าเขาทำหน้าที่ตามบทบาทนั้นๆ ได้ดีเพียงพอหรือไม่ หรือการแสดงบทบาทของเขาเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมหรือไม่

2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท

ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นพฤติกรรมทางสังคมที่แสดงต่อกัน ซึ่งการแสดงบทบาทตามที่กำหนดเช่นเดียวกับการแสดงละครหรือบทภาพยนต์ตามบท (Script) “บท” ในที่นี้คือ สถานภาพและบรรทัดฐาน ซึ่งบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคมก็มีหลายแบบ ตั้งแต่บังคับในที่นี้คือ สถานภาพและบรรทัดฐาน ซึ่งบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคมก็มีหลายแบบ ตั้งแต่บังคับให้กระทำหรือห้ามกระทำ จนถึงคาดหวังว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ นอกจากที่สังคมภายนอกคาดหวังให้บุคคลแสดงบทบาทตามสถานภาพหนึ่งๆ แล้ว อาจเกิดความตึงเครียดขึ้นได้ การแสดงบทบาทหนึ่งๆ ย่อมไม่อาจตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคคลอื่นๆ ได้ทุกฝ่าย นอกจากสถานภาพและบรรทัดฐาน (ความคาดหวังของสังคม) ยังมีปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนกำหนดบทบาทของบุคคล คือ ตัวตน (Self) หรือการรับรู้ของบุคคล บุคคลแต่ละคนย่อมมีการรับรู้หรือเข้าใจในบทบาทของสถานภาพหนึ่งๆ แตกต่างกัน ดังนั้น บทบาทที่บุคคลแสดงจริง (Enacted Role) จึงเป็นผลรวมของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม (Expected Role) กับบทบาทความรับรู้ของตน (Perceived Role) อย่างไรก็ตามทฤษฎีบทบาทเน้นความสำคัญของโครงสร้างทางสังคม (สถานภาพและบรรทัด ฐาน) มากกว่าปัจจัยทางด้านการรับรู้ของตนเอง (จำนง อดิวัฒนสิทธิ์, 2556, หน้า 56.)

ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการคิดและพัฒนามาจากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) จากการทำงานของนักสังคมวิทยาอเมริกา 3 ท่าน คือ John Dewey, William I. Thomas, George Herbert Mead (มงคล นาฏกระสูตร, 2563.) โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์จะเน้นที่ตัวผู้กระทำและการตีความหมายของความจริงทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับสิ่งภายใน Inner หรือลักษณะทางพฤติกรรม (The Aspect of Human Behavior) ซึ่งในบรรดาทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์นี้ Mead โดดเด่นที่สุดในทัศนะของ Mead ความคิด ประสบการณ์และพฤติกรรมมีส่วนสำคัญต่อสังคมมนุษย์ สร้างความสัมพันธ์ฝ่ายสัญลักษณ์ (Symbols) และสัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุด คือ ภาษาสัญลักษณ์ไม่ได้หมายถึงวัตถุหรือเหตุการณ์เท่านั้น

แต่ยังอาจหมายถึงการกระทำจากวัตถุและเหตุการณ์นั้นด้วย (George Herbert Mead, 1936, p. 56)

การเขาใจทฤษฎีบทบาทจะทำใหสามารถวิเคราะหพฤติกรรมมนุษยได ดังนั้นจึงควรที่จะเรียนรูบทบาทของกันและกันวาเมื่อไร เวลาไหน และที่ใด บุคคลควรจะแสดงบทบาทอยางไร จึงจะเหมาะสม อันเปนที่พึงพอใจของทุกฝาย ทฤษฎีบทบาทมีการมองใน 2 ลักษณะคือ แนวโครงสรางและแนวปฏิสังสรรคสัญลักษณนิยม ในลักษณะแนวโครงสรางนิยมนั้น บทบาทจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดกฎเกณฑไวในสังคมถูกคาดหวังไววา บุคคลในสถานภาพใดควรมีบทบาทอยางไรเมื่อบุคคลเข้าดำรงในสถานภาพนั้นๆ ก็จะมีบทบาทตามที่สังคมคาดหวังไวเชนนั้น และบุคคลอื่นๆ ก็จะคาดหวังบทบาทของผู้ที่อยูในสถานภาพตางๆ ตามที่คิดว่าเป็นค่านิยม บรรทัดฐานที่กำหนดให้มีบทบาทพฤติกรรมนั้นๆ ส่วนการมองบทบาทในแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยมจะให ความสำคัญกับกระบวนการ ซึ่งบุคคลจะทำความเขาใจไดวา บุคคลอื่นใหความหมายและคาดหวังกับตนเองอยางไรในการที่จะมีบทบาทในสังคม อันจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการปฏิสังสรรค ทางสังคมต่อกันนั้นๆ โดยทั่วไป นักทฤษฎีบทบาทได้จำแนกแนวคิดทฤษฎีบทบาท ออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเชิงโครงสร้าง มองว่าบทบาทประกอบขึ้นจากความเชื่อมโยงระหว่างชุดของความคาดหวัง สิทธิ และหน้าที่เชิงบรรทัดฐานกับตำแหน่งหรือสถานภาพต่างๆ ในโครงสร้างทางสังคม ดังนั้น พฤติกรรมตามบทบาทที่เกิดขึ้นในแง่มุมหนึ่งก็คือ การสนองตอบโดยตรงจากความคาดหวังต่างๆทางบทบาท และในอีกแง่มุมหนึ่งก็คือเป็นผลทางอ้อมของกระบวนการซึมซับของบรรทัดฐานของบทบาท ซึ่ง Parson ได้นำแนวคิดการกระทำทางสังคม วิเคราะห์การกระทำระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยของระบบสังคมอธิบายการกระทำทางสังคมว่า ประกอบไปด้วยการกระทำระหว่างกันระหว่างผู้กระทำสถานการณ์ จุดมุ่งหมาย วิธีการและแนวคิดของผู้กระทำ ผู้กระทำหมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์และรู้จักควบคุมสถานการณ์ มีวิธีการต่างๆ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และจะกระทำระหว่างกันภายใต้สถานการณ์ต่างๆ สถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขต่างๆ ที่ผู้กระทำรู้จักและมีอิทธิพลต่อการเลือกจุดหมาย และการดำเนินการต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นๆ จุดมุ่งหมาย หมายถึง เป้าหมายที่ผู้กระทำมุ่งประสงค์ วิธีการ หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ผู้กระทำจะเลือกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างทางสังคม แนวคิดของผู้กระทำหมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคิดอื่นๆ ที่ผู้กระทำได้รับอิทธิพล ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้กระทำดำเนินการต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายภายใต้สถานการณ์นั้น ซึ่งทั้งหมดนี้ Parson เรียกว่า Unit Act สังคมจะประกอบด้วย Unit Act แต่ละอัน แต่ถ้ากระทำจนเป็นแบบแผนสืบทอดกันเป็นแนวปฏิบัติของสมาชิกในสังคมจะเรียกว่า สถาบัน ซึ่งในเรื่องของบทบาท Parson กล่าวว่า การที่บุคคลมีบทบาทหรือแสดงบทบาทต่างๆ นั้น เนื่องมาจากบรรทัดฐานที่เกิดจากการปรับตัวของผู้กระทำต่อคนอื่น และบรรทัดฐานเหล่านี้ถูกจำกัดภายใต้แบบแผนวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังมีค่านิยม และความเชื่อทางวัฒนธรรม ซึ่งแทรกซึม

อยู่ภายในบุคลิกภาพของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลานานพอสมควร ที่เรียกว่า Unit Act ดังนั้น ตามแนวคิดของ Parson การกระทำของบุคคลในสังคมจะต้องมีลักษณะสมัครใจ ซึ่งผู้กระทำจะต้องมีความเชื่อ ค่านิยมที่เป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายนั้น นอกจากนี้เงื่อนไขของสถานการณ์ต่างๆ ยังเป็นตัวชี้ให้เห็นพฤติกรรมบทบาทและสถานภาพของบุคคลต่างๆ ที่กระทำต่อกัน (Turner, Jonathan H., 1982, p. 175)

2. แนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดเชิงโครงสร้าง คือ พิจารณาว่าบทบาทเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น หรือจากจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม บทบาทตามแนวนี้จึงมีลักษณะไม่ตายตัวหรือถูกกำหนดไว้ก่อนจากโครงสร้างทางสังคม แต่บทบาทจะถูกพิจารณาว่า เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดรูปองค์กร หรือการก่อโครงสร้างของสถานการณ์ทางสังคม นอกจากนี้ความหมายของบทบาทๆ หนึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการของการตีความภายใต้สถานการณ์แห่งการปฏิสัมพันธ์ (Blumer, Herbert, 1967, p. 87)

นอกจากนี้ ทฤษฎีบทบาทยังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลเป็นเครือข่ายของสถานภาพและความคาดหวัง ส่วนปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพและแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ครอบครองจะมีลักษณะที่สำคัญ 2 อย่างคือ

1. ลักษณะเกี่ยวกับตน (Self-related characteristics) ได้แก่ลักษณะต่างๆ ของบุคคลตามที่เขาคิดว่าเป็นหรือมีลักษณะเช่นนั้น (Self-conception) ลักษณะนี้จะมีผลต่อการประพฤติตามสถานภาพที่เขาดำรง และจะเป็นฐานในการเลือกความคาดหวังประเภทต่างๆมาเป็นแนวทางในการประพฤติตามสถานภาพ

2. ความสามารถและทักษะในการแสดงบทบาท (Role Playing Skills and capacities) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของแต่ละบุคคล ส่วนทักษะเป็นสิ่งเรียนรู้ทีหลัง แต่ทั้งสองสิ่งก็เกี่ยวสัมพันธ์กัน หากไม่มีความสามารถเป็นทุนทักษะก็ไม่อาจเกิดได้ ด้วยทักษะและความสามารถในการแสดงนี่เองทำให้บุคคลแสดงบทบาทได้แตกต่างกัน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2542, หน้า 56)

นักทฤษฎีบทบาทโดยมากจึงเห็นพ้องกันว่า ข้อต่อระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลคือบทบาท ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบของบทบาทที่เน้นกันโดยมากมีอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ

1. Prescribed roles บทบาทตามใบสั่ง เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสภาพโลกสังคม (Social worlds) ถูกสมมติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจน บุคคลจะรู้ใบสั่งนั้นได้ด้วยอัตตา (Self) และความสามารถในการแสดงบทบาท อันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการ (ให้แสดงบทบาท) ของแต่ละสถานภาพ

2. Subjective roles บทบาทตามใจ เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้น แสดงออก หลังจากรับรู้และตีความหมายปรับความคาดหวังต่างๆ ที่ผ่านอัตตาตัวตนในโลกสังคมถูกสร้างขึ้นด้วยการประเมินตามอัตตวิสัยในสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์

3. Enacted roles บทบาทจริง ในที่สุดแล้วความคาดหวังและการประเมินความคาดหวังตามอัตตวิสัยของปัจเจกบุคคล ก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นพฤติกรรมจริงที่เปิดเผยโลกสังคมเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมทีเกี่ยวเนื่องกัน (Jonathan H. Turner, 1991, p. 415)

จากแนวคิดทฤษฎีเรื่องบทบาทมีสมมติฐานร่วมกันอยูสองประการ คือ ประการแรก บทบาทเป็นสิ่งที่ตองเรียนรูในกระบวนการปฏิสังสรรคทางสังคม สวนประการที่สองในการปฏิสังสรรคกับคนอื่น บุคคลตองพิจารณาตนเองและคนอื่นๆ วา เจาของสถานภาพบางครั้งเขาไดใชสิ่งที่เขาไดเรียนรูอะไรเปนความคาดหวัง ซึ่งผูกพันกับสถานภาพนั้นๆ เปนเครื่องมือแนะแนวทางการกระทำของเขาแนวความคิดของบทบาทแบงออกเปน 2 ลักษณะไดแก ลักษณะแนวโครงสรางนิยม และลักษณะแนวปฏิสังสรรคสัญลักษณนิยม ในลักษณะแนวโครงสรางนิยมนั้น จะมุงสนใจไปเนื้อหา โครงสรางและหน้าที่ของสถานภาพทางสังคม การจัดระเบียบและผลของบทบาทตางๆ ตอระบบ กลาวคือ บทบาทจะถูกมองวา เปนสิ่งที่ถูกกำหนดกฎเกณฑไวในสังคม ถูกคาดหวังไววาบุคคลในสถานะใดควรมีบทบาทอยางไร เมื่อบุคคลเข้าดำรงในสถานภาพนั้นๆ ก็จะมีบทบทตามที่สังคมคาดหวังไวเชนนั้น และบุคคลอื่นๆ ก็คาดหวังวาบทบาทของผู้ที่อยูในสถานะตางๆ ตามที่คิดวา เปนการนิยมบรรทัดฐานที่กำหนดใหมีบทบาทพฤติกรรมนั้นๆ สวนการมองบทบาทในแนวปฏิสังสรรคสัญลักษณนิยมจะให้ความสำคัญกับกระบวนการที่บุคคลจะทำความเขาใจไดวาบุคคลอื่นใหความหมายและคาดหวังกับตนเองอยางไรในการที่จะมีบทบาทในสังคม อันจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการปฏิสังสรรคทางสังคมต่อกัน ดังนั้น บทบาทจึงเปนตัวเชื่อมโยงพฤติกรรมบุคคลเขากับโครงสรางทางสังคม บทบาทเนนให้เห็นการปฏิบัติตามหนาที่ตามตำแหน่งและสถานภาพของบุคคลแตละบุคคล ซึ่งมีหลายสถานภาพ ดังนั้น ในแตละบุคคลจึงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน แตจะแสดงบทบาทใดในเวลาใดขึ้นอยูกับบุคคลนั้นกำลังปฏิสัมพันธกับผู้ที่อยูในตำแหนงคูกับคนใด บทบาทและสถานภาพจึงไมสามารถแยกออกจากกันได

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทในมุมมองของนักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

1) ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย สถานภาพจึงเป็นนามธรรมหรือตำแหน่งซึ่งฐานะจะเป็นตัวกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นว่ามีภารกิจและหน้าที่อย่างไร ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่ง สิ่งที่ตามมา คือ บทบาทของตำแหน่งซึ่งทุกตำแหน่งต้องมีบทบาทกำกับสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นตัวกำหนดบทบาทให้แก่บุคคล สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงฐานะ

หรือตำแหน่ง ดังนั้น เมื่อกำหนดตำแหน่งใดขึ้น ก็จำเป็นจะต้องมีบทบาท หรือภาระหน้าที่กำกับตำแหน่งนั้นไว้เสมอ (Ralp Linton, หน้า 10)

2) ทฤษฎีกระบวนการระบบสังคมของ Getzels and Guba ในระบบสังคมหนึ่งๆ จะประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension)

(1) ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

(1.1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่างๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

(1.2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งต่างๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

(1.3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

(2) ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

(2.1) บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้นๆ เป็นบุคคล ในระดับต่างๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวม

(2.2) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

(2.3) ความต้องการส่วนตัว (Need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมี ความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่ (Getzels, Jacob W. & Guba, Eugene G, 1968, p. 56)

สรุปได้ว่า ในด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาทต่างๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด เพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมา ตรงกับความต้องการของผลผลิต

ของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดีการบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (Social Behavior or Observed Behavior)

3) ทฤษฎีบทบาทของ Nadel

บทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ (Nadel, 1958, p. 29)

3.1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน เป็นต้น

3.2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือเป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย เป็นต้น

3.3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการบทบาทได้ว่า

$P = a + b + c + ... + n$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

4) ทฤษฎีบทบาทของ Cohen

พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติและยังให้คำอธิบายเรื่องความหมาย ซึ่งสรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ และส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ต้องกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ
2. บุคคลไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(Bruce J. Cohen, 1979, p. 35 – 36)

5) ทฤษฎีบทบาทของ George C. Homans ตำแหน่งเป็นสาระของพฤติกรรม สัมพันธ์บุคคลจะปฏิบัติอย่างไรก็ต่อเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ตนเองและคิดเสมอว่า ตำแหน่งเป็นเพียงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเท่านั้น ดังนั้นบุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม (Homans, George C., 1973, p.45)

6) ทฤษฎีบทบาทของ Mead

บทบาทเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงหรือบทบาทที่เป็นจริงซึ่งจะต้องประกอบด้วย

1) การรู้จักตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะต้องมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง

3) ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นนั้น การเป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำบางอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

4) การประเมินผลการกระทำตามบทบาท สามารถดำเนินการด้วยตนเองหรือโดยคนอื่น (Mead, M.H., 1950, p. 40)

7) ทฤษฎีบทบาทของ Pearson ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทพิเศษของแต่ละบุคคลซึ่งคนในสังคม มีความจำเป็นที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กันต้องมีความสนใจกันเป็นพิเศษและให้ความเห็นว่า สภาพสังคมในโรงเรียนจะประกอบด้วยครูใหญ่ครู นักเรียน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์กันและมีความสนใจกันเป็นพิเศษ (Talcott Parsons, 2558, หน้า 73)

8) ทฤษฎีบทบาทของ Scott

บทบาทตามทฤษฎีของ Scott แบ่งออกเป็น 5 ประการดังนี้ (1) บทบาทเป็นความ คาดหวังที่เกิดขึ้นในตำแหน่งต่างๆ มิได้เกี่ยวข้องหรือมุ่งไปที่ตัวบุคคล (2) บทบาทมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน บทบาทในองค์การเป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานหนึ่งๆ (3) บทบาทนั้นยากที่จะกำหนดชี้เฉพาะลงไปได้อย่างชัดเจน (4) บทบาทจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ (5) บทบาทกับงานไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกัน ในงานหนึ่งๆ บุคคลอาจมีหลายบทบาทได้ (Scott, J., 2549, หน้า 23)

สรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการแสดงพฤติกรรมในสังคม โดยอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้สังคมจะกำหนดให้มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ บทบาทย่อมต้องมีความเกี่ยวพันถึงตำแหน่งหรือสถานภาพด้วยเสมอ ซึ่งตำแหน่งหรือสถานภาพนี้มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับหมู่ชนหรือสังคม บทบาทและสถานภาพจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่า บุคคลนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการ

ปฏิบัติตามหน้าที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาท จะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมายกล่าวได้ว่า บุคคลควรเข้าใจในบทบาทของตนเป็นอย่างดี โดยบทบาทที่เป็นภาระหน้าที่หรือรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลต้องกระทำเมื่อดำรงสถานภาพใดสถานภาพหนึ่ง หรือตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งบทบาทหรือการกระทำหรือรูปแบบพฤติกรรมดังกล่าว เป็นผลมาจากความหวังของบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มหรือสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีบทบาทตามตำแหน่งหรือตามหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองที่ถูกมอบหมายโดยกลุ่มหรือสังคม จะต้องรู้จักการใช้สิทธิของตนตามสถานภาพในสังคม ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น

2.3.1 บทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น

ในสังคมปัจจุบันสตรีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทต่างๆทางสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยเข้ามามีบทบาทผู้นำเคียงคู่กับบุรุษ สตรีจึงต้องเรียนรู้บทบาทของการเป็นผู้นำในสังคมควบคู่ไปด้วย โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ได้นำมาใช้อธิบายความเป็นผู้นำก็มีอยู่หลากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะ ผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารพัฒนาได้ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นตรวจสอบหาลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม แต่ทฤษฎีนี้ยังมีข้อโต้แย้ง คือการไม่สามารถอธิบายชัดเจนว่า ลักษณะเฉพาะประการใดของผู้นำที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ เพราะลักษณะเฉพาะบางประการใช้ได้ดีในที่หนึ่ง แต่ก็อาจใช้ไม่ดีอีกที่หนึ่ง ต่อมาจึงนักวิจัยจึงเปลี่ยนความสนใจจากการศึกษา “คุณลักษณะ” ไปเป็น “พฤติกรรม” จึงส่งผลให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theory) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 5-8.) ทั้งนี้ถ้าหากพิจารณาเฉพาะบทบาทของผู้นำสตรีทางด้านการเมือง พบว่า ในอดีตความคิดทางประเพณีและวัฒนธรรมทางการเมืองไทย ภาพลักษณ์ของผู้หญิงมีเส้นทางสังคมที่ขีดแบ่งบทบาทของหญิงชายไว้อย่างชัดเจน เปรียบเสมือนเส้นขนานที่ไม่มีทางมาบรรจบกันได้ บทบาทของผู้หญิงถูกจำกัดเฉพาะในครอบครัว มีสถานะที่ด้อยกว่าชาย ในขณะที่บทบาทของผู้ชายจะล่วงเลยไปนอกเขตบ้าน เป็นจุดศูนย์กลางและมีหน้าที่ปกป้องดูแลครอบครัว แต่อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาดังกล่าวก็มีผู้หญิงจำนวนหนึ่งที่ก้าวข้ามเส้นแบ่งนั้นมาเป็นผู้นำชุมชนไปจนถึงผู้นำในช่วงที่ประเทศเกิดศึกสงคราม (สุธีรา ทอมสัน และ เมทินี พงษ์เวช, 2538, หน้า 1-2)

นอกจากนี้ จากแผนหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ.2535-2564) จะเห็นได้ว่ามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมในทางการเมือง การมีส่วนร่วมตัดสินใจในระดับครอบครัว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกอบการและ

บริหารธุรกิจ เนื่องจากสังคมปัจจุบันได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการมีส่วนร่วมของสตรีว่า สตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สตรีเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การมีส่วนร่วมของสตรีจึงหมายถึงการเปิดโอกาส การยอมรับ สนับสนุนให้สตรีสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์ของสตรีเองรวมทั้งของบุรุษและสังคม บทบาทผู้บริหารที่มาจากสตรีที่ผ่านจะเห็นได้จากการที่ประเทศไทย มีนายกรัฐมนตรีหญิง คนแรกของประเทศไทยเมื่อปี 2554 คือ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 28 ของประเทศไทย ที่ได้แสดงบทบาทการบริหารงานให้ประชาชนคนไทยได้เห็นถึงความสามารถของสตรีไทยในฐานะนักบริหารประเทศ ที่สำคัญคือทำให้ชาวต่างชาติได้ประจักษ์แล้วว่า สตรีไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาบทบาทของตนเองจนสามารถที่จะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีศักยภาพได้เท่าเทียมกับผู้ชาย รวมถึงบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ที่เป็นสตรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนต่างๆ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองประธานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนเทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีปลัดเทศบาลส่วนต่างๆ และสมาชิกสภาเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนต่างๆ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนคัดเลือกเข้าไปมีบทบาททำหน้าที่บริหารกิจการบ้านเมืองระดับท้องถิ่น ให้มีศักยภาพ ส่งผลให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปิยาภรณ์ ลิมโพธิ์ทอง, 2560, หน้า 135)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมจึงได้ให้การยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีมากขึ้น โดยเฉพาะบทบาทสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยบทบาทที่สำคัญของสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้ (อ้างแล้ว, หน้า 139 - 145)

1. บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน

บทบาทผู้บริหารสตรีในปัจจุบัน หลายองค์กรในสังคมได้หันมาให้ความสนใจกับความรับผิดชอบต่อสังคมของสตรีกันมาก มีการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร หรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ทำให้ชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุขการบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ผู้บริหารสตรีนอกจากจะต้องมีความเก่งแล้วต้องมีความดีคู่ขนานไปด้วย เพราะว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ สิ่งที่สำคัญคือความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน จะทำให้องค์กร ได้รับการยอมรับไม่ถูกสังคมต่อต้านและสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

ด้วยคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ตระหนักถึงการให้เพื่อเป็นการคืนกำไรไปสู่สังคมในรูปแบบต่างๆ ตามความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสตรี ถือเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก ประชาชนในท้องถิ่นเห็นความดีขององค์กร ต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้เป็นการโฆษณาตนเองแต่เอื้อประโยชน์ต่อสังคม สิ่งที่ทำจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายต่อระเบียบ มีหลักสำคัญ 6 ข้อ ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก (2) ความโปร่งใสผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบในลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรหรือหน่วยงาน (3) การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียมและความยุติธรรม (4) การเคารพต่อผลประโยชน์ ของคนในชุมชน คือเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม ขององค์กรหรือหน่วยงาน (5) เคารพต่อหลักนิติธรรมคือต้องใช้หลักกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินกิจกรรมให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม (6) ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนต้องให้สิทธิแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน คือ ทุกคนมีสิทธิในการที่จะปฏิบัติในกรอบของกฎหมาย จากการดำเนินความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม การปฏิบัติงานหรือการจัดทำกิจกรรม ต่างๆ ในการบริหารชุมชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้คือหลักการสำคัญยิ่งที่จะทำผู้บริหารสตรีของภาครัฐหรือเอกชน สามารถที่จะพัฒนาและบูรณาการทรัพยากรต่างๆ ในชุมชนและสังคมให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2552, หน้า 37 - 39)

2. บทบาทนักบริหารมืออาชีพ

การบริหารงานในทุกองค์การในยุคปัจจุบันต้องการนักบริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่ผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ อันเป็นภาวการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขัน และความร่วมมือนักบริหารมืออาชีพเท่านั้นจึงจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นบทบาทนักบริหารสตรีจะต้องมีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ดังนี้

2.1 การสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร ผู้บริหารจัดการต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยงถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์การการจัดการระบบการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบคำถามให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังมีผลทางด้านจิตวิทยา เพราะสามารถปลุกระดมให้ทุกคนมีความคิดไปในทิศทางเดียว

2.2 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่เข้าใจความต้องการขององค์การเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น ต้องการอะไร การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากรู้ว่าจะเริ่มต้นตรงไหนด้วยกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ความต้องการนั้นๆ ให้เป็นจริง ให้หลักยุทธศาสตร์การ

สนทนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน มีการเจรจาหาข้อตกลงในการดำเนินการเพื่อให้ไปถึงจุดหลายที่วางไว้ สร้างกระบวนการทำงานด้วยกัน สร้างความแตกต่างเพื่อการแข่งขันเพื่อการได้เปรียบ ผู้บริหารสตรีจะต้องต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2.3 ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน การบริหารองค์การต้องศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์การ ทรัพยากรด้านเครื่องมือเป็นปัจจัยที่ทำให้รู้ว่าองค์การมีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำกิจการประเภทใด และทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมีการบำรุงรักษาให้คงสภาพการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ศึกษาศักยภาพขององค์การว่ามีความสามารถหรือมีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานได้ดี ต้องศึกษาว่า ควรต้องเสริมส่วนที่เป็นช่องว่าง เช่น เพิ่มเติม หรือต้องฝึกอบรมทักษะใหม่ๆองค์การขาดอะไร ต้องมีความรู้เพิ่มเติมในด้านใด ศักยภาพของบุคลากรต้องสมดุลกับทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานขององค์การด้วย องค์การต้องจัดให้มีการประเมินเพื่อการพัฒนาโดยมีการประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน นายประเมิน ลูกน้องประเมิน

2.5 สร้างแรงจูงใจ การสร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ใช่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กรจะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะนำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือรู้ว่าต้องการอะไร และจะทำอย่างไรจึงจะสัมฤทธิผล สื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการจูงใจ (อ้างแล้ว, หน้า 44 - 47)

โดยสรุปแล้วบทบาทนักบริหารสตรีมืออาชีพ ย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในการบริหารในระดับที่สูง คุณลักษณะเหล่านี้จะถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คนด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหาร ที่แท้จริงอีกส่วนหนึ่ง ลักษณะนิสัยของบุคคลบางประการอาจเป็นตัวบ่อนทำลายประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรและนำความเสียหายในด้านผลประกอบการของหน่วยงานด้วย ดังนั้นการเป็นนักบริหารมืออาชีพจึงต้องมีการตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารและ พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

3. บทบาทตามประเพณี

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในที่จะสร้างทั้งความเจริญและความเสื่อมให้กับสังคม ซึ่งสังคมทุกแห่งย่อมต้องการพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม เพื่อที่จะได้พัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสตรีจำเป็นต้องมีบทบาทในการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นพลเมืองที่ดีให้กับสังคมตามวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยสอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมไทย โดยผู้บริหารสตรีต้องมีบทบาททำให้ ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนได้อย่าง

เหมาะสมไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น โดยผู้บริหารสตรี จะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน คือ เป็นพลเมืองดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด รับผิดชอบมีเหตุผลโอบอ้อมอารี มีเมตตา เห็นประโยชน์ส่วนรวมมีความสำคัญเสมอ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ คือ คุณสมบัติเฉพาะอย่างที่สังคมต้องการให้ผู้บริหารพึงปฏิบัติ เช่น ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม นำความรู้ สนใจพัฒนาวิจัยงานอาชีพด้านการเกษตรให้แก่ชุมชนมากขึ้น เนื่องจากเป็นพื้นฐานของสังคมไทย เพื่อส่งผลสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน บทบาทผู้บริหารสตรีจะต้องมีความเป็นพลเมืองดีในสังคม ดังนั้น การเป็นพลเมืองที่ดีตามบทบาทของผู้บริหารสตรี คือ การปฏิบัติตนตามบรรทัดฐาน และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมที่ตนเองได้รับ มอบหมายในฐานะผู้นำองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ เพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดต่อไป

4. บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

บทบาทผู้บริหารธุรกิจยุคใหม่จะต้องขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม เน้นบุคลากร เป็นสำคัญ มุ่งเปิดโอกาสแสดงความคิด พูด พร้อมให้บทบาทพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์ ถือเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน เนื่องจากนวัตกรรมเป็นคำตอบของผลสำเร็จ ในการบริหารยุคใหม่ที่จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถ ในการพัฒนาตนเองให้เกิด ประโยชน์แก่สังคมหรือชุมชนได้ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ตุลา มหาพสุธานนท์, หน้า 26)

อย่างไรก็ตาม จุดเริ่มต้นของนวัตกรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องมีความเชื่อ มั่นในความสำคัญของนวัตกรรม เพราะขั้นตอนของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหารสตรี ยุคใหม่จะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเป็นอย่างแรก จากนั้น จึงนำมาวิจัยทดลองและนำไปสู่การพัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรม เพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ให้เกิดแก่รายได้แก่คนในชุมชน เพราะนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ชุมชนประสบความสำเร็จ จึงต้องทำเรื่องนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยสรรหาบุคลากร ที่มีหัวคิดก้าวหน้าที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในชุมชน ให้อิสระทางความคิด ทางการพูด และในการทำงานแก่บุคลากร แต่จะต้องอยู่ในระเบียบแบบแผนที่กำหนด รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้รังสรรค์ผลงานใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อขับเคลื่อน ชุมชนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทผู้บริหารจึงจะต้องมีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กร ให้ เป็นผู้นำเชิงรุก พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมถึงผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญการ คิด มีส่วนร่วมในการระดมสมอง ให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ ความสนใจและส่งเสริมแนวคิด ข้อเสนอแนะ และผลการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ของบุคลากร ที่ร่วมกันคิดขึ้นทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ของชุมชน ตลอดจนพัฒนาและ การฝึกอบรมสมาชิก

ในชุมชน ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์นวัตกรรมของชุมชน สิ่งเหล่านี้จะเป็น ผลตอบแทนของชุมชนในระยะยาวเพื่อส่งเสริมให้องค์กรและชุมชนมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจหลายด้าน ทั้งค่าเงินบาท แรงงาน ต้นทุน การผลิต การที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่รอดได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทาง แนวทาง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืนต่อไป

5. บทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

ผู้นำสตรียุคใหม่ได้มีบทบาทนำเศรษฐศาสตร์มาเป็นตัวกำหนดนโยบายสาธารณะมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถสร้างบทบาทสำคัญของเศรษฐศาสตร์ พัฒนานโยบายลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน “น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี มีงานทำ” นำนโยบายเสถียรภาพการเงิน-การคลัง นโยบายการพัฒนาการเกษตรที่จัดทำโครงสร้างพื้นฐานการเกษตร เช่น ถนน เขื่อน ไฟฟ้า การศึกษา การวิจัยและส่งเสริมเกษตร สินเชื่อเกษตร เป็นต้น เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและคนในชุมชน ให้มีการกระจายรายได้และรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่า ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัวอย่างยั่งยืน (ธรรมวิทย์ เทิดอุดมธรรม, 2551, หน้า 39) ผู้บริหารจึงจะต้องมีความรู้ที่จะใช้ระบบเศรษฐศาสตร์เป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากร สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของวิธีการจัดสรรทรัพยากรทั้งที่ใช้กลไกราคา กลไก การเมือง และกลไกอื่นๆ ว่าเมื่อไรควรใช้กลไกอย่างไร และจะต้องสามารถแสดงให้สังคมเห็นว่า ประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของคน ในชุมชนจะได้ประโยชน์จากนโยบายเศรษฐกิจอย่างไร เช่น ต้องแสวงหาทางออกที่ช่วยให้คนในชุมชนหลุดพ้นจากสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดความล้มเหลว คนในประเทศจะได้ประโยชน์จากนโยบายการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีความกินดีอยู่ดี ฉะนั้นผู้บริหาร จะต้องนำหลักเศรษฐศาสตร์มาใช้บริหารร่วมกับหลักการอื่นเพื่อปฏิรูประบบเศรษฐกิจในสังคมและชุมชนของคนไทย ให้สามารถพัฒนานโยบายเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างถูกต้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนในสังคมให้ปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจในแต่ละภาวะได้เป็นอย่างดี

การมีบทบาททางการเมืองของสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือเป็นพื้นฐานของกระบวนการทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะประชาธิปไตยคงเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากการมีบทบาทของบุรุษและสตรี แม้กระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยก็บัญญัติรับรองสิทธิความเสมอภาคของบุรุษและสตรีไว้อย่างชัดเจน สังคมไทยได้เปิดโอกาสให้สตรีได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่นเดียวกับบุรุษ โดยเฉพาะการเข้ามามีบทบาททาง การเมืองซึ่งมีการยอมรับบทบาทและความสามารถของสตรีมากยิ่งขึ้นจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป จึงกล่าวได้ว่า สตรีได้กลายเป็นกลุ่มพลังทางการเมืองที่มีความสำคัญในสังคม ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพทางการเมืองของสตรี โดยสามารถจำแนกบทบาทของนักการเมืองสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักการเมืองสตรีท้องถิ่นมีบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานด้วยตนเอง ริเริ่มสิ่งใหม่ๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคไทยปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่เส้นทางการเมืองและการบริหารในตำแหน่งสำคัญ

2. บทบาทด้านความร่วมมือในองค์กร นักการเมืองสตรีท้องถิ่นมีความเป็นผู้นำด้านการสร้างความร่วมมือในองค์กร เพราะมีบทบาทสำคัญในการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพราะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทีมงาม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมกันวางแผนในกิจกรรมต่างๆ เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดบรรยากาศการร่วมมือและแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. บทบาทด้านสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยน นักการเมืองสตรีท้องถิ่นส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ใช้จดหมายอิเล็คทรอนิคในการสื่อสาร เป็นต้น อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนและรับทราบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร นักการเมืองสตรีท้องถิ่นมีบทบาทด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองคกรใหมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าการเคารพเชื่อฟัง เมื่อถึงเวลามีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมก็มีการสรางความเขาใจใหบุคลากรเห็นถึงเหตุผลที่จำเปน และประโยชนของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร (มนสิชา ภักดิเมธี, 2560, หน้า 39)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติ ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาล (สท.) หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีบทบาทและสถานภาพดังต่อไปนี้

1. บทบาทด้านนิติบัญญัติ

บทบาทแรกของสมาชิกสภาท้องถิ่น คือ บทบาทด้านนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคล้อยคลึงกับสภาผู้แทนราษฎรที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติในระดับประเทศ จุดเด่นประการสำคัญของการกระจายอำนาจทางนิติบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎหมายบังคับใช้เองในท้องถิ่นตน หรือใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา หากแต่กฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

อำนาจในการตรานี้ หรือ เรียกโดยทั่วไปว่า “ข้อบัญญัติท้องถิ่น” ซึ่งมีลำดับศักดิ์ในทางกฎหมายระดับล่าง และมักจะออกตามอำนาจของกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์สูงกว่า ดังนั้นสาระของข้อบัญญัติท้องถิ่นจะขัดกับกฎหมายที่มีลำดับสูงกว่าไม่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจะเรียกข้อบัญญัติท้องถิ่นต่างกัน ได้แก่ ข้อบังคับตำบลเทศบัญญัติ ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และข้อบัญญัติเมืองพัทยา

สภาท้องถิ่นมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการเสนอพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น ดังรายละเอียดดังนี้ คือ

1) สมาชิกสภาท้องถิ่นสามารถเสนอร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นสู่การพิจารณาของสภาท้องถิ่น ในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นจำเป็นต้องมีการออกกฎหมายมาบังคับ อย่างไรก็ตามก่อนการเสนอสมาชิกสภาต้องมีการศึกษาว่าประเด็นดังกล่าวอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ มีตัวบทกฎหมายที่มีลำดับสูงกว่าให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตราข้อบัญญัติหรือไม่ และเนื้อหาสาระขัดกับกฎหมายแม่บทหรือไม่ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาไม่พบว่ามีร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นที่เสนอโดยสมาชิกสภาท้องถิ่น

2) สมาชิกสภาท้องถิ่นมีบทบาทในการพิจารณาร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นที่เสนอโดยฝ่ายบริหารและประชาชน ปัจจุบันช่องทางในการเสนอร่างข้อบัญญัติสู่การพิจารณาทำได้ 3 ทาง คือ (1) เสนอโดยสมาชิกสภาท้องถิ่น (2) เสนอโดยฝ่ายบริหาร และ (3) เสนอโดยประชาชน ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้สิทธิผู้มีสิทธิเลือกตั้งเกินกว่ากึ่งหนึ่งสามารถเสนอร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นสู่การพิจารณาของสภาท้องถิ่นได้ โดยทั่วไปฝ่ายบริหารเป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติสู่การพิจารณาของสภาท้องถิ่นที่สำคัญ คือ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงาน และนอกจากนั้นร่างข้อบัญญัติที่ฝ่ายบริหารเสนอมักเป็นข้อบัญญัติที่ออกตามกฎหมายหลัก เช่น ข้อบัญญัติท้องถิ่นเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ข้อบัญญัติท้องถิ่นส่วนใหญ่มักเหมือนกันหมดทุกแห่ง จนนักวิชาการบางท่านเรียกข้อบัญญัติเหล่านี้ว่า “ข้อบัญญัติสามัญประจำบ้าน” (อรทัย ก๊กผล และธนิษฐา สุขะวัฒนะ, 2551, หน้า 72-74)

2. บทบาทด้านการควบคุมการบริหาร

บทบาทลำดับต่อมาของสมาชิกสภาท้องถิ่น คือ บทบาทในการตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงานของฝ่ายบริหาร หัวใจสำคัญคือ ต้องชัดเจนว่าสภาท้องถิ่นไม่ใช่ฝ่ายค้านเหมือนในการเมืองระดับชาติ ซึ่งหากฝ่ายค้านทำให้ฝ่ายบริหารล้มเหลวอาจนำมาสู่การเปลี่ยนขั้ว ฝ่ายค้านอาจมาตั้งรัฐบาลได้ หากแต่ภายใต้ระบบสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารเข้มแข็ง บทบาทสมาชิกสภาท้องถิ่น คือ การตรวจสอบถ่วงดุลให้การบริหารงานเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รักษาสัญญาประชาคมที่ฝ่ายบริหารให้ไว้กับประชาชนในการรณรงค์หาเสียงและแถลงนโยบาย สมาชิกสภาท้องถิ่นไม่สามารถ

เปลี่ยนขั้วไปดำรงตำแหน่งของฝ่ายบริหารได้ หากนายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลาออกก็จะนำไปสู่การเลือกตั้งใหม่ ดังนั้น อย่าเน้นทำบทบาทฝ่ายค้านหรือค้านทุกเรื่อง เรื่องใดที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ควรดำเนินการ สมาชิกสภาควรสนับสนุน (อ้างแล้ว, หน้า 79)

3. บทบาทด้านการเป็นตัวแทนของประชาชน

บทบาทสุดท้ายของสมาชิกสภาท้องถิ่น คือ ด้านการเป็นตัวแทนของประชาชน สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดย

3.1) การสะท้อนปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สุด เนื่องจากผู้แทนของประชาชนในท้องถิ่นจะเข้ามาทำหน้าที่ทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนั้นบทบาทหนึ่งของสภาท้องถิ่น คือ การสะท้อนสภาพปัญหา ความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความคิดเห็นของตนเองในฐานะ “ตัวแทน” ของประชาชนท้องถิ่นไปยังฝ่ายบริหาร เพื่อให้ฝ่ายบริหารได้ริเริ่มดำเนินโครงการอันเป็นการแก้ไขปัญหา และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

3.2) จุดเชื่อมทางสื่อสาร การกระจายข้อมูลข่าวสารระหว่างประชาชน ชุมชน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจที่สำคัญในการบริหารงาน ดังนั้น ในเบื้องต้นเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสภาท้องถิ่นในฐานะ “ตัวแทน” ของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นจึงต้องทำหน้าที่เป็นหมุดเชื่อมกลางระหว่างประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำหน้าที่กระจายข้อมูลข่าวสารแผนการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนทราบ ในฐานะที่ประชาชนเป็น “เจ้าขององค์กร” และการประชาสัมพันธ์ผล การดำเนินงานจะทำให้ประชาชนที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (เรื่องเดียวกัน, หน้า 84-85)

สรุปได้ว่า จากแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไปเป็นผลให้มีการยอมรับสตรีให้เข้ามามีบทบาททางสังคมมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ผู้หญิงไทยเริ่มแสดงบทบาททางการบริหารจากระดับล่างจนถึงระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในหลายแห่ง บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เป็นสตรีสร้างความสำเร็จและสร้างศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในฐานะนักบริหาร ได้แก่ บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน บทบาทนักบริหารมืออาชีพ บทบาทการปฏิบัติตนตามประเพณี บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ และบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

2.4.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีบทบาททางการเมืองของสตรี

สถานการณ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไทย เมื่อพิจารณาทางสถิติจะพบว่าจำนวนสัดส่วนของเพศหญิงต่อเพศชายในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองของประเทศไทยยังอยู่ในสัดส่วนที่น้อยกว่านานาประเทศทั้งๆ ที่ประเทศไทยไม่ได้มีข้อจำกัดทางกฎหมายในการให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแต่อย่างใด แม้ว่าสถานการณ์ของสตรีไทยในปัจจุบันดีขึ้นทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อันเป็นผลมาจากการส่งเสริมสถานภาพและให้โอกาสสตรีในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่จำนวนของผู้หญิงที่เข้ามามีบทบาททางการเมืองทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่นยังมีสัดส่วนไม่มากนัก เมื่อเทียบกับสัดส่วนของจำนวนประชากรหญิงที่มีมากกว่าชาย ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการขาดสภาพบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เนื่องจากในบทบัญญัติทางกฎหมายระบุเพียงว่า “คำนึงถึง” หรือ “สัดส่วนที่เหมาะสม” หรือ “สัดส่วนใกล้เคียงกัน” จึงทำให้ไม่เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงสัดส่วนที่ชัดเจน นอกจากนี้ ในอีกประเด็นหนึ่งคือ แม้ว่ามีการบัญญัติประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศในกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกระบวนการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา แต่ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ มิได้ปรากฏในกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากประเด็นด้านกฎหมายแล้ว ปัจจัยอื่นที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ได้แก่ เจตคติของสังคมที่ยังมองว่าเรื่องการบ้านเป็นของผู้หญิง เรื่องการเมืองเป็นของผู้ชาย จึงทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวเป็นสำคัญและอุทิศเวลาให้กับงานหรือกิจการนอกบ้านได้ไม่เต็มที่เท่าผู้ชาย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะไม่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ ผู้หญิงยังขาดการ รวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการส่งเสริมและสนับสนุนกันเอง ขาดการบูรณาการในการทำงานอย่างจริงจังในหลายหน่วยงาน รวมทั้งข้อมูลการมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมือง โดยเฉพาะการเมืองระดับท้องถิ่น ยังขาดความแม่นยำเนื่องจากไม่มีการจัดเก็บข้อมูลแยกเพศ ซึ่งมีผลต่อการกำหนดนโยบายและงบประมาณในการดำเนินการ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, หน้า 42)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีบทบาททางการเมืองของสตรี เกิดจากขอ จำกัดด้านจิตวิทยา ซึ่งสงผลใหสตรีขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำความเชื่อตามคำสั่งสอนเรื่องการใช้อำนาจ ข้อจำกัดดานวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมเปนตัวกำหนดความแตกตางและกำหนดบรรทัดฐานของสังคม และจำกัดโอกาสในการเขารวมทางการเมือง ขอจำกัดดานบทบาทซึ่งกำหนดใหบุคคลตองรักษาบทบาทตามหนาที่ของตนเอง และพยายามประพฤติปฏิบัติใหเปนไปตามความคาดหวังของสังคมภายนอก ขอจำกัดจากการที่บุรุษวางแผนร่วมกันเพื่อผู้ผูกมัดให้สตรียึดติดกับบทบาทในการเป็นภรรยาหรือมารดายอมใหสตรีเขามามีบทบาททางสังคม การเมืองในระดับต่ำๆ เพื่อรักษาอำนาจของตนเองไวสำหรับในกรณีของประเทศไทยนั้น ในมิติวัฒนธรรมและสังคม บทบาทในการมีสวนรวม

ทางการเมืองของสตรีถูกจำกัดโดยวัฒนธรรม คานิยม ความเชื่อและขนบธรรมเนียมประเพณีไทยโดยปัจจัยเชิงวัฒนธรรมและสังคมเหลานี้มีผลทางลบตอระดับการเขามามีสวนรวมทางการเมืองของสตรี (โคทม อารียา และคณะ, 2540, หน้า 8)

ปัจจัยอีกประเด็นหนึ่งที่เป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี ได้แก่

1. ข้อจำกัดทางด้านกายภาพ (Physiological constraints) ข้อสังเกตที่ว่าสตรีกับบุรุษมีความแตกต่างกันทางกายภาพนั้นดูจะไม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับพฤติกรรมทางการเมืองของสตรีและบุรุษในทุกๆ เรื่องจะเกี่ยวข้องก็เฉพาะเรื่องที่เป็นสิ่งกีดขวางสตรีไม่ให้มีอำนาจมีบทบาทในชุมชนเท่านั้น โดยชี้ให้เห็นถึงแนวคิดของ Sigmund Freud ซึ่งได้เสนอข้อคิดเห็นตามความเชื่อของ Charles Darwin ที่ว่า เมื่อเริ่มก่อตั้งชุมชนขึ้นนั้น บุรุษเป็นผู้นำของชุมชน ฉะนั้นไม่ว่าการดำเนินชีวิตภายในสังคมหรือหน้าที่ต่างๆ ภายในสังคมจึงควรอยู่ภายใต้การชี้นำของบุรุษ นอกจากนี้ฮอร์โมนเพศชายและเพศหญิงก็เป็นหลักฐานที่แน่ชัดว่า สตรีมีลักษณะที่อ่อนโยนตามธรรมชาติและบุรุษก็มีลักษณะที่ก้าวร้าวตามธรรมชาติ อันเป็นข้อสนับสนุนในการจำกัดบทบาทความเป็นผู้นำของสตรีในชุมชน

2. ข้อจำกัดทางวัฒนธรรม (Cultural Constraints) ในปัจจุบันนี้การถกเถียงในเรื่องเกี่ยวกับบทบาททางการเมืองของสตรีมุ่งไปสู่แนวโน้มทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของสตรีและบุรุษของความเป็นเพศชายและเพศหญิง และพบว่า ข้อกำหนดเหล่านั้นผันแปรไปตามรูปแบบวัฒนธรรมของสังคมต่างๆ และความเชื่อดังกล่าวจะอยู่ภายใต้จิตสำนึกและพฤติกรรมของสตรี

3. ข้อจำกัดทางด้านบทบาท (Role Cultural constraints) แต่ละวัฒนธรรมของชุมชนจะกำหนดให้ลักษณะความเป็นสตรีนั้นแตกต่างกันออกไป แต่บทบาทจะกำหนดความเป็นไปของสตรีในฐานะที่เป็นภรรยาและแม่นั้นไม่เหมือนกับบทบาทของสตรีในฐานะที่เป็นนักการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททางการเมืองสำหรับสตรีนั้นยังคงต้องฝึกฝนเป็นอันมาก เพื่อนำมาประกอบความสามารถในการตัดสินใจของสตรี

4. การเกาะกลุ่มของบุรุษ (Male conspiracy) เป็นการรวมหัวกันของเพศชายที่จะกีดกันมิให้เพศหญิงได้เข้ามีอำนาจและมีบทบาททางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มชนชั้นผู้ปกครองซึ่งเป็นบุรุษ พยายามอย่างยิ่งในการที่จะรักษาความเป็นผู้นำของตนเอาไว้ (Kirkpatrick, Jean J., 1979, pp. 8 - 10)

จากสมมติฐานของ Kirkpatrick ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สตรีที่เข้ามามีบทบาททางการเมือง เช่น นักการเมือง ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะที่เหมือนบุรุษและไม่จำเป็นต้องไม่เห็นด้วย หรือคัดค้านบทบาทของสตรีที่กระทำต่อเนื่องกันมาในอดีต ในทางตรงกันข้ามกลับต้องยอมรับในบทบาท

ของความเป็นภรรยา และแม่ สตรีธรรมดาๆ ที่แต่งงานมีครอบครัว มีลูก สามารถประกอบความสำเร็จในทางการเมืองโดยการพัฒนาความชำนาญ ความรู้ความสามารถด้านต่างๆ อันเป็นปัจจัยต่อความประสบผลสำเร็จทางการเมือง โดยเฉพาะการพร้อมต่อการเผชิญหน้ากับการแข่งขันและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาททางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กุลธิดา สิงห์สี, 2555)
เมื่อพิจารณาในมิติของการมีส่วนร่วม พบว่า ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขที่มิให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง 8 ประการ ดังนี้

1. เรื่องอุดมการณ์เป็นผลสะท้อนมาจากการสั่งสมกล่อมเกลาทางสังคมวัฒนธรรมให้มีการยอมรับการปกครองแบบพ่อปกครองลูก ยอมรับลักษณะการปกครองที่ผู้ปกครองมีความเด็ดขาดใช้อำนาจบังคับ

2. ความแตกต่างทางชีวภาพ เป็นผลทำให้แต่ละเพศมีสภาพจิตใจแตกต่างกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมได้กำหนดวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับชีวภาพของสตรีด้วย

3. ลักษณะโครงสร้างทางสังคมที่มีบุรุษเป็นผู้ปกครอง วัฒนธรรม ประเพณีที่กำหนดให้บุรุษเป็นผู้นำครอบครัว

4. ระดับของชนชั้นในสังคมเป็นสิ่งกำหนดสถานภาพทางสังคม บทบาทของสตรีส่วนใหญ่แล้วสตรีที่อยู่ในชนชั้นสูงจะมีบทบาทมากกว่าสตรีที่อยู่ในชนชั้นต่ำ และในชนชั้นเดียวกันสตรีก็มีบทบาทน้อยกว่าบุรุษ

5. สตรีต้องมีหน้าที่รับผิดชอบภายในบ้าน จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการยกระดับฐานะของตนเองให้สูงขึ้น

6. การที่บุรุษใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการบังคับสตรีให้อยู่ภายใต้อำนาจของตน เช่น การบัญญัติไว้ในกฎหมายอิสลาม ที่กำหนดให้บุรุษมีฐานะสูงกว่าสตรี

7. แนวความคิดทางมานุษยวิทยาและทางสังคม บทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยสภาพจิตใจมากกว่าสภาพทางร่างกาย และถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมมากกว่าทางด้านชีวภาพ โดยเฉพาะตามคำสั่งสอนของศาสนา

8. สตรีมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ และมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนตามค่านิยมของสังคม ในทางจิตวิทยาความคิดเกี่ยวกับบทบาทของสตรีนั้น สตรียอมรับบทบาทตามที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ จึงทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับบุรุษ (Millet Kate, 1971, pp. 23 - 53)

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่เป็นข้อจำกัดของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไทย ได้แก่ (สุธีรา ทอมสันและเมทินี พงษ์เวช, 2539, หน้า 4-5)

1. บทบาทที่สังคมตีกรอบให้กับผู้หญิงที่สังคมกำหนด ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน นับเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ในสมัยโบราณบทบาทของหญิงและ

ชายแยกกันอย่างชัดเจน ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญต่อครอบครัวดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวต่างจากผู้ชาย ซึ่งมีบทบาทสำคัญนอกบ้าน บทบาทที่ต่างกันชัดเจนเช่นนี้ก่อให้เกิดภาพลักษณ์เฉพาะของผู้หญิง ตลอดจนทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้หญิงและผู้ชายก็จะแตกต่างกัน เกือบจะเป็นไปในทางตรงกันข้าม เป็นเวลาหลายชั่วอายุคน ผู้หญิงได้รับการอบรมบ่มนิสัยและถูกปลูกฝังทัศนคติมาตลอดว่าอยู่ในสภาพที่ด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งมีผลสืบเนื่องทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่และผู้ชายเกือบจะทั้งหมดคิดและเชื่อว่าผู้ชายเป็นผู้นำ ส่วนผู้หญิงเป็นเพียงผู้ตาม เพราะฉะนั้นเมื่อมองว่าการเมืองเป็นอาณาจักรของผู้ชายการนที่จะก้าวล้ำเข้าไปในอาณาจักรนั้น จึงไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้หญิง

2. การเมืองที่ผู้ชายถือบังเหียน ซึ่งทัศนคติและความเชื่อดังกล่าวข้างต้น ทำให้การเมืองอยู่ในมือของผู้ชายและไม่เคยถูกท้าทายมาช้านาน วัฒนธรรมทางการเมืองจึงเป็นวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นมาโดยผู้ชาย ซึ่งโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม และยิ่งกีดกันผู้หญิงให้ห่างออกไปมากขึ้น ตัวอย่างเห็นได้ชัดเจนเมื่อเป้าหมายของการทำงานการเมืองคือการแสวงหาอำนาจและการได้มาซึ่งอำนาจนั้นทำได้ในทุกรูปแบบโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมเท่าใด พฤติกรรมหรือบรรทัดฐานเช่นนั้นเป็นตัวผลักดันให้ผู้หญิงรู้สึกขยาดและไม่อยากเข้ามาเกี่ยวพันเท่าใดนัก

3. ภาระทางครอบครัวของผู้หญิงที่มีต่อครอบครัว ไม่ว่าในฐานะภรรยาหรือลูกสาว ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถที่จะทุ่มเวลาอย่างเต็มที่ หากยึดอาชีพเป็นนักการเมือง ชีวิตครอบครัว การดูแลบ้านและครอบครัวที่สังคมกำหนดว่าเป็นภาระของผู้หญิงทำให้ผู้หญิงมองไม่เห็นทางที่จะลงไปคลุกคลีกับการเมืองอย่างเต็มตัว หากภาระนั้นมิได้รับการแบ่งเบาจากผู้ชาย

4. สถานภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวย จากการที่สังคมมองว่า ผู้ชายเป็นผู้นำและผู้หญิงเป็นผู้ตาม โอกาสทางการศึกษาของผู้หญิงจึงไม่มั่นคง และหลายๆ กรณีผู้หญิงต้องพึ่งพาอาศัยผู้ชายทางด้านการเงิน จึงเป็นการลดโอกาสที่จะทำงานทางการเมืองไปโดยปริยาย

ปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง พบว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าของผู้หญิงในทางการเมือง สรุปได้ว่ามาจาก 2 ปัจจัย คือ (เมทินี พงษ์เวช, 2541, หน้า 16)

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ วัฒนธรรมทางการเมืองที่พรรคการเมืองปิดกั้นโอกาสของผู้หญิง จึงทำให้ผู้หญิงไม่อยากเข้าร่วมพรรคการเมือง นอกจากนี้ส่วนต่างๆ ของสังคมไม่ให้โอกาสผู้หญิงและไม่ได้ให้การสนับสนุนผู้หญิงเท่าที่ควร รวมทั้งทัศนคติและพันธนาการทางความคิดที่กีดกันผู้หญิงหรือที่ไม่มั่นใจในผู้หญิง

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวผู้หญิงเอง คือ ผู้หญิงขาดความมั่นใจ ขาดความรู้ทางการเมือง ขาดเป้าหมาย ขาดข่าวสาร รวมทั้งการยอมรับสภาพ ไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งหลายๆ ส่วนเหล่านี้เกิดขึ้น เนื่องจากประเพณีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมมาให้ผู้หญิงเป็นผู้ตามและมีบทบาทหลักในฐานะมารดาและภรรยา

สรุปได้ว่า ปัจจัยและอุปสรรคต่างๆ ทำให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองได้น้อย โดยปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรีคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การศึกษา อายุ อาชีพ ภูมิลำเนา เป็นต้น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรมทางสังคม กฎหมาย ลักษณะการปกครอง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงอุปสรรคที่เกิดจากรากฐานที่มาจากองค์ประกอบต่างๆ ของสตรีที่ถูกทัศนคติทางสังคมขีดกรอบกำหนดไว้ ดังนั้นจึงจะต้องมาทำการศึกษาค้นคว้าแนวทางการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

2.3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี

บทบาทของสตรีไทยทางการเมืองเริ่มเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเมืองในระดับท้องถิ่น พิจารณาได้จากจำนวนสตรีที่ได้เข้ามามีบทบาทในทางการเมืองระดับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต แม้ว่าสตรีจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ แต่การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของสตรีก็ยังเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมของคน ในสังคมไทยยังนำไปสู่ปัญหาในการที่สตรียังถูกกดขี่ ไม่ได้รับโอกาส ถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกเลือกปฏิบัติ ในมิติต่างๆ แม้ว่าประเทศไทยจะได้พยายามที่จะดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาสตรีตามที่องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญและกำหนดมาตรการในระดับสากลว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาสตรีของประเทศสมาชิก รวมถึงการที่ได้กำหนดและกระตุ้นให้บรรดาประเทศสมาชิกหันมาสนใจในการยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรีการพัฒนาศักยภาพและสร้างความเท่าเทียมกัน (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2560, หน้า 12)

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ สถาบันต่างๆ ต่างก็ให้ความสำคัญและพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการเมืองท้องถิ่นทั่วประเทศ พร้อมทั้งมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การยอมรับบทบาททางการเมือง หรืออุปสรรคในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี จะเห็นได้ว่าเนื่องจากปัญหาการเข้าสู่การเมืองและการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น จากสถิติที่ผ่านๆ มายังมีน้อย ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องส่งเสริมบทบาทของสตรีในทางการเมืองและการบริหารประเทศในทุกภาคส่วน เพื่อลดทอนอุปสรรคข้างต้น แล้วนำมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างของผู้หญิงไปใช้ในการนำเสนอนโยบาย แผนงาน และโครงการ เพื่อการแก้ไขปัญหาสังคม และความต้องการที่แตกต่าง ผู้หญิงสามารถช่วยเสริมเติมความละเอียดอ่อนให้สังคมได้มากขึ้น และสามารถสร้างความหลากหลายในการพัฒนา และช่วยเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในทางการเมืองได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, หน้า 43) ทั้งนี้ในปัจจุบันจะเห็นว่า ภาพลักษณ์ของนักการเมืองสตรีมีภาพลักษณ์ที่คล้ายคลึงกัน คือ มีต้นทุนทางสังคม การศึกษาดี รวมถึงบทบาทของการเป็นตัวแทนคนรุ่นใหม่ แสดงจุดยืนให้เห็นความตั้งใจใช้ประสบการณ์ทั้งหมดที่มีเข้ามาเปลี่ยนแปลง พัฒนา สร้างสีสันทางการเมือง รวมทั้งคลายความแข็งกระด้างวัฒนธรรมการเมืองไทยที่

มองบุรุษเป็นใหญ่ โดยลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อส่วนรวมซึ่งมีผลกระทบเหมือนกันไม่ว่าบุรุษหรือสตรี มาจากปัจจัยพื้นฐานดังต่อไปนี้ (Kirkpatrick, pp. 8 - 10)

1) เป็นคนที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม กล่าวคือ การย้ายถิ่นทำให้บุคคลมีความรู้สึกไม่ลึกซึ้งต่อชุมชนเหมือนกับคนที่อยู่ภูมิลำเนาเดิม จากการศึกษาของ Kirkpatrick พบว่า ส.ส.สตรีส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม

2) สภาพแวดล้อมของชุมชนขนาดเล็กทำให้บุคคลเกิดสำนึกความรับผิดชอบต่อชุมชนของตนมากกว่าชุมชนขนาดใหญ่

3) ชนชั้นในสังคม สร้างโอกาส ประสบการณ์ เกียรติยศ และความรู้สึกให้กับบุคคลว่า การเข้าร่วมกับส่วนรวมมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ระดับของชนชั้นไม่ได้ประกันว่า สตรีในชนชั้นสูงจะมีความทะเยอทะยานสูง และสตรีในชนชั้นต่ำจะมีความทะเยอทะยานต่ำ เพราะระดับชนชั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างโอกาสให้กับบุคคล

4) การศึกษาและอาชีพของบิดามารดาไม่ใช่สิ่งที่ช่วยพัฒนาให้บุตรสาวมีความกระตือรือร้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า การศึกษาและอาชีพของบิดามารดาจะมีผลกระทบต่อรูปแบบของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานสาธารณของบุตร

5) ลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัวมีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของสตรี แต่ผลกระทบจะลดน้อยลงเพราะปัจจัยด้านตัวบุคคล และการเปลี่ยนแปลงในสังคม สตรีที่กระตือรือร้น มุ่งมั่นแสวงหาความสำเร็จก็จะสามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมได้

6) การกล่อมเกลาทางการเมืองจากครอบครัว การกล่อมเกลาจากครอบครัวจะเป็นพื้นฐานจำแนกเป้าหมายการทำงานของบุคคล การมีบิดามารดาเป็นคนกระตือรือร้นในกิจกรรมส่วนรวมจะทำให้สตรีเกิดการเรียนรู้ว่าเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองไม่ใช่เป็นเรื่องของบุรุษแต่ฝ่ายเดียว และบุคคลที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางของชุมชนจะเกี่ยวข้องกับการเมืองมากกว่าคนที่อยู่ห่างไกลชุมชน

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของผู้นำทางการเมืองสตรีในระดับท้องถิ่นของมาเลเซีย ได้ข้อสรุปใกล้เคียงกับ Kirkpatrick กล่าวคือ ผู้นำทางการเมืองสตรีในระดับท้องถิ่นส่วนใหญ่จะอาศัยการศึกษาเป็นวิถีทางในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองและในการยกระดับสถานภาพทางสังคมของตนเอง นอกจากจะอาศัยโอกาสทางการศึกษาแล้วผู้นำสตรียังอาศัยองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่ (Lenore Mandelson, 1980, pp. 115-118)

1) บิดามารดามีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ

2) บิดาและสามีส่วนใหญ่จะมีอาชีพเป็นข้าราชการ

3) เป็นบุคคลที่สามารถใช้ภาษาได้ทั้งภาษาอังกฤษและมาเลเซีย

4) อาชีพเดิมของผู้นำสตรีส่วนใหญ่จะเป็นแม่บ้าน รองถัดมาเป็นครู

นอกจากนี้ จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนบทบาททางการเมืองของสตรีให้มากขึ้น คือ (คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, 2555, หน้า 41-43)

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อทางสังคม ทำให้อคติที่มีต่อสตรีน้อยลง การให้ความสำคัญเรื่องความสามารถของบุคคลมากขึ้น การสร้างความพร้อมให้แก่สตรีด้วยการพึ่งตัวเองมากขึ้น ตลอดจนการที่สตรียอมรับซึ่งกันและกัน และการร่วมมือแก่สตรีเป็นกลุ่มเป็นองค์กรมากขึ้น

2. ปัจจัยจากตัวสตรีเอง ได้แก่ การที่สตรีได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีภาระทางครอบครัวน้อยลง ด้วยการสร้างความเข้าใจให้บุรุษมีความรับผิดชอบในภาระครอบครัวและเลี้ยงดูบุตรร่วมกับสตรี

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาททางการเมืองของสตรีสามารถแบ่งเป็น 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในหรือส่วนตัวของตนเอง ได้แก่ ประวัติภูมิหลังของครอบครัว การศึกษา อายุ อาชีพ ภูมิลำเนา การมีบุคคลใกล้ชิดทำงานทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น สำหรับอีกปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรมทางสังคม กฎหมาย ลักษณะรูปแบบการปกครอง การเปิดโอกาสของสังคม เป็นต้น ปัจจัยทั้งสองประการนี้มีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินใจเข้าสู่บทบาททางการเมืองของนักการเมืองสตรี หากได้มีการส่งเสริมบทบาทของสตรีอย่างจริงจังและเหมาะสม คาดว่าจะทำให้จำนวนนักการเมืองสตรีที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อันจะสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคมเพิ่มมากขึ้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในระบอบการปกครองของประเทศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศแต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลาง เพื่อความสะดวกเพราะในสมัยนั้นอาณาเขตของประเทศยังไม่มากพลเมืองน้อยและกิจกรรมที่รัฐ ต้องสนองตอบประชาชนมีน้อย ต่อมาเมื่อมีการพัฒนามากขึ้นพลเมืองมีมากขึ้นภารกิจที่รัฐ ต้องรับผิดชอบก็มากขึ้นด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถสนองการบริการ และอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนได้ทั่วถึง ดังนั้นแนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหาร การปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง

2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนใน

ท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2526, หน้า 8) ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับ รองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการ บางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์กร ปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระใน การบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆตามความเหมาะสม (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 4) องค์การที่มีอาณาเขต แน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลัง ของตนเองและมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน (สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547, หน้า 3-9) การปกครองที่ รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตาม หลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน (โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 28) หรือหมายถึงองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการ ปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจาก ประชาชน (เรื่องเดียวกัน,หน้า 28.) เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของ รัฐและโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและ ถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง (อ้างแล้ว,หน้า 29) การที่ประชาชนในท้องถิ่น ต่างๆ ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลให้มีสิทธิที่จะดำเนินการปกครองตนเอง และเพื่อให้การ ปกครองตนเองสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กร ปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ตลอดจนเจ้าหน้าที่มีงบประมาณรายรับรายจ่ายเป็นของตนเองด้วย การมีประสิทธิปกครองตนเองของ ประชาชนนั้น หมายถึง การที่ประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ มีสิทธิที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง การเมืองการปกครองท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ ภายใต้เงื่อนไขและ ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น มีสิทธิที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภา ท้องถิ่นมีสิทธิที่จะเลือกตั้งตัวแทนของตนเองเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ของท้องถิ่น มีสิทธิที่จะ แสดงประชามติเพื่อถอดถอน (Recall)เจ้าหน้าที่ของท้องที่ประชาชนเลือกตั้งเข้าไป มีสิทธิเพื่อจะ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นรับไว้พิจารณาประกอบการตัดสินใจใน

กิจการต่างๆ ของ ท้องถิ่น หรือการมีส่วนร่วมโดยการเป็นกรรมการต่างๆขององค์การปกครองท้องถิ่น (อ้างแล้ว, หน้า 29)

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องที่และชุมชนโดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจมีเจ้าหน้าที่และงบประมานในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาคแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นก็มิได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสมการปกครองท้องถิ่น มีหลายรูปแบบแต่ที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากที่สุด คือ เทศบาล

2.4.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองหน่วยย่อยของประเทศ นอกเหนือจากรัฐบาลกลาง เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มย่อยในแต่ละท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการเลือกผู้นำของตน ให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารจัดการสนองความต้องการ พร้อมทั้งแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ อย่างรวดเร็ว ตรงความต้องการและด้วยความทั่วถึง ขณะเดียวกันก็จะเห็นผลตอบรับในทันทีด้วย โดยหน่วยองค์กรปกครองส่อนท้องถิ่น มีคุณลักษณะเฉพาะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับ บัญชาของหน่วยงานราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาต จากรัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้มาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการ ปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎ ข้อบังคับทั้งปวงย่อมขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและ อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2526, หน้า 11)

ส่วนระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการ ปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขต ที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระ ในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 22)

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็น ในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

2.4.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุดโดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนิชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, 2518, หน้า 6 - 7)

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น

ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน นอกจากนี้ การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่ง ก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน, 2525, หน้า 3)

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 28-29)

3.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก งบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

3.2 รัฐบาลมิอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่า ผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3.3 กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการดังกล่าวเอง

หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญหรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็น ผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการ ของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและ มีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติ

ไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลง ภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ 6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบท แบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบท ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชน ในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเอง ของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระ ในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้ว การพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่ หรือกึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวัง ทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย (ลิขิต ธีรเวคิน, 2528, หน้า 3 - 4)

จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นข้างต้น จึงทำให้การปกครองท้องถิ่นเป็นทางเลือกเพื่อความเจริญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ที่ไม่ใช่มีเพียงรัฐบาลกลางอย่างเดียว แต่ต้องการรัฐบาลขนาดเล็กที่ให้บริการหรือแก้ปัญหาของประชาชน ได้รวดเร็วทั่วถึงกว่า และประชาชนสามารถตรวจสอบคุณภาพผลลัพธ์ได้ทันที เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งนี้การกระจายอำนาจจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง การกระจายอำนาจมีข้อพึงระวังและได้กลายเป็นจุดวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งมีอยู่หลายประการดังได้กล่าวไว้แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง ของขอบเขต การกระจายอำนาจและการคำนึงถึงระดับความรู้ความ สามารถของประชาชน ซึ่งเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอย่างมาก และมีมานานตั้งแต่สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 กล่าวคือ ได้มีการถกเถียงถึงความพร้อมของประชาชนต่อการปกครองตนเอง มาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน แต่จากความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นนั้น หากจะมองรวม เป็นจุดใหญ่ๆ แล้ว สามารถแบ่งออกได้เป็นสองด้านคือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือ ในด้านการเมืองการปกครองนั้น เป็นการปูพื้นฐานของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย และการเรียนรู้

การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางตอบสนองแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไกทางการบริหารต่างๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนย่อยของระบอบประชาธิปไตยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทางการเมืองของระบอบประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป ในขณะเดียวกันก็เป็นระบอบการปกครองที่ให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการปกครองตน การเมืองการปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1) ความสำคัญต่อระบอบประชาธิปไตย การเมืองการปกครองทอ้งถิ่นมีความสำคัญต่อระบอบ ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นส่วนย่อยของระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นระบอบการเมืองการปกครองที่อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน และเมื่อระบอบประชาธิปไตยได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง ก็เป็นการสร้างการเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประขาชนทำให้ระบอบประชาธิปไตยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) ความสำคัญต่อประเทศชาติ ในฐานะที่การเมืองการการปกครองท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด ทำให้สามารถรู้และเข้าใจปัญหา ความต้องการตลอดจนอำนวย บริการแก่ประชาชนไดอ้ย่างรวดเร็วกว่ารัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลประชาชนได้อีกทางหนึ่ง ทำให้ประชาชนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงผ่านทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในรูปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ความสำคัญต่อชุมชน การเมืองการการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะที่รัฐ กระจายอำนาจให้ชุมชนได้มีส่วนในการปกครองตนเองอย่างอิสระภายใต้การกำกับดูแลอย่างเหมาะสมของรัฐ ส่งผลให้ชุมชนสามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

4) ความสำคัญต่อปัจเจกบุคคล การเมืองการปกครองท้องถิ่นนับเป็นช่องทางสำคัญให้กับประชาชนในท้องถิ่นในการแสดงออกถึงความคิดเห็น การเรียกร้อง เสนอความต้องการของตนต่อตัวแทนในองค์กรปกครอง หรือต่อภาคส่วนอื่นเกี่ยวข้องเช่น หน่วยงานราชการ องค์กร เอกชน เป็นต้น และเป็นช่องทางให้ประชาชนได้จัดการตนเองบนพื้นฐานของการพึ่งตนเป็นสำคัญ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2547, หน้า 10)

นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความสำคัญตามลักษณะทางวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) เพื่อเป็นท้องถิ่นประชาธิปไตย (School of Democracy) เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

2) เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัย

งบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่างๆอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเอง เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

3) เพื่อเป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นดำเนินจัดบริการสาธารณะ (Public Service) และงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลางเพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถานที่ให้ การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนใน ท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยในประดับชาติได้เป็นอย่างดี (จีรศักดิ์ เกษียนบุตร, 2536, หน้า 31)

4) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

5) เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วย การปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหาร กิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้ อย่างรอบคอบ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 27- 28)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองนั้นเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางสนองแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไกการบริหารต่างๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ เป็นต้น

2.4.4 การเลือกตั้งท้องถิ่น

การเลือกตั้งท้องถิ่น (Local Elections) นับว่าเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของกระบวนการปกครองตามหลักประชาธิปไตย (Democracy) กล่าวคือเป็นการสร้างและเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนภายใต้การยอมรับของสังคมทั่วไป หากกล่าวถึงการเลือกตั้งท้องถิ่นในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นับว่ามีนักวิชาการไทยที่ศึกษาในด้านนี้น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเมือง

ในระดับชาติอาทิ เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาเองก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบการปกครองที่ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า “อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน” ถูกใช้โดยตัวแทนของประชาชน ซึ่งตัวแทนของประชาชนนั่นเป็นผู้ที่ได้รับ การมอบหมายให้ทำหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงในการใช้อำนาจอธิปไตย (โภคิน พลกุล, หน้า 11-12)

การเลือกตั้งท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองระดับท้องถิ่น (Local Political Participation) ผ่านการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้ง (Candidates) และพรรคการเมืองท้องถิ่น ที่มีแนวนโยบาย (Policy Platform) ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ในแง่หนึ่งการเลือกตั้งจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เนื่องจากประชาชนสามารถกำหนดทิศทางของนโยบายสาธารณะที่ตนต้องการผ่านการเลือกผู้สมัครและพรรคการเมืองท้องถิ่นที่มีแนวนโยบายสอดคล้องกับตนได้ (สติธร ธนานิธิโชติ และธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์, 2560, หน้า 6.) นอกจากนี้การเลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นกระบวนการตรวจสอบและถ่วงดุลผู้บริหารทางการเมืองท้องถิ่นและรัฐบาลท้องถิ่น เนื่องจากประชาชนสามารถที่จะเลือกปฏิเสธแนวนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นปัจจุบันผ่านการออกเสียงเลือกตั้งให้กับสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่นได้ทำหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ระบบการเลือกตั้งและกระบวนการจัดการเลือกตั้งที่มีการแข่งขันอย่างยุติธรรม และสามารถสะท้อนความต้องการของประชาชนในฐานะผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งให้มากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ประเทศประชาธิปไตยทั่วโลกพึงปรารถนา (Goodwin-Gill, Guy S., 2006, p. 29)

สำหรับประเทศไทยผ่านการเลือกตั้งท้องถิ่นมาหลายครั้งและการใช้ระบบการเลือกตั้งและกระบวนการจัดการเลือกตั้งหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งท้องถิ่นในประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาต่างๆ เช่น การซื้อสิทธิขายเสียง การนับคะแนนที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม รวมไปถึงการไม่ยอมรับผลการเลือกตั้งในบางครั้ง (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2558, หน้า 5) การเลือกตั้งท้องถิ่น (Local Elections) ยังหมายถึง การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อเข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (Local Government) ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่เข้ามาบริหารนั้นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผ่านเวทีการเลือกตั้งท้องถิ่น อาทิ การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น สำหรับการเลือกตั้งท้องถิ่นนั่นเปรียบเสมือนการแข่งขันทางการเมืองในระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ การเลือกตั้งท้องถิ่นยังตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงสถานะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่น

(Local Government) และยังเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นได้ในหลากหลายมิติ ดังเช่น การตรวจสอบความสนใจของประชาชนที่มีต่อการเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นว่ามีสูงมากเพียงใด โดยเปรียบเทียบได้จากระดับการมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น บทบาทของผู้สมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่น ทั้งที่สังกัดพรรคการเมืองที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก รวมถึง บทบาทผู้สมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่นที่ไม่สังกัดพรรคการเมือง (Colin Rallings and Michael Thrasher, 1997, p. 9)

ทั้งนี้ ผลการเลือกตั้งท้องถิ่นสามารถแสดงถึงการตอบสนองของประชาชนในท้องถิ่นที่มีต่อนโยบายที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งในท้องถิ่นใช้ในการหาเสียงเลือกตั้ง ซึ่งจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงทิศทางของนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นนี้อาจจะมีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากประเด็นนโยบายที่มีอยู่ในการเมืองระดับชาติก็ได้ นอกจากนี้การเลือกตั้งท้องถิ่น นับเป็นกระบวนการทางการเมืองที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชนด้วยการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อเลือกตัวแทนของตนเอง ซึ่งแสดงออกถึงเจตจำนงของประชาชนโดยตัวแทนที่ตนเลือกไปนั้นจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านนโยบายและความต้องการของ ประชาชน ตลอดจนผลประโยชน์ส่วนรวม (Public Interest) เป็นที่ตั้ง กระบวนการเลือกตั้งยังเป็นกลไกที่สำคัญเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ที่เลือกตนในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น (Local Democracy) โดยถือว่าเป็นประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ถือเป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยระดับชาติที่เป็นข้อแตกต่างระหว่างประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นกับประชาธิปไตยระดับชาติ อยู่ที่การให้ความสำคัญกับหลักการที่ว่าด้วย“การปกครองตนเอง” (Self-Government Democracy) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตยที่แท้จริงอันสะท้อนให้เห็นผ่านประชาธิปไตยท้องถิ่น (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2550, หน้า 8 - 9)

สรุปได้ว่า การเลือกตั้งท้องถิ่นนั้นถือเป็นหลักการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) อีกทั้ง ยังเป็นการแสดงออกถึงเจตจำนงในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชน ด้วยการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อเลือกตัวแทนของตนเอง เข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่น (Local Democracy) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยของชาติ อย่างไรก็ดีการ เลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงสถานะของผู้บริหารท้องถิ่นและยังเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยท้องถิ่น อีกทั้งการเลือกตั้งท้องถิ่นยังเปรียบเสมือนเวทีในการศึกษาระบบการเมืองในท้องถิ่นเช่นเดียวกับการเมืองในระดับชาติ

2.4.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีวิวัฒนาการในแต่ละยุคสมัยแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้ (Morgan, G., 1989, pp. 41 - 48)

1) แนวความคิดในยุคคลาสสิก (Classical Theory) ได้แก่ แนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) แนวความคิดระบบราชการของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) แนวความคิดหลักการบริหารของลินดัล เออร์วิคและลูเธอร์ กูลิค (Lyndall Urwick and Luther Gulick) เป็นต้น โดยแต่ละแนวคิดจะมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1.1) แนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการของเฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) แนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการ ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาการบริหารในยุคใหม่ ซึ่งทำการศึกษาการบริหารกันอย่างจริงจัง แทนที่จะปล่อยให้การบริหารเป็นเรื่องของศาสตร์ฝากที่ปล่อยให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามยถากรรม เฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ถือเป็นบิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ซึ่งเป็นการเริ่มการบริหารสมัยใหม่ เทเลอร์ (Taylor) เสนอแนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการ โดยการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารเทเลอร์ (Taylor) ได้ศึกษาการทำงานของคนในเหมืองและเห็นว่าการทำงานแบบเดิมไม่ใช่วิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพราะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามความเคยชิน ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานตามความถนัดของตนเอง (rule of thumb) ทั้งนี้การทำงานตามแบบเดิมนั้นผู้ปฏิบัติงานจะทำงานไม่เต็มที่ เนื่องจากกลัวว่าหากทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้วจะผลิตสิ่งของได้จำนวนมาก และนายจ้างอาจจะลดคนงานเพื่อประหยัดต้นทุน จึงเกิดการอู้งานขึ้น (soldiering) ลักษณะการอู้งานจะทำกันเป็นทีมหรือทำอย่างเป็นระบบ(systematic soldiering) กล่าวคือพนักงานทุกคนร่วมใจกันอู้งานและพยายามรักษามาตรฐานการทำงานของทีมไว้ ในการจะพัฒนาและปรับปรุงการทำงานนั้น เทเลอร์ (Taylor) จึงได้เสนอให้ใช้การสังเกตวิธีการปฏิบัติงานและเวลาการทำงานของพนักงานหลักการบริหารที่เทเลอร์ (Taylor) เสนอประกอบด้วย

(1) การใช้หลักวิทยาศาสตร์การจัดการในการหาวิธีการทำงาน แทนการทำงานตามความเคยชินของพนักงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรการสามารถสร้างวิธีการทำงานที่ดีที่สุดหรือ One best way ในการทำงานขึ้น การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

(2) การคัดเลือกคนเป็นการคัดเลือกตามหลักเหตุผลและใช้หลักวิทยาศาสตร์ โดยจะเลือกคนที่เหมาะสมกับงานเนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) การฝึกฝนพนักงานให้สามารถทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์ได้ โดยจะไม่ปล่อยให้การทำงานเป็นไปตามความเคยชินของพนักงาน

(4) สร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะมีหน้าที่คิดและวางแผน ในขณะที่พนักงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติ (Taylor, Frederick W., 2000, p. 78)

1.2) แนวความคิดหลักการบริหารของ เฮนรี่ พาโยล์ (Henri Fayol) เทเลอร์ (Taylor) นั้นได้เสนอวิธีการในการทำงานของพนักงานในองค์กรการซึ่งเป็นการมององค์การในระดับของการปฏิบัติงานนั้น เฮนรี่ พาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอแนวความคิดในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพิจารณาวิธีการทำงานขององค์การข้อเสนอแนวทางทฤษฎีของ พาโยล์ (Fayol) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1) การวางแผน (Planning)

2) การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (organizing)

3) การสั่งการ (Command)

4) การประสานงาน (Co-ordination)

5) การควบคุม (Control)

ส่วนในประเด็นเกี่ยวกับหลักการบริหาร เฮนรี่ ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอหลักการบริหารที่ใช้ในการบริหารงานองค์การไว้ 14 ประการคือ

(1) การแบ่งงานกันทำ (Division of work) ได้แก่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์การมากที่สุด

(2) อำนาจ (Authority) คือสิทธิอำนาจหรืออำนาจที่ชอบธรรมในการสั่งการโดยให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำอย่างใดตามที่ผู้บริหารต้องการ อำนาจจึงจะมีทั้งอำนาจที่เป็นทางการและอำนาจที่เป็นอำนาจบารมี (personal authority) ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง

(3) ความมีวินัย (Discipline) ได้แก่ การยอมปฏิบัติตามกติกาขององค์การซึ่งจะกำหนดในเรื่องความประพฤติของพนักงาน วิธีปฏิบัติต่างๆ ในองค์การ

(4) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of commend) คือการที่องค์การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

(5) เอกภาพของทิศทาง (Unity of direction) องค์การจะต้องมีทิศทางในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันไม่ว่าจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงไร โดยหน่วยงานต่างๆจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน

(6) ยึดผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to general interest) องค์การจะต้องยึดถือประโยชน์ขององค์การสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลหรือของกลุ่มในองค์การ

(7) การให้การตอบแทน (Remuneration of personnel) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนจากการทำงานอาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงานที่ทำได้ (piece rates) จ่ายตามระยะเวลา (time rates) จ่ายค่าตอบแทนตามงาน (job rates) เป็นต้น

(8) หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ได้แก่ การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์การ องค์การจะต้องเลือกรวมหรือกระจายอำนาจให้เหาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

(9) หลักสายการบังคับบัญชา (scalar chain) ได้แก่ ระดับของการบังคับบัญชา จากระดับสูงลงมาถึงระดับล่างจะต้องมีความชัดเจนว่า ใครอยู่ในความดูแลควบคุมของใคร สายการบังคับบัญชาจะกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในองค์การ และเส้นทางของการใช้อำนาจในองค์การ

(10) ความมีระเบียบ (Order) คือความมีระเบียบในการทำงาน การจัดอุปกรณ์และสิ่งของต่างๆให้อยู่ในที่ที่ควรจะเป็น การเก็บรักษาสิ่งของเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆอย่างเหมาะสม

(11) ความเป็นธรรม (Equity) การบริหารงานในองค์การจะต้องมีความยุติธรรมและเมตตา เพื่อให้การยอมรับและมีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในองค์การ

(12) ความมั่นคงในอาชีพ (Stability of tenure of personnel) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีช่องทางความก้าวหน้าในอาชีพ องค์การจะต้องมีการวางแผนด้านบุคคลในองค์การ

(13) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) การสร้างสรรค์จะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การทำงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นและสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหมู่พนักงานองค์การ

(14) หลักความสามัคคี (Esprit de corps) คือ การที่บุคคลในองค์การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อให้เกิดผลตามความต้องการของหน่วยงาน เป็นการสร้างความเป็นทีมงานในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้หลักการบริหารทั้ง 14 ประการดังกล่าวนี้เป็นหลักการที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์การต่างๆ และมีลักษณะเป็นหลักสากลทั่วไป (Henry Fayol, 2557, หน้า 37)

1.3 แนวความคิดหลักการบริหารของ ลินดัล เออร์วิค และลูเธอร์ กูลิค (Lyndall Urwick and Luther Gulick) สำหรับแนวความคิดทางการบริหารที่จัดอยู่ในกลุ่มหลักการบริหารที่สำคัญอีกแนวความคิดหนึ่ง นอกจากแนวความคิดของ เฮนรี่ ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้แก่ แนวความคิดของลินดัล เออร์วิค และลูเธอร์ กูลิค (Lyndall Urwick and Luther Gulick) นักวิชาการทั้งสองได้เสนอ

แนวความคิดทางการบริหารโดยเสนอว่า การบริหารเป็นเรื่องของการประสานงานภายในองค์การ และเสนอหลักในการประสานงานและการทำงานในองค์การไว้ดังนี้

(1) เมื่อเกิดองค์การขึ้นมาจะมีการแบ่งงานกันทำ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำ จึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

(2) เมื่อมีการแบ่งงานกันทำ องค์การจำเป็นจะต้องมีระบบการประสานเพื่อเชื่อมโยงงานทุกส่วนขององค์การเข้าด้วยกัน การประสานงานในองค์การสามารถทำได้สองวิธีคือ

(2.1) การประสานงานโดยใช้โครงสร้างองค์การ

(2.2) การประสานทางความคิด

ทั้งนี้แต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ คือ การประสานงานโดยใช้โครงสร้างองค์การ สามารถกระทำได้หลายวิธีเช่น

(1) การจัดโครงสร้างอำนาจภายในองค์การ องค์การจะดำเนินการประสานงานโดยการจัดโครงสร้างอำนาจที่ยึดหลักการสำคัญคือ

(1.1) หลักขอบข่ายในการควบคุม

(1.2) หลักเอกภาพในการควบคุม

(1.3) การจัดองค์การตามลูกค้า

(1.4) การจัดองค์การตามสถานที่ตั้ง (Gulick Luther, 1987, p. 79)

(2) การประสานงานผ่านฝ่ายบริหาร องค์การจะใช้หน้าที่ของหัวหน้าประสานงานในองค์การ ทั้งนี้หน้าที่ของหัวหน้าจะประกอบด้วยหน้าที่ 7 ประการ ซึ่งเรียกว่า POSDCORB คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (organizing) การบริหารงานบุคคล (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (Co-ordination) การรายงาน (reporting) และการบริหารงบประมาณ (budgeting) ซึ่งหน้าที่ของบริหารทั้ง 7 ประการนี้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง

(3) การประสานหน่วยงานย่อยในองค์การโดยใช้การจัดองค์การ ซึ่ง เออร์วิคและกูลิค (Urwick and Gulick) ได้เสนอว่าองค์การสามารถจัดหน่วยงานย่อยในองค์การได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมคือ

(3.1) การจัดองค์การตามวัตถุประสงค์

(3.2) การจัดองค์การตามกระบวนการ

(3.3) การจัดองค์การตามลูกค้า

(3.4) การจัดองค์การตามสถานที่ตั้ง

การประสานงานโดยใช้กระบวนการประสานทางความคิดหรือการมีเจตนารมณ์ร่วมกันเป็นวิธีการที่องค์การประสานงาน โดยสร้างสรรค์ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการ

ทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การประสานโดยการใช้เจตนารมณ์ของสมาชิก จะเป็นเรื่องของการสร้างอุดมการณ์การทำงานของสมาชิกและสร้างความจงรักภักดีในองค์การให้เกิดขึ้น

1.4) แนวความคิดระบบราชการของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max weber)

แนวความคิดทางการบริหารที่มีการนำมาใช้ และใช้อ้างถึงกันอย่างมากอีกแนวความคิดหนึ่งได้แก่ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของแม็กซ์ เวเบอร์ (Max weber) นักวิชาการชาวเยอรมันซึ่งเสนอแนวคิดในการบริหารองค์การซึ่งเป็นอุดมคติที่เรียกว่า “the ideal type of bureaucracy” โดยกล่าวถึงลักษณะที่ใช้อำนาจในองค์การ และลักษณะขององค์การแบบระบบราชการไว้ดังนี้ (Max Weber, 2557, หน้า 41- 43)

(1) อำนาจในองค์การ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max weber) ได้นำเสนอว่า การที่องค์การจะดำเนินการได้นั้นจะต้องมีโครงสร้างของอำนาจในองค์การ ลักษณะของอำนาจในองค์การจะประกอบไปด้วยอำนาจบารมี (Charismatic authority) อำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังหรือยอมทำตามผู้นำ เป็นอำนาจที่ติดอยู่กับบุคคล การใช้อำนาจบารมีเหมาะสมกับสังคมในยุคเดิมที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติหรือสังคมชนเผ่า ทั้งนี้อำนาจตามประเพณี (Traditional authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากขนบธรรมเนียมหรือประเพณีที่ยึดถือสืบๆกันมา การใช้อำนาจตามประเพณี เช่นการสืบสันตติวงศ์ การใช้อำนาจในลักษณะนี้มักจะพบในสังคมแบบศักดินา อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority) ซึ่งเป็นอำนาจที่เน้นหลักความมีเหตุผล อำนาจตามกฎหมายนี้เหมาะกับโครงสร้างสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน อำนาจตามหลักกฎหมายจะใช้ในองค์การแบบระบบราชการตามที่แม็กซ์ เวเบอร์ (Max weber) เสนอไว้

(2) ลักษณะขององค์การแบบระบบราชการ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max weber) ได้เสนอหลักการบริหารองค์การ โดยกล่าวถึงองค์การแบบระบบราชการที่เชื่อว่าเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยได้สรุปลักษณะองค์การระบบราชการว่าจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ

- มีการแบ่งกันทำตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
- มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนองค์การระบบแบบราชการจะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่า ใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใคร
- มีความเป็นทางการในการทำงาน การปฏิบัติงานในระบบราชการและการทำงานตามลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจน
- อำนาจเป็นอำนาจที่กำหนดตามตำแหน่งก็จะมีอำนาจดังกล่าว
- ข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน

- ข้าราชการจะต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง ต้องให้บริการผู้ที่มาติดต่ออย่าเสมอหน้ากันไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง และวางตัวเป็นกลาง

- ความก้าวหน้าในหน้าที่ของราชการขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถความอาวุโส หรือทั้งสองส่วนประกอบกันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

แนวความคิดทางการบริหารในยุคแรกจะมีลักษณะร่วมกัน คือ ทุกแนวความคิดมุ่งแสวงหาวิธีการทำงานของบุคคลและองค์การที่จะทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดีที่สุด เป้าหมายของแนวคิดเหล่านี้มุ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นักคิดในกลุ่มนี้จะมององค์การในระบบปิด ไม่มองความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยภายนอกองค์การ

ทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารในยุคแรกนั้นกล่าวได้ว่า เป็นยุคทองของแนวความคิดทางการบริหารมีการคิดค้นทฤษฎีและความพยายามนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นักคิดส่วนใหญ่อยู่ในโลกปฏิบัติ การคิดมุ่งมั่นและหวังผลในทางปฏิบัติจริง ทฤษฎีจึงเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวและเป็นความจริงที่เห็นชัด

2) แนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory)

แนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เกิดขึ้นจากการค้นพบข้อจำกัดของแนวความคิดในยุคคลาสสิกและพยายามแสวงหาทางออกและแนวทางแก้ไข โดยจุดกำเนิดของแนวความคิดในกลุ่มนี้เกิดจากการทดลองที่ Hawthorne Experiments ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ข้อค้นพบจากการทดลองดังกล่าว ทำให้คำถามหรือโจทย์ทางการบริหารเปลี่ยนแปลงไปจากยุคแรก กล่าวคือในยุคแรก นักวิชาการพยายามหาคำตอบว่าจะทำอย่างไร จึงก่อให้เกิดผลดีหรือประสิทธิภาพแก่องค์การมากที่สุด นักวิชาการจึงพยายามแสวงหาวิธีการทำงานโดยเชื่อว่า หากทราบวิธีการทำงานและปฏิบัติตามวิธีดังกล่าวก็จะทำให้ผลงานขององค์การดีขึ้น คำถามหรือโจทย์ทางการบริหารในยุคนี้มุ่งจะตอบว่าทำอย่างไรคนจึงจะอยากทำงาน หรือจะทำให้บุคคลในองค์การอยากทำงานอย่างไร ความเชื่อของยุคนี้เห็นว่า ความรู้ในวิธีการทำงานไม่แน่ว่าจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีเสมอไป ผลงานจะเกิดจากการที่บุคคลอยากทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีส่วนใหญ่จึงมุ่งแสวงหาวิธีการผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลทำงาน แนวความคิดในกลุ่มนี้ประกอบด้วยทฤษฎีและแนวความคิดในเรื่องต่างๆดังนี้คือ (John Sheldrake, 1996, pp. 101 - 116)

2.1) แนวความคิดของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) จากการศึกษาของเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ได้ทำการวิจัยการทำงานในโรงไฟฟ้า Western Electric Company และเรียกการศึกษานี้ว่า Hawthorne studies โดยการทดลองศึกษาใช้เวลาถึง 5 ปี โดยการทดลองดังกล่าวมีข้อค้นพบสิ่งสำคัญดังนี้คือ 1) สภาพเงื่อนไขในการทำงานไม่มีผลต่อผลผลิตในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิในห้องทำงาน เวลาพัก ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เป็นต้น 2) ปัจจัยทางสังคม

จิตวิทยา ปัจจัยที่มีผลผลิตขององค์การคือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและความยึดเหนี่ยวระหว่างกลุ่มทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มมากขึ้น (Elton Mayo, 1945, p. 110)

2.2) แนวความคิดในกลุ่มแรงจูงใจ จากการทดลองของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ทำให้คำถามทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป นักวิชาการหันมาหาคำตอบว่าอะไรจะอยากทำให้คนอยากทำงาน โดยเชื่อว่าหากคนอยากทำงานจะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลถึงผลงานได้ในที่สุด นักวิชาการจึงได้หาแนวความคิดที่สามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

2.3) แนวความคิดศาสตร์การบริหารของ เฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert A. Simon) การบริหารของ เฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert A. Simon) นอกจากแนวความคิดในกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์และแรงจูงใจแล้ว ในยุคนี้ยังมีแนวความคิดในเรื่องศาสตร์บริหารที่ตั้งข้อสังเกตและข้อโต้แย้งแนวความคิดทางการบริหารในยุคก่อนหน้านี้ โดยเห็นว่าหลักการบริหารในยุคคลาสสิกเป็นเพียงภาษิตการบริหารเท่านั้น หลักการหลายๆประการมีความขัดแย้งกัน โดยนักวิชาการที่แสดงให้เห็นว่าแนวความคิดในยุคคลาสสิกมีความขัดแย้งกัน ได้แก่ เฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert A. Simon) ซึ่งได้เสนอแนวความคิดศาสตร์การบริหารนี้ขึ้นมา สำหรับแนวความคิดที่เสนอมีสาระสำคัญดังนี้คือ

(1) แนวความคิดทางการบริหารในยุคคลาสสิกมีความขัดแย้งกันเอง ทำให้ไม่สามารถก่อให้เกิดผลได้จริงในทางปฏิบัติ เพราะหลักการไม่ได้เป็นไปในทางเดียวกัน หลักการที่ขัดกัน เช่น หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) กับหลักขอบข่ายการควบคุม (span of control) และหลักในเรื่องความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) กับหลักในเรื่องเอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) เมื่อหลักการขัดกันการดำเนินงานจึงเป็นเรื่องที่ทำไม่ได้

(2) เฮอร์เบิร์ต ไซมอน (Herbert A. Simon) เสนอแนวความคิดที่ว่าการบริหารเป็นเรื่องของการตัดสินใจ โดยองค์การมีความสัมพันธ์กับระบบของการตัดสินใจ การตัดสินใจในองค์การจะมีสองระดับ คือ

(2.1) การตัดสินใจในระดับคุณค่า (Value) เป็นการตัดสินใจในเรื่องนโยบายหรือคุณค่าที่องค์การต้องการบรรลุถึงเป็นทิศทางขององค์การ

(2.2) การตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงหรือการปฏิบัติ (Fact) จะเป็นการตัดสินใจในเรื่องของวิธีการดำเนินการว่า องค์การจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลตามคุณค่าที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจทั้งสองระดับนั้น การตัดสินใจในระดับคุณค่าจะนำมาซึ่งการกำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงในหน่วยงานหนึ่งและการตัดสินใจในระดับข้อเท็จจริงของหน่วยงานที่สูงกว่าจะเป็นการตัดสินใจระดับคุณค่าของหน่วยงานในระดับที่ต่ำกว่า เช่น กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายกระจายอำนาจ (การตัดสินใจระดับคุณค่า) จึงออกหนังสือมอบหมายให้กรมการปกครอง ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการที่จะกระจายอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่น

(การตัดสินใจระดับการปฏิบัติ) คำสั่งของกระทรวงจะกลายเป็นเป้าหมายหรือทิศทางของกรมการปกครอง (การตัดสินใจระดับคุณค่าของกรมการปกครอง) จากนั้นกรมจึงได้กำหนดแนวทางให้มีการมอบอำนาจการดำเนินการเรื่องต่างๆให้ท้องถิ่น(การตัดสินใจระดับปฏิบัติการ) ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะส่งต่อกันจนตลอดสายการบังคับบัญชาและการทำงานขององค์การ

(2.3) การตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหารในองค์การ เพราะทุกระดับในองค์การจะมีส่วนในการตัดสินใจทั้งสิ้น กล่าวคือผู้ที่มีตำแหน่งระดับสูงจะตัดสินใจในเรื่องนโยบายขององค์การ ผู้ปฏิบัติระดับล่างจะตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ ฉะนั้นทุกคนในองค์การจะต้องตัดสินใจ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์การ

(2.4) การตัดสินใจในองค์การจะมีเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ได้แก่ การแบ่งหน้าที่ในองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การ ทำให้องค์การทราบว่า ในเรื่องดังกล่าวใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์การต่างๆ ทำให้การตัดสินใจไม่ต้องเริ่มใหม่ทุกครั้ง และทำให้การตัดสินใจทำได้เร็วยิ่งขึ้น

(2.5) การตัดสินใจในองค์การนั้นเราไม่สามารถตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลได้ทั้งหมด การตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจในลักษณะ (Satisfying) คือการตัดสินใจที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ไม่ได้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในลักษณะ economic man ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีข้อจำกัดมากมายทำให้ไม่สามารถตัดสินใจที่ดีที่สุดได้ ข้อจำกัดของมนุษย์ เช่น ข้อจำกัดในแง่สติปัญญา ข้อจำกัดในแง่เวลา ข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลข่าวสาร ข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เป็นต้น

สำหรับแนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของแนวความคิดในยุคคลาสสิกและพยายามที่จะหาทางออกในการบริหาร โดยแนวความคิดในยุคนี้จะให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการในการทำงาน โจทย์ทางการบริหารจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่มุ่งหาคำตอบว่า การทำงานอย่างไรหรือด้วยวิธีใดจึงจะทำให้เกิดผลงานมากที่สุด มีประสิทธิภาพ และสร้างผลผลิตมากที่สุดได้ แนวความคิดในยุคนี้จะให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่อทางการบริหารเชื่อว่า ผลผลิตในองค์การจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานตั้งใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเรื่องอื่นๆ นักบริหารจึงมุ่งหาวิธีการในการจูงใจพนักงานในองค์การ แนวความคิดในยุคนี้ยังคงมององค์การในระบบปิด ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมไม่มากหรือไม่ให้ความสำคัญกับตัวแปรสภาพแวดล้อมในองค์การ (Herbert A. Simon, 1987, pp. 164-180)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า จากแนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น มีความเห็นสรุปได้ว่าแนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีด้านนี้จะเป็นทฤษฎีองค์การในด้านพฤติกรรมศาสตร์โดยมีการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดองค์การ โดยมีความเชื่อว่าองค์การเสมือนสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งต้องการเจริญเติบโต มีสุขภาพไม่ดีเป็นบางครั้ง และที่สำคัญต้องมีการพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตและมั่นคงตลอดไป

3) แนวความคิดทางการบริหารสมัยใหม่ (Modern Theory)

แนวความคิดทางการบริหารสมัยใหม่นี้เกิดจากการบริหารมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น วิธีการแบบเดิมไม่สามารถจะอธิบายการทำงานและช่วยให้เกิดผลผลิตได้อย่างเต็มที่ แนวความคิดในยุคนี้เน้นเรื่องเทคนิคทางการบริหารต่างๆที่นำมาใช้ในการทำงาน เป็นยุคแห่งการสร้างเทคนิคทางการบริหาร โดยมีเทคนิคต่างๆเกิดขึ้นหลายประการ

ทฤษฎี Theory Z ของ วิลเลี่ยม โออุชิ (William Ouchi) ได้เสนอแนวความคิด “Theory Z” โดยพิจารณาในการบริหารงานขององค์การในแบบอเมริกัน (Type A) และองค์การที่บริหารงานแบบญี่ปุ่น (Type J) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้คือ (William Ouchi, 1981, pp. 48-59.)

องค์การแบบอเมริกัน (Type A) เป็นองค์การที่มีลักษณะการบริหารที่สำคัญดังนี้คือ

- การจ้างงานเป็นการจ้างงานระยะสั้น
- องค์การเน้นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน
- การเลื่อนตำแหน่งในองค์การเป็นไปอย่างรวดเร็ว
- การตัดสินใจเป็นการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลในองค์การ
- การดูแลพนักงานเป็นการดูแลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น

ส่วนลักษณะขององค์การตามแบบญี่ปุ่น (Type J) จะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การแบบอเมริกัน โดยองค์การแบบญี่ปุ่นจะมีลักษณะดังนี้คือ

- การจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบตลอดชีพ (Lifetime employment)
- องค์การทำงานโดยมีการทำงานเป็นทีมพนักงานจะมีความรู้และทำงานแทนกันได้
- การเลื่อนตำแหน่งจะมีการเลื่อนตำแหน่งช้า
- การตัดสินใจในองค์การจะเป็นการตัดสินใจโดยใช้มติเอกฉันท์
- การดูแลพนักงานในองค์การเป็นการดูแลคนทั้งคนหรือดูทุกส่วนของบุคคล

ดังนั้น จากทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้น ทำให้สามารถ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การจึงเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และเข้าใจองค์การ เพื่อจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ทฤษฎีองค์การจะเกี่ยวข้องเรื่องขององค์การ มีการปรับตัว หรือควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผล และจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การจะจัดการความขัดแย้งภายในองค์การ และส่งเสริมนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ วิวัฒนาการของทฤษฎีองค์การและการออกแบบองค์การ ได้แก่การออกแบบองค์การแบบวิทยาศาสตร์ องค์การมีลักษณะเป็นจักรกล เน้นการออกคำสั่ง มีการวางแผน บันทึกรายงาน เขียนนโยบายเน้นความชำนาญเฉพาะด้านการออกแบบองค์การยุคมนุษย์สัมพันธ์ ได้เสนอว่าองค์การเป็นระบบของความร่วมมือ ทฤษฎีแนวความคิดในยุคคลาสสิกใน

ยุคนี้ ถือได้ว่าเป็นของแนวความคิดทางการบริหาร นักวิชาการพยายามแสวงหาแนวทางในการบริหารงานขององค์การ และหลักการบริหาร ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการทำงาน ได้แก่ แนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) แนวความคิดระบบราชการของแม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) แนวความคิดหลักการบริหารของลินดัล เออร์วิค และลูเธอร์ กูลิค (Lyndall Urwick and Luther Gulick) ทฤษฎีแนวความคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์แนวคิดนี้พยายามแสวงหาทางออกและแนวทางแก้ไข ทั้งนี้โดยจุดกำเนิดของแนวความคิดนี้ ได้แก่แนวความคิดของเอลตัน เมโย (Elton Mayo) แนวความคิดในกลุ่มแรงจูงใจ แนวความคิดทางการบริหารสมัยใหม่ ได้แก่ Theory Z ของ วิลเลี่ยม โออุชิ (William Ouchi) ซึ่งแนวความคิดในการบริหารจัดการจะเป็นการเสนอเทคนิคทางการบริหารที่นำมาแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานขององค์การ เพื่อพัฒนาส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

ประวัติความเป็นมาของอำเภอลานสกา

อำเภอลานสกามีความเป็นมาทางประวัติศาสตร์อันยาวนาน ตั้งแต่ตั้งเมืองนครศรีธรรมราชแต่โบราณ ได้จัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอ เรียกว่า”กิ่งอำเภอเขาแก้ว” เมื่อปี พ.ศ.2454 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กิ่งอำเภอลานสกา” และได้ยกฐานะเป็น “อำเภอ ลานสกา” เมื่อปี พ.ศ. 2501 เป็นต้นมา

คำว่า”ลานสกา”มีคำอธิบายได้เป็นสองนัย คือ นัยหนึ่งเป็นชื่อมาจากภาษาของชาวหมู่เกาะทะเลใต้ ซึ่งได้เอาศาสนาพราหมณ์ ศาสนาพุทธเข้ามาเป็นครั้งแรก และอีกนัยหนึ่งคือ “แลงกา” แปลว่าหุบเขาซึ่งก็ตรงกับภูมิประเทศ ปัจจุบัน ต่อมามีผู้ใส่ “ส”ข้างหน้า “กา” จึงเรียกเพี้ยนเป็น” ลานสกา”

จากการบอกเล่าของคนรุ่นก่อนๆบอกว่า”ลานสกา”คือลานที่เล่น”สกา”ของพระเจ้าศรีธรรมโศกราชกับพระอนุชา ซึ่งในสมัยนั้นได้เกิดโรคระบาดขึ้นที่หาดทรายแก้ว พระองค์จึงได้อพยพขึ้นมาทางต้นน้ำ ไปประทับอยู่ที่บริเวณตำบลลานสกา ต่อมาโรคระบาดได้ทุเลาเบาบางลง ทั้งสองพระองค์ได้ยกไพร่พลกลับหาดทรายแก้ว แต่ยังมีไพร่พล บางส่วนหลงเหลืออยู่ กลายเป็นบรรพบุรุษของคนลานสกาจนถึงปัจจุบัน

ในช่วงระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน - 2 กรกฎาคม 2552 กรมควบคุมมลพิษได้มาดำเนินการตรวจวัดคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยตรวจวัดสารมลพิษจำนวน 5 ชนิด คือ ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ , ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์, ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์, ก๊าซโอโซนและฝุ่นละอองเล็กกว่า 10 ไมครอน ที่บ้านคีรีวง อำเภอลานสกา ปรากฏว่าได้ค่า AQI ระหว่าง 17-49 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี

มาก และเมื่อเปรียบเทียบเชิงตัวเลขกับพื้นที่อื่นในประเทศแล้ว ถือว่าดีที่สุดในประเทศไทย (The best Ozone in Thailand)

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอลานสกาตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอฉวาง อำเภอพิปูน และอำเภอพรหมคีรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองนครศรีธรรมราชและอำเภอพระพรหม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอร่อนพิบูลย์และอำเภอทุ่งสง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอช้างกลางและอำเภอฉวาง

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอลานสกาแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ตำบล 45 หมู่บ้าน ได้แก่

1.	เขาแก้ว	(Khao Kaeo)	7 หมู่บ้าน
2.	ลานสกา	(Lan Saka)	7 หมู่บ้าน
3.	ท่าดี	(Tha Di)	7 หมู่บ้าน
4.	กำโลน	(Kamlon)	12 หมู่บ้าน
5.	ขุนทะเล	(Khun Thale)	12 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอลานสกาประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง ได้แก่

เทศบาลตำบลลานสกา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลเขาแก้ว

เทศบาลตำบลขุนทะเล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขุนทะเลทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาแก้ว (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลลานสกา)

องค์การบริหารส่วนตำบลลานสกา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลานสกาทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าดีทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกำโลนทั้งตำบล

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลลานสกา (ขนาด 30 เตียง)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านบนโพธิ์ (ท่าดี)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านมะม่วงทอง (ท่าดี)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านย่านยาว (กำโลน)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านคีรีวง (กำโลน)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านร่อน (เขาแก้ว)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสอ (ขุนทะเล)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านบ่อทราย (ขุนทะเล)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านพรุกำ (ลานสกา)

ความปลอดภัย

สถานีตำรวจภูธรลานสกา

ป้อมตำรวจชุมชนท่าดี

ป้อมตำรวจชุมชนกำโลน

ป้อมตำรวจชุมชนเขาแก้ว

ป้อมตำรวจชุมชนลานสกา

ป้อมตำรวจชุมชนขุนทะเล

สถาบันการศึกษา

ตำบลกำโลน

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

โรงเรียนวัดโคกโพธิ์สถิตย์ (โรงเรียนดีประจำตำบล)

โรงเรียนวัดจันทร์

โรงเรียนวัดสมอ

โรงเรียนวัดวังไทร

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 74 (ชุมชนบ้านคีรีวง)

ตำบลขุนทะเล

โรงเรียนขุนทะเลวิทยาคม

โรงเรียนบ้านสำนักใหม่ (โรงเรียนดีประจำตำบลขุนทะเล)

โรงเรียนราษฎร์บำรุง

โรงเรียนวัดสอ

โรงเรียนวัดใหม่ทอน

โรงเรียนบ้านคดศอก

ตำบลลานสกา

โรงเรียนวัดเจดีย์

โรงเรียนวัดวังหงส์

โรงเรียนวัดน้ำรอบ

ธนาคาร

สาขาธนาคาร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาลานสกา

ธนาคารออมสิน สาขาลานสกา

การเดินทาง

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4015 (บ้านตาล-บ้านส้อง)

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4238 (ลานสกา-ไม้หลา)

หน่วยงานราชการ

ที่ว่าการอำเภอลานสกา

สถานีตำรวจภูธรลานสกา

สำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาลานสกา (ลานสกา พรหมคีรี)

หมวดทางหลวงลานสกา (แขวงทางหลวงนครศรีธรรมราชที่ 1 สำนักทางหลวงที่ 16 นครศรีธรรมราช)

ที่ทำการไปรษณีย์ลานสกา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาลานสกา

สำนักงานเกษตรอำเภอลานสกา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอลานสกา

สำนักงานสรรพากร เขตพื้นที่ลานสกา

สำนักงานสรรพสามิต สาขาลานสกา

ที่ทำการอุทยานแห่งชาติ เขาหลวง

โรงพยาบาลลานสกา

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอลานสกา

ห้องสมุดประชาชนอำเภอลานสกา

สำนักงานกิ่งกาชาดอำเภอลานสกา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนสิชา ภักดิเมธี (2560,หน้า 195-210) ได้วิจัยเรื่อง“บทบาทสตรีในการบริหารองคการปกครองสวนทองถิ่นจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบวา บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยค้นพบว่า การส่งเสริมการเผยแพร่บทบาทการทำงานของผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการสนับสนุนและนำเสนอผลงานให้ปรากฏต่อสาธารณชน ความร่วมมือของทุกๆ ฝ่ายในการที่จะมาประชาสัมพันธ์และเผยแพร่บทบาทของผู้หญิงที่โดดเด่นออกสู่สาธารณชนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารเริ่มต้นจากภาพลักษณที่เราแสดงออกโดยสีหนา กิริยาทาทาง เครื่องแต่งกาย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกความเชื่อมั่นในภาพพจน์ของผู้บริหารสตรี และสามารถสรางภาพลักษณผู้บริหารสตรีได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนหน่วยงานอื่นๆยอมรับในบุคลิกภาพของ ของผู้บริหารสตรี ลักษณะของผู้บริหารสตรีองคการบริหารสวนจังหวัดเชียงราย มีคความจริงใจและรักษาคำพูด ตั้งใจในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตแกประชาชนไดรับการยอมรับนับถือจากชาวบ้าน มุ่งมั่นและมีทัศนคติในการทำงานเพื่อชุมชน มีความปรารถนาดีต่อชุมชน สามารถในการที่จะรวบรวมกลุ่มคนและสามารถถ่ายทอดประเด็นปัญหาและแสวงหาความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาแก่ชุมชนจัดการและให้การบริการ มีเครือข่ายที่สามารถขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนหรือเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่ และภาวะผู้นำสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดขาดรวดเร็ว และสามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและประโยชน์ของส่วนรวม

กิติญา มุขสมบัติ (2560,หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาบทบาทนักการเมืองทองถิ่นสตรีไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลางตามเปาหมายการพัฒนาแหงสหัสวรรษ” ผลของการวิจัยพบว่า นักการเมืองทองถิ่นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลาง สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ทั้ง 6 ด้าน ไดแก ด้านการเมือง ด้านการบริหารงานขององคกรปกครองสวนทองถิ่น ด้านสังคม ดานครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมไดเปนอยางดี ปญหาและอุปสรรคของนักการเมืองทองถิ่นสตรีไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลางตามเปาหมายการพัฒนาแหงสหัสวรรษ เปาหมายหลักที่ 3 คือ การสงเสริมความเทาเทียมกันทางเพศและการสงเสริมบทบาทสตรี พบวา ปญหาและอุปสรรค ไดแก ความไมเสมอภาคและความเทาเทียมกันของสตรีและบุรุษในสังคมไทย อันเปนผลมาจากคานิยมและเจตคติดั้งเดิม แนวทางการพัฒนาบทบาทนักการเมืองทองถิ่นสตรีไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลางตามเปาหมายการพัฒนาแหงสหัสวรรษ ควรเริ่มตนจากนักการเมืองทองถิ่นสตรีควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาดานความรูความสามารถในทุกด้าน มีจิตอาสา มีจิตวิทยาในการชักจูงโน้มน้าวประชาชนที่สำคัญตองมีคุณธรรมจริยธรรม

ปิยาภรณ์ ลิมโพธิ์ทอง, สัญญา เคณาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560,หน้า 133) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไปเป็นผลให้มีการยอมรับสตรีให้เข้ามามีบทบาททางสังคมมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สตรีไทยเริ่มแสดงบทบาททางการบริหารจากระดับล่างจนถึงระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายแห่ง บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เป็นสตรีสร้างความสำเร็จและสร้างศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในฐานะนักบริหาร ได้แก่ บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน บทบาทนักบริหารมืออาชีพ บทบาทการปฏิบัติตนตามประเพณี บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่และบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

วัจนันท์ ดลสุข (2563,หน้า 48-63) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร” ผลของการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านบทบาทความเป็นผู้นำในท้องถิ่น เห็นว่าสตรีต้องแสดงบทบาทของตนที่มีต่อครอบครัวและท้องถิ่น มีพฤติกรรมเหมาะกับการประชาสัมพันธ์ได้ดี และเหมาะกับความเป็นผู้นำด้านวัฒนธรรมประเพณีผู้นำในการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมอันดีงาม ให้คงอยู่ สตรีควรเป็นสัญลักษณ์อันดีงาม สร้างค่านิยมเกียรติยศให้แก่ท้องถิ่น ด้านกระบวนการทางการเมือง ในท้องถิ่นสตรีต้องสนใจเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการวางแผนบริหารงบประมาณ ติดตามประเมินผลเป็นผู้นำของชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายกเทศมนตรี ประธานสภา และสตรีควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น วางรากฐานทางการเมืองแก่เยาวชนที่จะเป็นผู้นำในอนาคตมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการดำเนินการบริหารท้องถิ่น โดยการสร้างจิตสำนึกด้านความถูกต้องดีงาม ค่านิยมของสังคม เป็นต้น รวมทั้งเป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้นำกลุ่มชน สอดส่องป้องกันผู้ก่อการร้าย โจรผู้ร้าย การค้ามนุษย์และร่วมกับ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องด้านกิจกรรมของชุมชนในท้องถิ่นเห็นว่าสตรีต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับงานอาชีพด้านต่างๆ ซึ่งมีส่วนประสานเชื่อมโยงแหล่งผลิต คิดวิธีผลิตแบบใหม่เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค ประสานแหล่งจำหน่าย บริหารจัดการผลประโยชน์เกี่ยวกับกิจกรรมของชุมชน และเป็นผู้นำในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มหมอรักษาโรคทางเลือก กลุ่มร้านค้าริมทาง และเห็นว่า สตรีควรจะเก็บเกี่ยวประสบการณ์ สนใจใฝ่รู้กิจกรรมอาชีพของชุม การตลาด ร้านค้า การให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ประกอบ

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกการสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษาการพัฒนาบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ประกอบด้วยบทบาท 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการเป็นแบบอย่างคนในสังคม ด้านบทบาทการบริหารแบบมืออาชีพ ด้านบทบาทตามประเพณีด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรม ด้านผู้นำเชิงเศรษศาสตร์มาเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่นเขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ไว้ดังนี้

3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7 สรุป

3.1 วิธีและขั้นตอนในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดวิธีและขั้นตอนในการวิจัย ไว้ดังนี้

3.1.1 ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิด ปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.1.3 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.4 สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.5 นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1.6 ส่งเอกสารเพื่อขอหนังสือรับรองจริยธรรมในคน

3.1.7 ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย (Try out)

3.1.8 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1.9 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

3.1.10 สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยกำหนดระเบียบการวิจัย ไว้ดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเชิงปริมาณใช้วิธีออกแบบสอบถามจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในอำเภอลานสกาทั้งหมด 41,095 คน ใช้จำนวนทั้งหมด โดยสอบถามข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะแบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

2) ตัวแปรตาม คือ บทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น มีดังนี้ ประกอบด้วยบทบาท 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านบทบาทการเป็นแบบอย่างคนในสังคม
- ด้านบทบาทการบริหารแบบมืออาชีพ
- ด้านบทบาทตามประเพณี
- ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรม
- ด้านผู้นำเชิงเศรษศาสตร์

3.3 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

3.3.1 แบบเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ประชากร ได้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน สถิติประชากรอำเภอลานสกา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.pokkrongnakhon.com/datacenter/detail.php?news_id=6767 (15 ตุลาคม 2565).

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรอำเภอลานสกา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน

3.3.2 แบบเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก กับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

ชื่อ	ตำแหน่ง	ที่อยู่
1) นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร	ผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	อ. ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2) นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์	ผู้นำชุมชน	อ. ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
3) นางเกสร กายโรจน์	ปราชญ์ชาวบ้าน	อ. ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
4) พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต	พระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	อ. ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
5) นางสุรีพร เดชเชียร	ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	อ. ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่องการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชและข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อกำหนดกรอบของแบบสอบถามและคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.4.2 ออกแบบเครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามและคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบบสอบถามนั้น ประกอบด้วย ข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล 5 ด้าน ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชซึ่งแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 3 ข้อคำถามสำหรับ

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล

3.4.3 นำเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.4.4 ดำเนินการยื่นหนังสือเพื่อขอจริยธรรมในมนุษย์

3.4.5 นำเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามและคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในงานวิจัย เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย กับ ประชากร ได้แก่ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ใช้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาฉวาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน

3.4.6 นำผลคะแนนจากการทดลองเครื่องมือวิจัยที่ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในงานวิจัย เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

3.4.7 นำเครื่องมือวิจัยที่ดำเนินการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัย คือ. ประชากร ได้แก่ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คนต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ดำเนินศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชและรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างเป็นกรอบคำถามของแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ถูกต้อง และนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเชิงเนื้อหาและรับขอเสนอแนะนำมาปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ที่สุด และผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เรียนผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเครื่องมือทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ไขให้สมบูรณ์และ

จากนั้นขอคำรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จาก ประชากร ได้แก่ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน ในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.5.2 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดประเด็นคำถามเชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากแบบสอบถามการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวมรวม วิเคราะห์สังเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์ จากผู้รับการสัมภาษณ์จำนวน 5 ท่าน สำหรับข้อเสนอแนะและวิธีแก้ปัญหาการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล จะดำเนินการตามประเภทข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน41,095 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าร้อยละข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม 5ด้าน ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคะแนน การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยด้วยเกณฑ์สัมบูรณ์ตามแนวทางของเบสต์(Best, 1981 หน้า 240) ซึ่งกำหนดไว้ว่า

ค่าเฉลี่ย 4.51 -5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.6.2 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเรียงลำดับเป็นประเด็นสำคัญประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{\sum f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2 ค่าเฉลี่ย $\left(\overline{X}\right)$ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 219)

สูตร $\overline{X} = \frac{\sum fx}{n}$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

f แทน ความถี่ของคะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 223)

สูตร $\text{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum\left(X-\overline{X}\right)^2}{n-1}}$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนข้อมูล

3.7 สรุป

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเชิงปริมาณใช้วิธีตอบแบบสอบถามจากประชากร ได้แก่ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน โดยสอบถามข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาบทบาท ผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะแบบมีโครงสร้างกับ(ผู้รับการสัมภาษณ์) จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากประชากร ได้แก่ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 41,095 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเคร็ซซี่และมอร์แกน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 113) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าร้อยละข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ด้าน ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นต้น) และคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยการหาค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายถึงระดับ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เชิงปริมาณ ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช และเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์) เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน เชิงปริมาณ จำนวน 380 คน และเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอ ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

$\overline{X}$ หมายถึง คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 380 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 380)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	177	42.7
2. หญิง	203	48.9
รวม	**380**	**100.0**
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	104	25.1
2. 30-39 ปี	142	34.2
3. 40-49 ปี	86	20.7
4. 50 ปีขึ้นไป	48	11.8
รวม	**380**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	23	5.5
2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	101	24.3
3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	97	23.4
4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	159	38.3
รวม	**380**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1, อายุ 40-49 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3, อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และระดับประถมศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

4.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

(n = 380)

ข้อ	การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม	4.53	0.27	มากที่สุด
2.	ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	4.51	0.25	มากที่สุด
3.	ด้านบทบาทตามประเพณี	4.49	0.28	มากที่สุด
4.	ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่	4.55	0.29	มากที่สุด
5.	ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์	4.55	0.29	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.53**	**0.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.27) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55, S.D = 0.29) และด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55, S.D = 0.29) รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบทบาทตามประเพณี ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.49, S.D = 0.28) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

(n = 380)

ข้อ	การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม	4.53	0.27	มากที่สุด
2.	ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	4.51	0.25	มากที่สุด
3.	ด้านบทบาทตามประเพณี	4.49	0.28	มากที่สุด
4.	ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่	4.55	0.29	มากที่สุด
5.	ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษศาสตร์	4.55	0.29	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.53**	**0.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีค่าแปรผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.27) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55, S.D = 0.29) และด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษศาสตร์ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.55, S.D = 0.29) รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D = 0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบทบาทตามประเพณี ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.49, S.D = 0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

(n = 380)

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีความคิดเห็นว่ามีการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีเพียงใด	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด	4.39	0.48	มาก
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.53**	**0.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อ การปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

(n = 380)

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด	4.36	0.48	มาก
2. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใด	4.56	0.49	มากที่สุด
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานด้วยความโปร่งใสเพียงใด	4.47	0.50	มากที่สุด
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.25**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อ การปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี

(n = 380)

ด้านบทบาทตามประเพณี	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด	4.58	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด	4.36	0.48	มาก
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุ บำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด	4.56	0.49	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่เพียงใด	4.42	0.49	มาก
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด	4.56	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.49**	**0.28**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทการบริการประชาชน การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุ บำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

(n = 380)

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด	4.58	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใด	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์ในการผลิตนวัตกรรมใหม่ที่เกิดประโยชน์กับประชาชนเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด	4.56	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานให้เกิดนวัตกรรมใหม่ได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.29**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

(n = 380)

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด	4.58	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด	4.56	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีสามารถบริหารงานด้านเศรษฐกิจได้เท่าเทียมกับผู้นำเพศชายเพียงใด	4.54	0.49	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.29**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

1. ส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีเข้ารับการอบรมองค์ความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างการยอมรับ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นบนพื้นฐานของความถูกต้อง

2. ส่งเสริมด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีจิตใจที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงานเป็นคนดีมีมนุษย์ สัมพันธ์ ยอดเยี่ยม สามารถเข้ากับชุมชนได้

3. ด้านบุคลิกภาพ ควรมีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี ทำความเข้าใจดี ให้โอกาสชาวบ้านดีพอสมควร เรียกชาวบ้านมามีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

1. มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก มีความโปร่งใสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในลักษณะของกิจกรรมต่างๆ

2. การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม และการเคารพต่อผลประโยชน์ของคนในชุมชน คือเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ

3. เคารพต่อหลักนิติธรรมคือต้องใช้หลักกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินกิจกรรมให้ชัดเจน

ด้านบทบาทตามประเพณี

1. นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

2. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมตามวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น

3. การสร้างความตระหนักให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนต่อสังคมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการสนับสนุนการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดอย่างมั่นคง

4. การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

1. มีการขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีความทันสมัย

2. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและคนในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อขับเคลื่อนชุมชนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการกำหนดนโยบายเพื่อให้มีการกระจายรายได้และให้ชุมชนรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

1. การบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการกำหนดนโยบายเพื่อให้มีการกระจายรายได้และให้ชุมชนรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การบริหารจัดการทรัพยากรภายในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ โดยการจัดตั้งองค์กรหรือจัดสร้างสินค้าจากทรัพยากรในท้องถิ่นนำออกสู่ตลาดเพื่อเป็นการสร้างรายได้

3. ควรเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์จากทุนท้องถิ่นในชุมชน โดยการสร้องคนในท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ความรู้และทักษะเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีสำนึกรักษ์ท้องถิ่น ดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในอนาคต

4.4 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ 1 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม ควรเป็นอย่างไร

นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ให้สตรีได้เป็นผู้นำปลุกจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างศักยภาพผู้นำสตรีให้เกิดความเข้มแข็งส่งเสริมการมีบทบาทในกิจกรรมสำคัญๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์และการยอมรับในสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของสังคม เนื่องจากประชาชาชนในพื้นที่มีความต้องการให้นักการเมืองได้ช่วยเหลือประชาชนในทุกๆด้าน

นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่าผู้นำสตรีท้องถิ่นต้องมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านต่างๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตมีขีดความสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นในสังคมท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีความกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

นางเกสร กายโรจน์ (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรมีการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ให้มีจุดเด่นทางความคิดพัฒนาให้มีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในการปรับเปลี่ยนแนวคิดทางวัฒนธรรมทางการเมืองในการยอมรับบทบาทหน้าที่ความสามารถของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น

พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ควรมีบทบาทในการบริหารและการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในชุมชน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

นางสุรีพร เดชเชียร (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นในประเด็นนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล อำเภอ จังหวัด ทั้งนี้สามารถแก้ปัญหาให้ตรงกับสภาพของพื้นที่โดยบทบาทด้านนี้ควรมุ่งเน้นให้นักการเมืองสตรีท้องถิ่นได้เข้าใจในการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจและหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่นและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเชน

สรุปได้ว่า สตรีได้เป็นผู้นำได้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างศักยภาพผู้นำสตรีให้เกิดความเข้มแข็ง มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านต่างๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ให้มีจุดเด่นทางความคิดพัฒนาให้มีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี และบริหารงานพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในชุมชน

ประเด็นที่ 2 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ ควรเป็นอย่างไร

นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาททางเมืองท้องถิ่นตั้งแต่ในระดับชุมชนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างผลงาน ก่อนที่จะข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการเป็นตัวแทนของประชาชน

นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส รวมทั้งเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความเป็นเจ้าของชุมชน

นางเกสร กายโรจน์ (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองจะต้องเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนด กฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมต่อกิจกรรมนั้น ๆ

พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า บทบาทของนักการเมืองในปัจจุบันควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ไปจนกระทั่งถึงร่วมตรวจสอบเพื่อสร้าง ความโปร่งใส และเพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย

นางสุรีพร เดชเชียร (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นด้านการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจหน้าที่นั้น โดยหน้าที่หลักนักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพด้านการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการและการตัดสินใจรวมถึงควรมีการรวมกลุ่มเป็นชมรมหรือสมาคมของผู้นำสตรีทางการเมืองการปกครองให้เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาและความเชื่อมั่นของประชาชน

สรุปได้ว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใสเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

ประเด็นที่ 3 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี ควรเป็นอย่างไร

นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่าประเพณีและวัฒนธรรมในแต่ละชุมชน จะทำให้คนในชุมชนมีวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ที่แตกต่าง มีเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นการแต่งกาย อาหาร ประเพณีต่างๆ ทำให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และร่วมกันรักษาสิ่งที่ดีงามในชุมชนคนให้คงอยู่ต่อไป ดังนั้น นักการเมืองสตรีท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการสร้างศูนย์อนุรักษ์พัฒนาประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งทองเที่ยวของคนในชุมชนและนักท่องเที่ยวโดยทั่วไป

นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรมุ่งเน้นในการส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์ ศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น รวมทั้งสร้างกระบวนการทำให้เกิดความสมานฉันท์การอยู่ร่วมกันในชุมชนท้องถิ่นอย่างมีความสุขและยั่งยืน

นางเกสร กายโรจน์ (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรมีบทบาทในการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวันสำคัญ สร้างจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่าต้องวางยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยดึงเอกลักษณ์อัตลักษณ์ในพื้นที่ออกมาให้ได้ว่าเราควรส่งเสริมด้านใดบ้าง และจัดแผนงานโครงการให้สอดคล้อง รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมจากชุมชน วัด โรงเรียน และปราชญ์ชุมชน ในการดำเนินงานร่วมกัน

นางสุรีพร เดชเชียร (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นต่อการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น ผู้นำสตรีต้องส่งเสริมงานด้านประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้โดดเด่น ดึงเอาความเป็นรากเหง้าทางวัฒนธรรมและประเพณีในทุกๆ มิติ ไม่ว่าจะความโดดเด่นในชาติพันธุ์ใดๆ ก็ตาม เพราะว่าด้วยภูมิศาสตร์ของภาคนั้นๆ มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เชื่อว่าจะเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการสร้างศูนย์อนุรักษ์พัฒนาประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น สร้างจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมกันรักษาสิ่งที่ดีงามในชุมชนคนให้คงอยู่ต่อไป

ประเด็นที่ 4 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ควรเป็นอย่างไร

นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสตรีท้องถิ่นยุคใหม่จะต้องขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นเปิดโอกาสแสดงความคิด พร้อมให้บทบาทพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์ ถือเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน

นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสตรียุคใหม่จะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเป็นอย่างแรก จากนั้น จึงนำมาพัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรม เพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ให้เกิดแก่รายได้แก่คนในชุมชน เพราะนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ชุมชนประสบความสำเร็จ จึงต้องทำเรื่องนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

นางเกสร กายโรจน์ (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การให้บริการแก่ประชาชน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ ในหลากหลายมิติ การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ เพิ่มรายได้การเข้าถึงบริการของภาครัฐ การออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยี

พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรส่งเสริมใหบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ใช้จดหมายอิเล็กทรอนิคในการสื่อสาร เป็นต้น อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนและรับทราบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

นางสุรีพร เดชเชียร (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองท้องถิ่นจะต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ บนฐานความรู้ คิดนอกกรอบริเริ่ ต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการและการบริหารจัดการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรม ส่งเสริมใหบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารทำให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนและรับทราบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 5 ตามทัศนะของท่านการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ควรเป็นอย่างไร

นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า การส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมของท้องถิ่น เช่น สินค้า รวมไปถึงนวัตกรรมต่างๆ ทั้งในด้านเทคโนโลยีและกระบวนการเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน เช่นปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ ปัญหาสังคม และนวัตกรรมการเพิ่มรายได้ทางเศรษฐกิจอื่น

นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจหลายด้าน ทั้งค่าเงินบาท แรงงาน ต้นทุน การผลิต การที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่รอดได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทาง แนวทาง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืน นักการเมืองท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทในพัฒนาชุมชนควรดำเนินการสร้างนวัตกรรมในทุกๆ ด้านให้เกิดขึ้นภายในชุมชนอย่างชัดเจน

นางเกสร กายโรจน์ (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ควรส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการแบบใหม่ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มทางสังคมยุคใหม่ เช่นกลุ่มเยาวชนหญิงให้เข้ามามีส่วนร่วมและมีกิจกรรมในทางสังคมไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง การศึกษา ครอบครัว รวมไปถึงทางด้านสาธารณสุข

พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ สร้างกลุ่มชุมชนการอบรมส่งเสริมอาชีพเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการปรับปรุงและคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นที่ใช้เวลาเพียงหนึ่งวัน และหลักสูตรระยะยาวที่เน้นการฝึกปฏิบัติจนผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

นางสุรีพร เดชเชียร (เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566) ควรมีการพัฒนาศักยภาพของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นว่ามีความสามารถหรือมีทักษะที่จะปฏิบัติงานได้ดี โดยต้องพิจารณาศึกษาว่าควรต้องเสริมส่วนที่เป็นช่องว่าง เช่น เพิ่มเติมหรือต้องฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้ศักยภาพของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นต้องสมดุลกับทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานขององค์กรด้วย โดยองค์กรต้องจัดให้มีการประเมินเพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมของท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนทิศทาง แนวทาง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืน ควรมีการปรับปรุงและคัดเลือก หลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร ตำแหน่งผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ให้สตรีได้เป็นผู้นำ ปลุกจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างศักยภาพผู้นำสตรีให้เกิดความเข้มแข็ง ส่งเสริมการมีบทบาทในกิจกรรมสำคัญๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์และการยอมรับในสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของสังคม เนื่องจากประชาชาชนในพื้นที่มีความต้องการให้นักการเมืองได้ช่วยเหลือประชาชนในทุกๆ ด้าน
2	นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ ตำแหน่งผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ผู้นำสตรีท้องถิ่นต้องมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านต่างๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีขีดความสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ทุกๆ เรื่องที่เกิดขึ้นในสังคมท้องถิ่นได้ รวมทั้งมีความกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้
3	นางเกสร กายโรจน์ ตำแหน่งปราชญ์ชาวบ้าน	- ควรมีการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ให้มีจุดเด่นทางความคิดพัฒนาให้มีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในการปรับเปลี่ยนแนวคิดทางวัฒนธรรมทางการเมืองในการยอมรับบทบาทหน้าที่ ความสามารถของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
4	พระครูสถิตโพธาภิรม ตำแหน่งพระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองสตรีท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ควรมีบทบาทในการบริหารและการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในชุมชน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
5	นางสุรีพร เดชเชียร ตำแหน่งประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นในประเด็นนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล อำเภอ จังหวัด ทั้งนี้สามารถแก้ปัญหาให้ตรงกับสภาพของพื้นที่ โดยบทบาทด้านนี้ควรมุ่งเน้นให้นักการเมืองสตรีท้องถิ่นได้เข้าใจในการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจและหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่นและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเชน

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร ตำแหน่งผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- การส่งเสริมให้สตรีมีบทบาททางเมืองท้องถิ่นตั้งแต่ในระดับชุมชนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างผลงานก่อนที่จะข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการเป็นตัวแทนของประชาชน
2	นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ ตำแหน่งผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส รวมทั้งเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความเป็นเจ้าของชุมชน
3	นางเกสร กายโรจน์ ตำแหน่งปราชญ์ชาวบ้าน	- นักการเมืองจะต้องเปิดให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนด กฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมต่อกิจกรรมนั้นๆ
4	พระครูสถิตโพธาภิรม ตำแหน่งพระนักพัฒนาในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- บทบาทของนักการเมืองในปัจจุบันควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงานและร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ไปจนกระทั่งถึงร่วมตรวจสอบเพื่อสร้างความโปร่งใส และเพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
5	นางสุรีพร เดชเชียร ตำแหน่งประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นด้านการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจหน้าที่นั้น โดยหน้าที่หลักนักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรพัฒนาศักยภาพด้านการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการและการตัดสินใจ รวมถึงควรมีการรวมกลุ่มเป็นชมรมหรือสมาคมของผู้นำสตรีทางการเมืองการปกครองให้เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาและความเชื่อมั่นของประชาชน

ตารางที่ 4.11 สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร ตำแหน่งผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ประเพณีและวัฒนธรรมในแต่ละชุมชน จะทำให้คนในชุมชนมีวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ที่แตกต่าง มีเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นการแต่งกาย อาหาร ประเพณีต่างๆ ทำให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และร่วมกันรักษาสิ่งที่ดีงามในชุมชนคนให้คงอยู่ต่อไป ดังนั้น นักการเมืองสตรีท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการสร้างศูนย์อนุรักษ์พัฒนาประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งทองเที่ยวของคนในชุมชนและนักท่องเที่ยวโดยทั่วไป
2	นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ ตำแหน่งผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมสนับสนุน และอนุรักษ์ ศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น รวมทั้งสร้างกระบวนการทำให้เกิดความสมานฉันท์การอยู่ร่วมกันในชุมชนท้องถิ่นอย่างมีความสุขและยั่งยืน
3	นางเกสร กายโรจน์ ตำแหน่งปราชญ์ชาวบ้าน	- นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรมีบทบาทในการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวันสำคัญ สร้างจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
4	พระครูสถิตโพธาภิรม ตำแหน่งพระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต (เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ต้องวางยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยดึงเอกลักษณ์อัตลักษณ์ในพื้นที่ออกมาให้ได้ว่าเราควรส่งเสริมด้านใดบ้างและจัดแผนงานโครงการให้สอดคล้อง รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมจากชุมชน วัด โรงเรียน และปราชญ์ชุมชน ในการดำเนินงานร่วมกัน
5	นางสุรีพร เดชเชียร ตำแหน่งประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- การส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นต่อการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น ผู้นำสตรีต้องส่งเสริมงานด้านประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้โดดเด่น ดึงเอาความเป็นรากเหง้าทางวัฒนธรรมและประเพณีในทุกๆ มิติ ไม่ว่าจะความโดดเด่นในชาติพันธุ์ใดๆ ก็ตาม เพราะว่าด้วยภูมิศาสตร์ของภาคนั้นๆ มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เชื่อว่าจะเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร ตำแหน่งผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร (เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสตรีท้องถิ่นยุคใหม่จะต้องขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นเปิดโอกาสแสดงความคิด พร้อมให้บทบาทพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์ ถือเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน
2	นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ ตำแหน่งผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ผู้บริหารสตรียุคใหม่จะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเป็นอย่างแรก จากนั้น จึงนำมาพัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรม เพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ให้เกิดแก่รายได้แก่คนในชุมชน เพราะนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ ชุมชนประสบความสำเร็จ จึงต้องทำเรื่องนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
3	นางเกสร กายโรจน์ ตำแหน่งปราชญ์ชาวบ้าน	- การให้บริการแก่ประชาชน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ ในหลากหลายมิติ การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ เพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการของภาครัฐ การออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยี
4	พระครูสถิตโพธาภิรม ตำแหน่งพระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรส่งเสริมให บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ใช้จดหมายอิเล็กทรอนิคในการสื่อสาร เป็นต้น อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนและ

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
		รับทราบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
5	นางสุรีพร เดชเชียร ตำแหน่งประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองท้องถิ่นจะต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ บนฐานความรู้ คิดนอกกรอบ ริเริ่ม ต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการและการบริหารจัดการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
1	นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร ตำแหน่งผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- การส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมของท้องถิ่น เช่น สินค้า รวมไปถึงนวัตกรรมต่างๆ ทั้งในด้านเทคโนโลยีและกระบวนการเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน เช่นปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ ปัญหาสังคม และนวัตกรรมการเพิ่มรายได้ทางเศรษฐกิจอื่น
2	นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์ ตำแหน่งผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจหลายด้าน ทั้งค่าเงินบาท แรงงาน ต้นทุน การผลิต การที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่รอดได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทาง แนวทาง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืน นักการเมืองท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทในพัฒนาชุมชนควรดำเนินการสร้างนวัตกรรมในทุกๆ ด้านให้เกิดขึ้นภายในชุมชนอย่างชัดเจน
3	นางเกสร กายโรจน์ ตำแหน่งปราชญ์ชาวบ้าน	- ควรส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการแบบใหม่ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มทางสังคมยุคใหม่ เช่นกลุ่มเยาวชนหญิงให้เข้ามามีส่วนร่วมและมีกิจกรรมในทางสังคมไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การเมือง การศึกษา ครอบครัว รวมไปถึงทางด้านสาธารณสุข
4	พระครูสถิตโพธาภิรม ตำแหน่งพระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- นักการเมืองท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ สร้างกลุ่มชุมชนการอบรมส่งเสริมอาชีพเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการปรับปรุงและคัดเลือก หลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นที่ใช้เวลาเพียงหนึ่งวัน และหลักสูตรระยะยาวที่เน้นการฝึกปฏิบัติจนผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

ลำดับ	รายชื่อ	สรุปบทสัมภาษณ์
5	นางสุรีพร เดชเชียร ตำแหน่งประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช	- ควรมีการพัฒนาศักยภาพของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นว่ามีความสามารถหรือมีทักษะที่จะปฏิบัติงานได้ดี โดยต้องพิจารณาศึกษาว่า ควรต้องเสริมส่วนที่เป็นช่องว่าง เช่น เพิ่มเติมหรือต้องฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้ศักยภาพของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นต้องสมดุลกับทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานขององค์กรด้วย โดยองค์กรต้องจัดให้มีการประเมินเพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เชิงปริมาณ จำนวน 41,095 คน และเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลเชิงคุณภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1, อายุ 40-49 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3, อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และระดับประถมศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

5.1.2 ทุกด้านโดยรวม

ชื่อเรื่องการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ และด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษศาสตร์ รองลงมาคือ ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านบทบาทตามประเพณี ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด ตามลำดับ

2. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด ตามลำดับ

3. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทตามประเพณี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุบำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด ตามลำดับ

4. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใด ตามลำดับ

5. การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด ตามลำดับ

5.1.3 ข้อเสนอแนะ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

1. ส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีเข้ารับการอบรมองค์ความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างการยอมรับ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นบนพื้นฐานของความถูกต้อง

2. ส่งเสริมด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีจิตใจที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคนดีมีมนุษย์ สัมพันธ์ ยอดเยี่ยม สามารถเข้ากับชุมชนได้

3. ด้านบุคลิกภาพ ควรมีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสมวางตัวเข้ากับสังคมได้ดี ทำความเข้าใจดี ให้โอกาสชาวบ้านดีพอสมควร เรียกชาวบ้านมามีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

1. มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก มีความโปร่งใสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในลักษณะของกิจกรรมต่างๆ

2. การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม และการเคารพต่อผลประโยชน์ของคนในชุมชน คือเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ

3. เคารพต่อหลักนิติธรรมคือต้องใช้หลักกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินกิจกรรมให้ชัดเจน

ด้านบทบาทตามประเพณี

1. นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

2. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมตามวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น

3. การสร้างความตระหนักให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนต่อสังคมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการสนับสนุนการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดอย่างมั่นคง

4. การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

1. มีการขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีความทันสมัย

2. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและคนในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อขับเคลื่อนชุมชนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการกำหนดนโยบายเพื่อให้มีการกระจายรายได้และให้ชุมชนรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

1. การบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการกำหนดนโยบายเพื่อให้มีการกระจายรายได้และให้ชุมชนรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การบริหารจัดการทรัพยากรภายในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ โดยการจัดตั้งองค์กรหรือจัดสร้างสินค้าจากทรัพยากรในท้องถิ่นนำออกสู่ตลาดเพื่อเป็นการสร้างรายได้

3. ควรเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์จากทุนท้องถิ่นในชุมชน โดยการสร้องคนในท้องถิ่นให้มีศักยภาพ ความรู้และทักษะเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีสำนึกรักษ์ท้องถิ่น ดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในอนาคต

สรุปผลเชิงคุณภาพ

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

มองว่าผู้หญิงมีความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย ในบางครั้งเกิดสถานการณ์ เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางการเมือง ผู้หญิงมีทัศนคติในการมองโลกในแง่ดี กล้าเสียสละ และมีจิตใจที่อ่อนโยน สามารถสร้างความเจริญสู่ชุมชนได้ และเป็นแรงสนับสนุนให้ชุมชนนำไปสู่การพัฒนาที่ยังยืน เพราะผู้นำสตรีเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง แต่แฝงไปด้วยความนุ่มนวล จึงสามารถเข้าถึงคนในชุมชนได้ดี ด้านบุคลิกภาพ มีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี ด้านมนุษย์สัมพันธ์มีจิตใจที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคนดีมีมนุษย์สัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจริยธรรมในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดี แต่ใช้อิทธิพลเกินงาน ซื่อสัตย์ ขยัน และมีความจริงใจ มีคุณธรรม

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

ส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มและให้โอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นให้มากขึ้น ในฐานะผู้นำมากกว่าจะให้โอกาสแค่การเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะผู้ช่วยเท่านั้นเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น นักการเมืองท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความต้องการของ

ประชาชนได้ตรงจุด แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส รวมทั้งเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความเป็นเจ้าของชุมชน

ด้านบทบาทตามประเพณี

นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรประพฤติปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมตามวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น การสร้างความตระหนักให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนต่อสังคมได้อย่างเหมาะสม การสนับสนุนการเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดอย่างมั่นคง รวมทั้งการสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

การขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและคนในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อขับเคลื่อนชุมชนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในชุมชน การบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการกำหนดนโยบายเพื่อให้มีการกระจายรายได้และให้ชุมชนรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

นักการเมืองท้องถิ่นควรกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน โดยการส่งเสริมอาชีพ สร้างกลุ่มชุมชน มีการอบรมเพื่อให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางอาชีพ รวมทั้งควรมีการปรับปรุงและคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน โดยการประยุกต์ใช้ทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายผลได้ว่า สถานการณ์ปัจจุบันสตรีเริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงานด้านการเมืองและการบริหารในระดับชาติและท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงมีจำนวนไม่มากเท่ากับจำนวนของบุรุษที่เข้ามามีบทบาทมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม จากจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในการบริหารงานในทางการเมืองมากขึ้น ทั้งนี้เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารกิจการของบ้านเมือง รวมถึงการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเป็นตัวแทนทางการเมือง เช่น ผู้บริหาร และสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับว่านักการเมืองหญิงมีความละเอียดอ่อนรอบคอบกว่านักการเมืองชาย โดยมีสตรีจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้ความสามารถ และประกอบหน้าที่การงานในตำแหน่งระดับสูงเช่นเดียวกับผู้ชาย

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า นักการเมืองสตรีท้องถิ่นควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินงานตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการให้บรรลุได้เสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด สร้างแรงจูงใจและผูกใจคนโดยทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ การรยกย่องให้เกียรติผู้อื่นได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถเข้าใจบุคลากรในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และการช่วยเหลือผู้อื่นรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพให้มีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี **มนสิชา ภักดิเมธี (2560,หน้า 195-210)** ได้วิจัยเรื่อง“บทบาทสตรีในการบริหารองคการปกครองสวนทองถิ่นจังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น ส่งเสริมให้นักการเมืองสตรีเข้ารับการอบรมองค์

ความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างการยอมรับ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นบนพื้นฐานของความถูกต้อง

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ในชุมชนนั้น ผู้นำสตรีต้องลงพื้นที่ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างภาพลักกาณ์ในการบริหารจัดการและการทำงานให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยมีการประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของตนเองโดยใช้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ต่างๆ บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่วนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา บริหารงานอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ **กิติญา มุขสมบัติ (2560,หน้า 1)** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาบทบาทนักการเมืองทองถิ่นสตรีไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนลางตามเปาหมายการพัฒนาแหง สหัสวรรษ” ผลการวิจัยพบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใดส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม และการเคารพต่อผลประโยชน์ของคนในชุมชน คือเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ

ด้านบทบาทตามประเพณี การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านบทบาทตามประเพณี อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรหวงแหน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรเข้ามาดูแล อนุรักษ์รักษาให้คงอยู่ในชุมชน ซึ่งผู้มีที่มีบทบาทสำคัญคือหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ควรมีผู้รับผิดชอบโดยตรง นักการเมืองท้องถิ่นควรมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ดังนั้น การส่งเสริมบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประจำหรือข้าราชการท้องถิ่นจะต้องเรียนรู้และเข้าใจในเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ในประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อไป **วัจนันท์ ดลสุข (2563,หน้า 48-63)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร” ผลการวิจัยพบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุ บำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด และท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

ท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่นการสนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นกล้าเสี่ยงกับ สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับองค์กรให้เป็นผู้นำเชิงรุก พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมถึงผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญการมีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นภายในองค์กรและชุมชนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารสตรีท้องถิ่นจะต้องให้ความสนใจและส่งเสริมแนวคิด ข้อเสนอแนะ และผลการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ของบุคลากรที่ร่วมกันคิดขึ้น **ปิยาภรณ์ ลิมโพธิ์ทอง, สัญญา เคณาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, 133)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในชุมชน

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ สร้างกลุ่มชุมชนการอบรมส่งเสริมอาชีพเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการปรับปรุงและคัดเลือก หลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นที่ใช้เวลาเพียงหนึ่งวัน และหลักสูตรระยะยาวที่เน้นการฝึกปฏิบัติจนผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ **ปิยาภรณ์ ลิมโพธิ์ทอง, สัญญา เคณาภูมิและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, 133)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด ส่วนท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีในท้องถิ่น ควรเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์จากทุนท้องถิ่นในชุมชน โดยการสร้องคนในท้องถิ่น ให้มีศักยภาพ ความรู้

และทักษะเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีสำนึกรักษ์ท้องถิ่น ดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนท้องถิ่นในอนาคต

อภิปรายผลเชิงคุณภาพ

ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม

การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างศักยภาพผู้นำสตรีให้เกิดความเข้มแข็ง มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในด้านต่างๆ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ให้มีจุดเด่นทางความคิดพัฒนาให้มีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี และบริหารงานพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทั้งต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส และประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ

ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

ด้านบทบาทตามประเพณี

นักการเมืองสตรีท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการสร้างศูนย์อนุรักษ์พัฒนาประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น สร้างจิตสำนึกตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมกันรักษาสิ่งที่ดีงามในชุมชนคนให้คงอยู่ต่อไป

ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ทำให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนและรับทราบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

ส่งเสริมให้สตรีมีการรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิสาหกิจในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรมของท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนทิศทางแนวทางรวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืน ควรมีการปรับปรุงและคัดเลือก หลักสูตรการฝึกอาชีพให้ทันสมัยและเป็นที่นิยม โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมสำหรับประชาชนในชุมชน ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของนักการเมืองสตรีท้องถิ่น ในการสร้างการมีส่วนร่วมด้วยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ดีในทุกภาคส่วนเพื่อที่จะขับเคลื่อนความเป็นระบบและความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

2. ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มภาคีเครือข่ายสตรีท้องถิ่น หรือกลุ่มสตรีในการทำกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมในชุมชน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนบทบาทของสตรีในการเข้ามาดำเนินกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นได้อย่างเข้มแข็ง

3. ควรมีนโยบายในการพัฒนาบทบาททางการเมืองท้องถิ่นของสตรี โดยการส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของสตรีในเวทีการเมืองมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการเมืองแบบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน เช่น การจัดตั้งองค์กรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่นแก่สตรีในชุมชน

4. ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อสนับสนุนให้สถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย วัด และองค์กรต่างๆ ภายในชุมชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมบทบาททางการเมืองของสตรีท้องถิ่น เช่น การจัดโครงการที่ให้สตรีและเยาวชนเข้ามาร่วมกิจกรรมและร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

5. ควรมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมหรือให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดมิติชายหญิงมีความเท่าเทียมกัน โดยการจัดอบรม การรณรงค์ การทำสื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้กลุ่มสตรีมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพบทบาทของสตรีที่เป็นผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานที่มีสตรีเป็นผู้นำระดับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชน เช่น อำนาจตัดสินใจ การพัฒนาชุมชน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรัฐการได้รับการยอมรับจากการเป็นผู้นำสตรีที่เป็นทางการ เป็นต้น

3. ควรศึกษาองค์ประกอบของหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

(1) หนังสือ :

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ.2560–2564*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ. คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิทย์ พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน

คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว. (2555). *แผนพัฒนาสตรีระยะยาว* (2525-2544). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,

โคทม อารียา และคณะ. (2540). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันผู้หญิงกับการเมือง.

จักรรัช ธีระกุล. *สังคมวิทยาเบื้องต้น*. นครศรีธรรมราช: สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2542.

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์. (2556). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคนอื่นๆ. *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518.

ตุลา มหาพสุธานนท์. *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, 2552.

ธรรมวิทย์ เทิดอุดมธรรม. *เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยนโยบายเขตการค้าเสรีของไทย*. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ธานินทร ศิลปจารุ. *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี อินเตอร์ พริ้นท์, 2549.

ธีรยุทธ พึ่งเพียร. *สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, 2545.

ธีระ รุญเจริญ. *สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2548.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. *ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader*. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว จำกัด 2549.

ปธาน สุวรรณมงคล. *การปกครองท้องถิ่นไทย.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา, 2526.

ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟุ้ง และคณะ. *สังคมและวัฒนธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ประหยัด หงส์ทองคำ. *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช,2526.

ปราชญา กล้าผจัญ. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: ก.พลการพิมพ์, 2550.

ปพาณี ฐิติวัฒนา**.** *สังคมวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช, 2532.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) . *พุทธวิธีบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549.

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. *พุทธบริหารสู่สุดยอดนักบริหารผู้ทรงภูมิที่ลูกน้องรักและเทิดทูนอย่างจริงจัง.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธิงค์ บิยอนด์บุ๊คส์ จำกัด, 2553.

พัทยา สายหู. *กลไกของสังคม.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย , 2538.

พัทยา สายหู. *ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. *สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, 2516.

เมทินี พงษ์เวช. *ผู้หญิงบนเส้นทางแห่งอำนาจและการตัดสินใจ.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2541.

ยุทธ ไกยวรรณ์. *พื้นฐานการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมี บุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์, 2546.

ลิขิต ธีรเวคิน. *การกระจายอำนาจ (decentralization) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิฆเนศพริ้นทติ้งเซ็นเตอร์จำกัด, 2539.

ลือชา ธรรมวินัยสถิต. มนุษย์กับสังคม. เพชรบุรี: ภาควิชาสังคมวิทยาคณะมนุษยศสังคมศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2544.

วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2557.

วิโรจน์ สารรัตนะ. *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2557.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น,2545.

สนธยา พลศรี. *หลักสังคมวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2545.

สมใจ ลักษณะ. *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. *ทฤษฎีสังคมวิทยา: การสร้าง การประเมินค่า และการใช้ประโยชน์.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. *บทบาทของสตรีกับการมีส่วนรวมทางการเมือง.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2557.

สุดา ภิรมณ์แก้ว. *มนุษย์กับสังคม.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

สุธีรา ทอมสัน และ เมทินี พงษ์เวช. *สถานภาพและบทบาทที่เปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทชายหญิงและการพัฒนา, 2538.

_____.*ประเด็นสตรีบทเวทีการเมืองไทย.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2539.

สุพัตรา สุภาพ. *สังคมวิทยา.* พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิชจำกัด.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2552.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. *ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.* นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, 2556.

อรทัย ก๊กผล และธนิษฐา สุขะวัฒนะ. *คู่มือสมาชิกสภาท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส, 2551.

อานนท์ อาภาภิรม. *สังคมวิทยา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2555.

อุทัย หิรัญโต. *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2523.

(2) บทความวิชาการ/วารสาร :

จำเริญ จิตรหลัง. “บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา***”. วิทยาจารย์.*** ปีที่ 3 ฉบับที่ 106 (มกราคม 2555): 10.

จำลอง โพธิ์บุญ. “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการฝ่าวิกฤตภาวะโลกร้อน : ศึกษากรณีเทศบาลตำบลเมืองแกลง”. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม.* ปีที่ 7 เล่มที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2554): 1–16.

จีรศักดิ์ เกษียนบุตร. “องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ปัญหาขัดข้อง แนวทางแก้ไขและการพัฒนาในอนาคต” . *วารสารเทศาภิบาล.* (4 เมษายน 2536) : 31.

ณัฐจรี สุวรรณภัฏ. “สังคมวิทยาชีวิตประจำวัน: “รอยต่อ-รอยตัด” แนวทัศน์ทางสังคมวิทยาในงานศึกษาสังคมไทยร่วมสมัย”. *วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา*. ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558): 73.

ดวงใจ ปินตามูล. “การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม”, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.* ปีที่ 6 ฉบับ ที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2560): 199-210.

ทัชชกร แสงทองดี. “คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ” . *วารสารวิจยวิชาการ.* ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2561): 145.

ธณัฐพล ชะอุ่ม และคณะ. “การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย”. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสยาม.* ปีที่8 ฉบับที่ 1 (มกราคม– มิถุนายน 2558): 145.

ปิยาภรณ์ ลิมโพธิ์ทอง. “บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.* ปที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560): 135.

พระพีรพล อินทปญฺโญ. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาท้องถิ่น” . *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561): 1-11.

พระมหาสนอง ปจฺโจปการี. “การพัฒนาบทบาททางการเมืองของสตรีในเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร” . *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์.* ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มi - มิถุนายน 2562): 114-135.

พันโท ปรีชา สุวรรณภูมิ. “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง”. *วารสารสมาคมนักวิจัย.* ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2554): 102.

มนสิชา ภักดิเมธี. “บทบาทสตรีในการบริหารองคการปกครองสวนท่องถิ่นจังหวัดเชียงราย” . *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อิสเทอร์น*. ปที่ 11 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม 2560-กันยายน 2560): 39.

ลักคณา โยคะวิสัย และ จุมพล หนิมพานิช. “การส่งเสริมบทบาทกลุ่มสตรีในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกุดดู่ เทศบาลตำบลโนนสัง เทศบาลตำบลโศกศรี เทศบาลตำบลยางตลาด เทศบาลตำบลหนองหินและเทศบาลตำบลกกกุง” . *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์.* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 135-148.

วัจนันท์ ดลสุข. “บทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร. *ยโสธรปัญญาปริทรรศน์.* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มกราคม - มิถุนายน 2563): 48-63.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. “ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี.* ปีที่ 12 ฉบับที่ 28 (พฤษภาคม–สิงหาคม 2561): 187.

อัจฉราพรรณ สิ่วไธสง. “ภูมิหลัง แรงจูงใจและบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์”. *วารสารการเมืองการปกครอง.* ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562) : 78-90.

(3) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ :

กิติญา มุขสมบัติ. “การพัฒนาบทบาทนักการเมืองท้องถิ่นสตรีไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ”. *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560.

จิดาภา เร่งมีศรีสุข. “พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. *รายงานการวิจัย.* คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2560.

ชาญชัย ฮวดศรี. “รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองเชิงพุทธของผู้นำชุมชนจังหวัดขอนแก่น”. *รายงานการวิจัย.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 2558.

ธีรวิทย์ ทองนอก. “การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562.

นาคม ธีรสุวรรณจักร. “รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี”. *ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง. “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. *รายงานการวิจัย.* สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

สุทธิชัย หล่อตะกูล.“ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”. *วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และชนาธิป บุณยเกตุ. “สตรีกับบทบาทในการเข้าร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.): บริบททางสังคม วัฒนธรรม และการเมือง”. *รายงานการวิจัย.* สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อนุจิตร ชิณสาร. “นวัตกรรมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

อัมพร วงศ์โสภา. “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”. *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

(4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

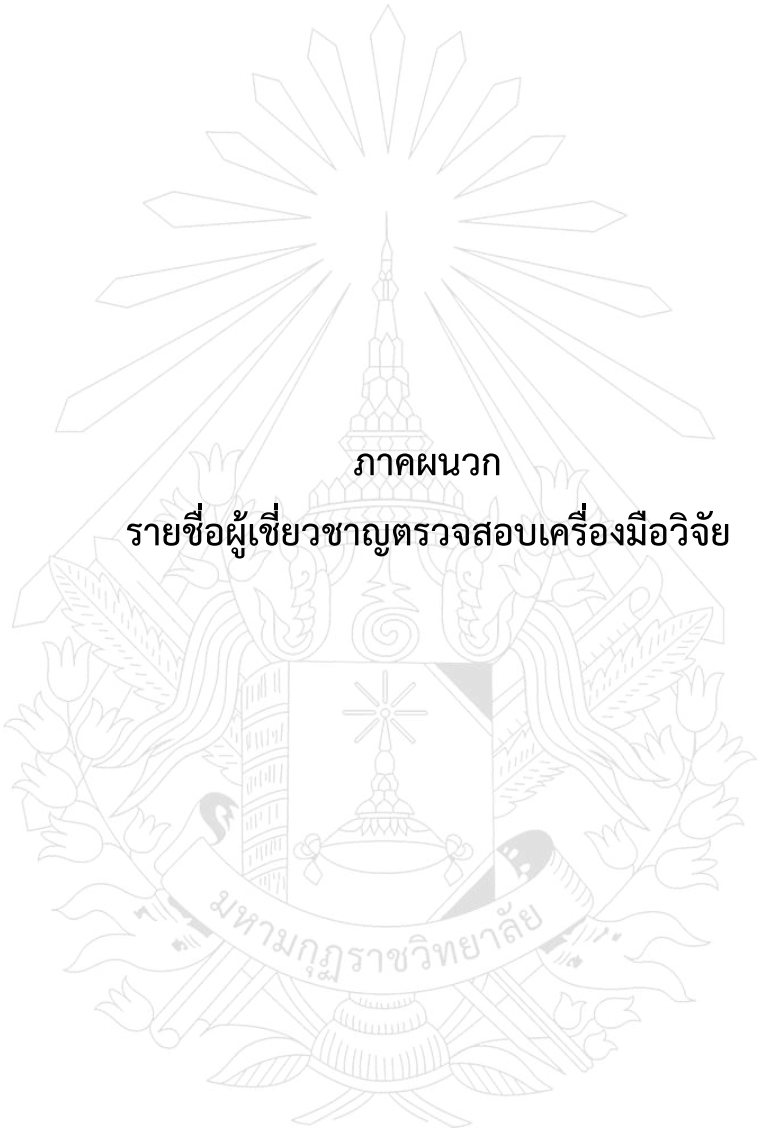
จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. บูรณาการคืออะไร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.gotoknow.org/posts/74693 [10 ตุลาคม 2557].

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2562. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: https://bit.ly/2Vf8lhf [24 มิถุนายน 2563].

มงคล นาฎกระสูตร, ทฤษฎีสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, [ออนไลน์], แหล่งที่ http:www.learners.in.th/file/drwattana [1 สิงหาคม 2563].

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ข้อมูลผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งทั่วประเทศ 2565, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: https://www.ect.go.th/ectlibrary/ewt_news.php?nid=43 (20 กรกฎาคม 2563).

ภาคผนวก



ภาคผนวก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) พระมหาเอกวิน ปิยวีโร,ดร.

วุฒิการศึกษา : พร.ด (รัฐศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

2) ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Political Communication)

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขต ศรีธรรมโศกราช

3) นายวีรศักดิ์ บัวศรี

วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน : นายอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1) นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร	ผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2) นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์	ผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
3) นางเกสร กายโรจน์	ปราชญ์ชาวบ้าน
4) พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต	พระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
5) นางสุรีพร เดชเชียร	ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตราวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๒๔ พฤศจิยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

25 พ.ย 2565

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔ **วันที่** ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตรวจแล้ว

25 พ.ย 2565

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๔

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวีรศักดิ์ บัวศรี

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

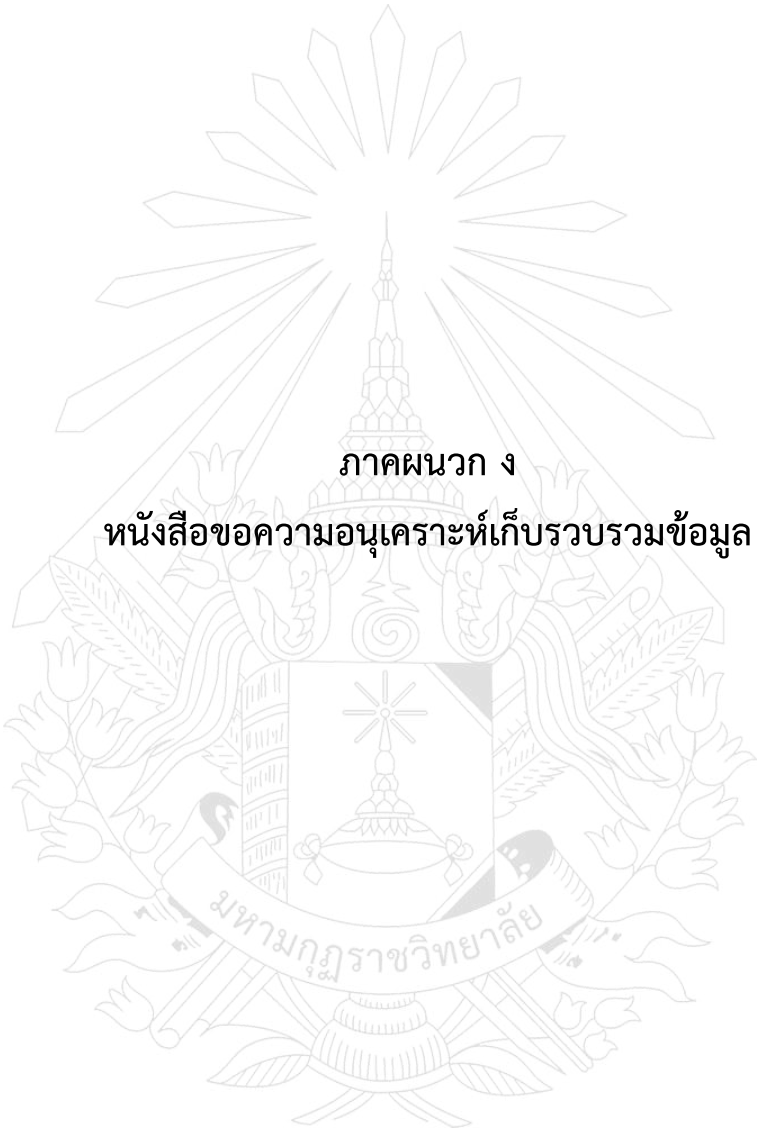
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

๑ ธ.ค. ๒๕๖๕



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอำเภอลานสกา

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๕

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร นายอำเภอพระพรหม

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) บุคคลากรในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

.....
(ว่าที่ ร.ต.ศรายุทธ เจียรมาศ)

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

.....
(นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสุรีพร เดชเชียร

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

อนุเคราะห์ให้ข้อมูลการวิจัย

(นางสุรีพร เดชเชียร)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางมยุรีย์ ชมศรีรักษ์

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

อนุญาตให้สัมภาษณ์

(นางมยุรี ชุมศรีรักษ์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางเกสร กายโรจน์

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

อนุญาตให้สัมภาษณ์
เกสร กายโรจน์
(เกสร กายโรจน์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๖๙๖

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระครูสถิตโพราภิรม

ด้วย นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช (The Role Development of Women Leaders in Local Government in Lansaka District, Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ผศ.พระครูสิริธรรมาภิรัต
(พระครูสถิตโพราภิรม)

ภาคผนวก ฉ
หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ที่ จว. ๒๕๘/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

TITLE : THE ROLE DEVELOPMENT OF WOMEN LEADERS TOWARDS LOCAL GOVERNMENT IN LANSKA DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

บุษญา บรรเจิดเลิศ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๓๖๙/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามนวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอขอบคุณอย่างสูง

บุษญา บรรเจิดเลิศ
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30-39 ปี

☐ 3. 40-49 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

☐ 3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม						
1	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด					
2	ท่านมีความคิดเห็นว่ามีการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีเพียงใด					
3	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด					
4	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด					
5	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด					
(2) ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ						
6	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด					
7	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใด					

8	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด					
9	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานด้วยความโปร่งใสเพียงใด					
10	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด					
(3) ด้านบทบาทตามประเพณี						
11	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด					
12	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด					
13	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุ บำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด					
14	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่เพียงใด					
15	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด					
(4) ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่						
16	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด					
17	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใด					
18	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์ในการผลิตนวัตกรรมใหม่ที่เกิดประโยชน์กับประชาชนเพียงใด					
19	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด					
20	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานให้เกิดนวัตกรรมใหม่ได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด					
ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์						
21	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด					

22	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด					
23	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพียงใด					
24	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด					
25	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีสามารถบริหารงานด้านเศรษฐกิจได้เท่าเทียมกับผู้นำเพศชายเพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างคนในสังคม

.....

.....

.....

3.2 ด้านบทบาทนักบริหารมืออาชีพ

.....

.....

.....

3.3 ด้านบทบาทตามประเพณี

.....

.....

.....

3.4 ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

.....

.....

.....

3.5 ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น
เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น

เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช”แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. โปรดตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่แนวการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราชข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านรู้สึกไม่สบายใจสามารถไม่ตอบคำถามได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและจะดำเนินการให้สอดคล้องภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกประการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ)
นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์ .....

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวแนวทางพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ตามทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทของนักการเมืองสตรีท้องถิ่นด้านความเป็นแบบอย่างคนในสังคม ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ตามทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น ด้านบทบาทนักบริหารมืออาชีพ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ตามทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น ด้านบทบาทตามประเพณี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ตามทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทของผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. ตามทรรศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาบทบาทของผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

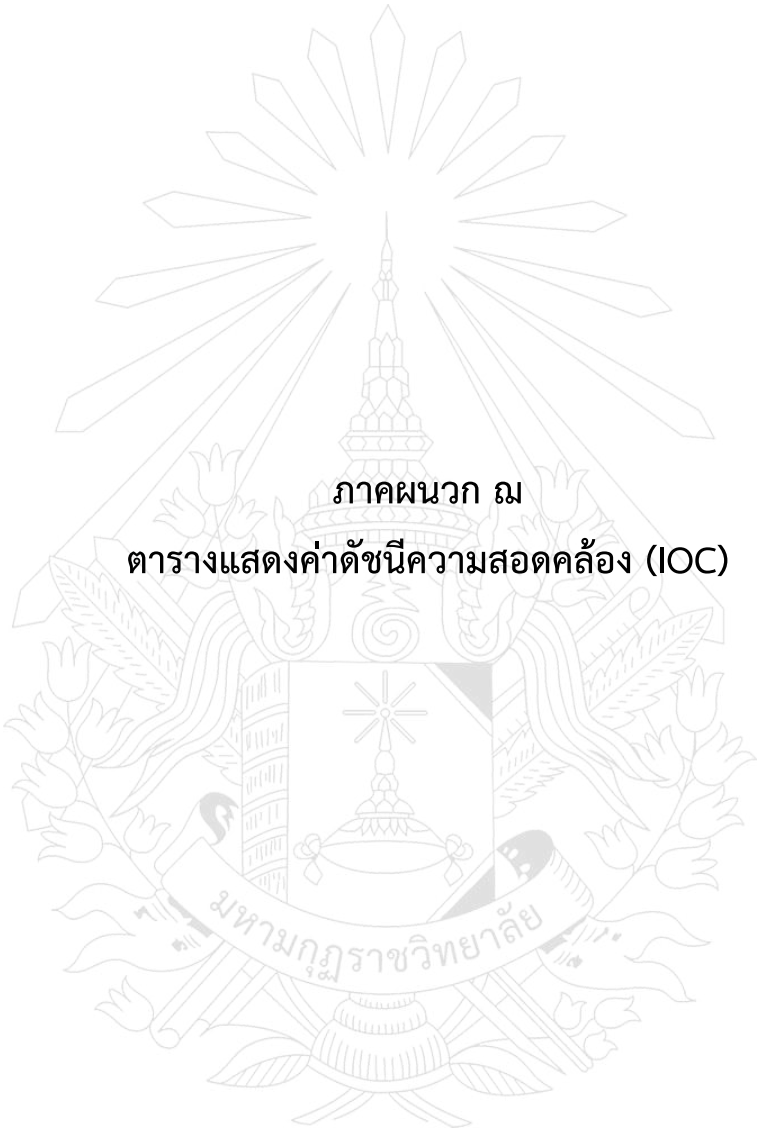
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ





ภาคผนวก ฌ
ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)

เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล								
1	**เพศ** ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	**อายุ** ☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30-39 ปี ☐ 3. 40-49 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	**ระดับการศึกษา** ☐ 1. ประถมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ☐ 4. อนุปริญญา / ปวส. ☐ 5. ปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช								
1. ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม								
1	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำมีการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงในทางที่ดีงามเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหารงานเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
5	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนในสังคมเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ								
6.	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามผลการบริหารงานเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างถูกกฎหมายและเปิดเผยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์กับประชาชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานด้วยความโปร่งใสเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3. ด้านบทบาทตามประเพณี								
11	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีวิธีการอนุรักษ์รักษาขนบประเพณีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีทำนุ บำรุง ศาสนาในพื้นที่เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
15	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่								
16	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีเป็นผู้มีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเกิดสิ่งใหม่ๆ ให้ท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีบริหารงบประมาณเกิดผลประโยชน์ในการผลิตนวัตกรรมใหม่ที่เกิดประโยชน์กับประชาชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีนำนวัตกรรมใหม่มาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความสามารถบริหารงานให้เกิดนวัตกรรมใหม่ได้เท่าเทียมกับเพศชายเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5. ด้านบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์								
21	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีส่งเสริมพัฒนาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
24	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีมีแนวทางทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
25	ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้นำสตรีสามารถบริหารงานด้านเศรษฐกิจได้เท่าเทียมกับผู้นำเพศชายเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

5

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)

เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช								
1	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการประชาชน ต่อโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) ของเทศบาลตำบลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการประชาชน ต่อโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) ของเทศบาลตำบลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการบริการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการประชาชน ต่อโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) ของเทศบาลตำบลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการประชาชน ต่อโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) ของเทศบาลตำบลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริการประชาชน ต่อโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) ของเทศบาลตำบลสิชล อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านความเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

6

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

7

สรุป การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)
เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช							
1. ด้านบทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในสังคม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ							
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3. ด้านบทบาทตามประเพณี							
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

8

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
4.ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่							
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5.ด้านบทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่							
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
+1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สรุป การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective Congruence)
เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์
เรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้นำสตรีต่อการปกครองท้องถิ่น เขตอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
แต่ละข้อได้ค่า 1.00

ความเห็น

.....

.....

(รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคผนวก ญ
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.877	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านแบบอย่าง01	108.60	35.421	.657	.	.865
ด้านแบบอย่าง02	108.73	36.685	.414	.	.872
ด้านแบบอย่าง03	108.77	36.875	.383	.	.873
ด้านแบบอย่าง04	108.60	35.421	.657	.	.865
ด้านแบบอย่าง05	108.70	37.114	.344	.	.874
ด้านการบริหาร01	108.83	36.557	.446	.	.871
ด้านการบริหาร02	108.67	36.368	.473	.	.870
ด้านการบริหาร03	108.60	35.421	.657	.	.865
ด้านการบริหาร04	108.83	36.764	.411	.	.872
ด้านการบริหาร05	108.70	37.114	.344	.	.874
ด้านประเพณี01	108.63	37.413	.301	.	.875
ด้านประเพณี02	108.83	36.557	.446	.	.871
ด้านประเพณี03	108.67	36.368	.473	.	.870
ด้านประเพณี04	108.77	37.633	.258	.	.876
ด้านประเพณี05	108.67	36.368	.473	.	.870
ด้านนวัตกรรม01	108.60	35.421	.657	.	.865
ด้านนวัตกรรม02	108.73	36.685	.414	.	.872
ด้านนวัตกรรม03	108.77	36.875	.383	.	.873
ด้านนวัตกรรม04	108.60	35.421	.657	.	.865
ด้านนวัตกรรม05	108.70	37.114	.344	.	.874
ด้านเศรษฐศาสตร์01	108.70	37.114	.344	.	.874
ด้านเศรษฐศาสตร์02	108.63	37.413	.301	.	.875
ด้านเศรษฐศาสตร์03	108.83	36.557	.446	.	.871
ด้านเศรษฐศาสตร์04	108.67	36.368	.473	.	.870
ด้านเศรษฐศาสตร์05	108.77	37.633	.258	.	.876

ภาคผนวก ฎ
รูปภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



นางมยุรีย์ ชุมศรีรักษ์
ผู้นำชุมชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
(เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566)



นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร
ผู้นำสตรีในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
(เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566)



นางสุรีพร เดชเชียร
ประชาชนในอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
(เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566)



พระครูสถิตโพธาภิรม วัดโคกโพธิ์สถิต
พระนักพัฒนา ในอำเภอลานสกา
จังหวัดนครศรีธรรมราช
(เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2566



นางเกสร กายโรจน์
ปราชญ์ชาวบ้าน
(เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2566)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวบุษญา บรรเจิดเลิศ
วัน เดือน ปีเกิด	31 สิงหาคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	106 หมู่ที่ 8 ตำบลขุนทะเล อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80230
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครูผู้สอน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนรุจิธรรมวิทยา
ประวัติการศึกษา	ครุศาตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช