



รายงานการวิจัย
เรื่อง
บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงาน
เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี
(Roles of female mayors to the municipal district administration
in Chonburi province)

โดย
ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561



รายงานการวิจัย
เรื่อง
บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงาน
เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี
(Roles of female mayors to the municipal district administration
in chonburi province)

โดย
ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561

คำนำ

รายงานการวิจัย บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี (Roles of female mayors to the municipal district administration in chonburi province) ฉบับนี้เป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร (Literature Review) การสำรวจแบบสอบถาม (Survey Research by Questionnaire) ประชาชนผู้สิทธิเลือกตั้งที่เป็นทั้งหญิงและชาย ในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด 6 เขตเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 396 คน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล 6 คน ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ระดับเทศบาลตำบล 6 คน และสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหญิงและชาย ระดับเทศบาลตำบล 12 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 24 คน

ในงานวิจัยเล่มนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จากมุมมองของประชาชนในเขตพื้นที่ และการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรค การแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง อีกทั้งมีการสอบถามผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานร่วมกันกับนายกเทศมนตรีหญิงว่าเป็นอย่างไร รวมถึงยังต้องการค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างการยอมรับผู้นำสตรีให้มากขึ้น โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นในการเล็งเห็นถึงความสามารถหรือบทบาทของสตรีในด้านการเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น รวมถึงการตระหนักถึงแนวทางและวิธีการที่จะช่วยผลักดันและส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทในการบริหารจัดการ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในหัวข้อดังกล่าวและขอขอบพระคุณหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่กรุณาให้ข้อมูลเพิ่มงานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขวัญฤตา เบ็ญจะพันธ์

2561

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ประการที่สอง เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี ประการที่สาม เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี และประการที่สี่ เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบไปด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยกลุ่มตัวอย่างของวิธีวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เป็นทั้งหญิงและชาย ในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด 6 เขตเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 396 คน และกลุ่มตัวอย่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล 6 คน ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ระดับเทศบาลตำบล 6 คน และสมาชิกสภาเทศบาล ทั้งหญิงและชาย ระดับเทศบาลตำบล 12 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 24 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ และการดำเนินงานด้านการศึกษา ตามลำดับ

สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในการแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งหมด เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่จะก้าวเข้ามาทำหน้าที่นายกเทศมนตรี จึงทำให้มีการปรับตัวไม่ยากในการบริหารงานด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะด้านภูมิศาสตร์ ประชากร และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และส่วนใหญ่จะพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ วิธีการแก้ไขปัญหามาก่อนของนายกเทศมนตรีหญิงส่วนใหญ่ใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำเพื่อป้องกันการทำงานที่ขัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ

ทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรี ในมุมมองของปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล พบว่าการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ

โดยภาพรวมไม่มีปัญหาในการทำงาน ส่วนใหญ่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลจะใช้วิธีการประชุม และชี้แจงข้อมูลต่างๆ ในที่ประชุม มีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล มีการทำประชาคมในชุมชน การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีการควบคุมการปฏิบัติงานได้ดี มีการควบคุมโดยใช้หลักเหตุผล และสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสียได้เป็นอย่างดี และคุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของ ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล พบว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันแบบเครือข่าย เข้าใจปัญหาของประชาชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ หรือการแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานเทศบาลของตน ต้องมีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี และเข้าถึงง่าย

ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่มองว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุนการส่งเสริมบทบาทสตรี คือ งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่เพียงพอ และสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อสร้างการยอมรับให้กับสตรีมากขึ้น คือ การมีโครงการต่างๆ การอบรมเพิ่มองค์ความรู้ เช่น ระเบียบข้อกฎหมายที่ควรทราบ การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น รวมถึงการขอความร่วมมือจากเครือข่ายต่างๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

Abstract

A study of the role of female mayors in the municipality management in Chonburi Province aimed to examine the roles of female mayors in the municipality management, to identify the problems, obstacles and solutions in the management of the female mayors, to study the attitudes of the stakeholders in the management of the female mayors, and to find out suggestions and guidelines for gaining the acceptance of the role of female leaders.

In this research, the researchers used a combination method which included quantitative research and qualitative research. Samples used in quantitative research were 396 male and female voters in the municipality in which there were female candidates, and those participated in qualitative research were six current female mayors, six deputy district chiefs and vice deputy district chiefs, and twelve male and female members of Municipal Council. A questionnaire with closed-end questions was used to collect data for quantitative research whereas in-depth interviews and semi-structured interview were used to obtain the data from key informants.

The findings showed that the overall of public opinion levels concerning the role and responsibility as well as the capability of the female Mayors' Administration Sub-district level in Chonburi province was high. In terms of ranking, the most important was the quality of life, the collaboration with to the local people, economic management, and continuing education respectively.

Problems, obstacles and solution in the municipality management of the female mayors in Chonburi Province were found that they were mostly recognized by the people for their roles or duties due to their previous work experience. Therefore, this enabled them it conduct the management effectively. The problems and obstacles found in the overall were different according to geography, population and environment. In addition, most obstacles encountered were the operation in accordance with the rules and regulations of the bureaucracy. For their solutions, these female mayors were willing to apply sharing and discussing methods, consultation with government officials to prevent working against the rules and regulations of the bureaucracy.

Attitudes of stakeholders in the municipality administration of the female mayors in Chon Buri Province were illustrated that approval of the sub-district development plan, and proposing the municipal law were no problem as the strategic development plans were based on mutual agreement of the meeting and the all members involved in making any decisions. For their administrative roles, the overall evaluation was good, worked effectively different people with morality and ethics. However, for the specific attributes,

it was recommended that they should be well educated, highly loyal, approachable and reliable so that they could work better with people, understand local people better with their high public service mind, and always had high willingness to work for solving all problems for the community.

For the further recommendations and guidelines for gaining the acceptance of the role of female leaders, the result showed that the overall perspectives towards the women's political administration were the under-funded government budget, and what were highly required to be empowered and accepted were to have more important training project relating to legal regulations, personality development, as well as gaining cooperation from various networks from both government and private agencies.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรี.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	34
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา.....	35
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	36
วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	40
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	44
บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี.....	44
สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของ นายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี.....	55
ทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบล ของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี.....	61
ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี.....	66
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการศึกษา.....	68
อภิปรายผลการศึกษา.....	71
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	75
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี.....	39
3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี	39
3.3 แสดงกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant).....	40
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี.....	47
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่..	48
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ.....	50
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต...	51
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านการศึกษา.....	53

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในสมัยอดีตสถานภาพของสตรีไทยนั้นมักไม่ได้รับการยอมรับในสังคม มักถูกมองเป็นสิ่งที่ด้อยคุณค่า ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ไม่มีสิทธิหรือบทบาทในฐานะใดๆ ในสังคม ไม่ได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมผู้ชาย ในสมัยก่อนบุรุษหรือผู้ชายจะมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สตรีมีบทบาทลดลงซึ่งจากความเชื่อหรือขนบธรรมเนียมประเพณีไทยในสมัยก่อนสตรีจะมีบทบาทมากในครอบครัวที่ต้องคอยดูแลงานต่างๆ ในบ้าน ส่วนบุรุษมีหน้าที่ในการดูแลงานนอกบ้านซึ่งสอดคล้องกับ วิจัยของ ฉันทวรรณ ยงค์ ประเดิม (2545: 1) โดยได้กล่าวให้เห็นถึงเหตุการณ์ในสมัยอดีตไว้ว่า สตรีนั้นเคยถูกจำกัดบทบาทให้อยู่แต่ในบ้านจึงด้อยโอกาสกว่าบุรุษ ทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในสังคม การเมืองการปกครองและการบริหารสถานภาพและบทบาทสตรีถูกกำหนด โดยสังคมซึ่งบุรุษเป็นผู้มีอำนาจสตรีไทยจึงด้อยกว่าบุรุษ แต่มีบทบาทรับผิดชอบในงานหลายอย่าง โดยไม่ได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า รวมถึงกระบวนการเรียนรู้ในสังคมที่ตกอ้าให้สมาชิกในสังคม รวมทั้งตัวสตรีเองมีความเชื่อแบบดั้งเดิมว่าหญิงด้อยกว่าชาย โดยเฉพาะการแบ่งแยกงานตายตัว ทำให้สตรีขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาให้เพียงพอที่จะทำงานให้มีรายได้หรือทำงานที่แปลกไปจากลักษณะเดิม และเพื่อที่จะก้าวขึ้นไปในระดับบริหารโดยเฉพาะตำแหน่งผู้นำทางการบริหาร

จากการข้อความดังกล่าวยังมีการศึกษาของ อภัสสร สิมานนท์ (2528 อ้างถึงใน วรากร บัวหอม, 2552: 4) ได้ทำการศึกษารวบรวมเรื่องการยอมรับบทบาทในการปกครองของสตรี ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม โดยผลการศึกษา พบว่า การยอมรับบทบาทการปกครองของสตรีระดับการยอมรับจะลดลงตามลำดับความสำคัญ และอำนาจที่สูงขึ้นของแต่ละบทบาท

พยุง รสใจ (2554: 1-2) ได้กล่าวอีกว่า สังคมไทยสมัยก่อนนั้นในด้านการปกครอง สตรีถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพต่างๆ เพียงในวงแคบๆ ตามวัฒนธรรมประเพณีไทยและค่านิยมในสังคมไทยที่ประเพณีกันมาช้านาน ที่ยังคงมอบความเหมาะสมของสตรีให้มีขอบเขตอยู่ภายในครัวเรือนมากกว่า จึงทำให้สตรีไทยไม่ค่อยตระหนักและไม่เปิดโอกาสที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนไปถึงการแสดงความสามารถในบทบาททางการปกครองด้วย ประเด็นของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศนี้ไม่ได้สะท้อนออกมาเพียงแต่ในรูปแบบของความไม่เท่าเทียมกันทางกฎหมาย อันมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ และบทบาทการดำเนินชีวิตของสตรีเท่านั้น แต่ยังได้ครอบคลุมไปถึงความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

ในปัจจุบันสังคมได้มีการให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรีมากยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้มีแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรี จัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งได้ให้ความสำคัญการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสตรีในด้านต่าง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีไว้ 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีไทย ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่างๆ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลไกและองค์กรสตรีทุกระดับ โดยแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถขององค์การและกลไกสตรีระดับต่างๆ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2554: ก-ค)

อีกทั้งในความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงทางด้านการเมืองนั้นมีส่วนในการผลักดันให้บทบาทของสตรีมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ปัจจุบันผู้หญิงหรือสตรีจำเป็นต้องออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการพัฒนาให้สตรีมีบทบาทในการแสดงออกถึงความสามารถในด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้สตรีเริ่มเข้าไปมีบทบาทในการทำงานด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารในตำแหน่งสำคัญต่างๆ เช่น นักการเมืองท้องถิ่น นักการเมืองระดับชาติ หรืองานระดับผู้บริหารทั้งในระดับล่างและระดับสูง ดังนั้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงโดยให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรีมากยิ่งขึ้น ทั้งในการยอมรับการแสดงบทบาทหน้าที่ทั้งทางด้านการเป็นผู้นำและผู้ตาม ในงานด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ และหน้าที่ที่เห็นได้ชัดในปัจจุบันคือ การที่ผู้หญิงหรือสตรีได้รับการยอมรับในบทบาทเข้ามาทำหน้าที่บริหารงานท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และเพิ่มจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ แต่จำนวนดังกล่าวก็ยังไม่เป็นจำนวนมากเท่าใดนัก เมื่อเทียบกับบุรุษหรือผู้ชาย

จากข้อความข้างต้นนั้นจะเห็นได้จากจำนวนการเข้ามามีส่วนร่วมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองการก้าวเข้ามามีบทบาททั้งในระดับชาติและท้องถิ่นผู้นำหญิง ในข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสตรีในปี 2552 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบแบ่งเขตได้รับการเลือกตั้ง เป็นจำนวน 48 คน จากจำนวนทั้งหมด 400 คน และจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบบัญชีรายชื่อ 7 คน จากทั้งหมด 80 คน รวมทั้งหมด 55 คน ส่วนข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในระดับท้องถิ่นนั้นสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ได้เรียบเรียงข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยข้อมูลแสดงถึงจำนวนของสตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เฉพาะรูปแบบเทศบาล พบว่า มีจำนวนสตรีของสมาชิกสภาเทศบาลนครมีจำนวนทั้งหมด 73 คน จาก 552 คน , สมาชิกสภาเทศบาลเมือง มีสตรีจำนวนทั้งหมด 280 คน จาก 2,310 คน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบล มีสตรีจำนวนทั้งหมด 2,238 คน จาก 15,370 คน (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. 2552: เว็บไซต์)

ในปี 2554 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีได้รับการเลือกตั้งจากทั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งและแบบบัญชีรายชื่อจำนวนถึง 80 คน วุฒิสภาก็มีสมาชิกวุฒิสภาสตรี 25 คน จากเดิม 24 คน มีสตรีที่เข้ามาทำหน้าที่บริหารประเทศ และเป็นตัวแทนประชาชนในสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภามากขึ้น (พรทิพย์ โล่ห์วีระ และจันทร์ รัตนปรีดา. 2554: 8-9)

ในปี 2555 สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2555: เว็บไซด์) ได้ทำการเรียบเรียงข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยข้อมูลแสดงถึงจำนวนของสตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับชาติและท้องถิ่น พบว่า การเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสตรีในระดับชาตินั้น มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบแบ่งเขตได้รับการเลือกตั้ง เป็นจำนวน 60 คน จากจำนวนรวมทั้งหมด 79 คน นอกจากนี้ข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในระดับท้องถิ่น เฉพาะรูปแบบเทศบาลนั้น พบว่า จำนวนนายกเทศบาลนครมีจำนวน 3 คน จาก 23 คน, นายกเทศบาลเมือง มีจำนวน 7 คน จาก 143 คน และจำนวนนายกเทศบาลตำบลมีจำนวน 124 คน จาก 1,803 คน

และในปี 2557 กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2557: 29-349) ได้รวบรวมรายชื่อและจำนวนของผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งในระดับท้องถิ่น พบว่า จำนวนนายกเทศบาลนครมีจำนวนทั้งหมด 3 คน จาก 30 คน ,นายกเทศบาลเมือง มีจำนวน 14 คน จาก 176 และจำนวนนายกเทศบาลตำบลมีจำนวน 139 คน จาก 2,234 คน

จากจำนวนที่เพิ่มขึ้นจำนวนของสตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับชาติและท้องถิ่นนั้นมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่เมื่อเทียบกับชายนั้นอาจมีความแตกต่างจำนวนมาก

ประเด็นที่ท้าทายสำหรับสังคมการเมืองไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองไทยภายใต้โครงสร้างสังคมไทยที่เกี่ยวกับการยอมรับบทบาทสตรีหรือผู้หญิงในทางการเมือง มีประเด็นที่ท้าทายคือ ในปัจจุบันแม้ว่าในการเมืองกฎหมายจะเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและเพิ่มสิทธิเสรีภาพให้แก่ผู้หญิง เช่น การย้ำเน้นเรื่องการคำนึงถึงหรือสัดส่วนที่เหมาะสมหรือสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และหากพรรคการเมืองยังมีพฤติกรรมหรือความคิดความเชื่อเรื่องเพศเดิมๆ การเปลี่ยนแปลงทางตัวบทกฎหมายก็ไม่ได้ทำให้พื้นที่ทางการเมืองผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามในทางการเมืองหากการเมืองเปลี่ยนเป็นการเมืองภาคประชาชนหรือว่าภาคพลเมือง ผู้หญิงก็จะมีพื้นที่และบทบาททางการเมืองสูงขึ้นและจะกลายเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการเมืองของไทย ประเด็นที่สองเรื่องความอ่อนไหวทางการเมืองของผู้หญิง ประเด็นนี้หมายถึงความเสียเปรียบของผู้หญิงในทางการเมืองและการหาเสียง เพราะในกรณีเดียวกันหากผู้หญิงโดนตำหนิหรือมีจุดต่างพริ้วอันเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว หรือว่าเล่นชู้สาว อาจกลายเป็นประเด็นที่อ่อนไหวและเป็นเหตุให้เสียคะแนนในทางการเมืองได้ ประเด็นที่สาม การทำหน้าที่เต็มเต็มในงานพัฒนาด้านการเมืองในระดับท้องถิ่น พบว่า การทำหน้าที่ของผู้หญิงในด้านการพัฒนาเด่นชัดขึ้น อาทิเช่น ในกรณีการตรวจรับงานซึ่งผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบ ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้หญิงในพื้นที่ทางการเมืองที่จะต้องทำหน้าที่เต็มเต็มงานพัฒนาด้วยคุณลักษณะที่มีความละเอียดและความประณีประนอม หรือความอ่อนโยนและประเด็นสุดท้าย คือ ผู้หญิงยังมีปัญหาที่สำคัญได้แก่ ภาวะครอบครัว ซึ่งกลายเป็นปัญหาใหญ่และกลายเป็นสิ่งถ่วงรั้ง สังคมมักจะเห็นว่าผู้หญิงต้องรับผิดชอบเรื่องครอบครัวให้ดีกว่าก่อน จึงค่อยเข้าสู่การเมือง ส่วนนี้ทำให้เกิดการเข้าใจผิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเมือง และความเชื่อที่ผิดอยู่ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลทำให้ผู้หญิงหลายคนไม่กล้าก้าวเข้าสู่การทำงานด้านการเมือง (วุฒิสาร ตันไชย, 2551:18-19)

นอกจากนี้การที่สตรีขาดความมั่นใจและแรงจูงใจในการเข้ามาทำหน้าที่นักการเมืองแล้ว การยอมรับของประชาชนต่อบทบาทผู้นำของสตรีอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญก็ได้ที่ทำให้พบว่าสตรีได้รับ

การเลือกตั้งในระดับประเทศและท้องถิ่นจำนวนมากเมื่อเทียบกับชาย ดังนั้นจะอย่างไรให้ประชาชนยอมรับในบทบาทหรือให้โอกาสในการแสดงบทบาทมากขึ้นกว่าปัจจุบัน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจบทบาทการเป็นผู้นำสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี ซึ่งจังหวัดชลบุรีถือว่าเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็ว และทั้งยังเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่น (นายกเทศมนตรีหญิง) ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากการศึกษาข้อมูลจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี พบว่า มีจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงทั้งสิ้น 6 คน จากจำนวน 34 เทศบาลตำบล โดยมีเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีทั้งหมด 4 เขตอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพานทอง อำเภอสัตหีบ และอำเภอพนัสนิคม โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงว่าเป็นอย่างไรบ้าง ต้องการทราบถึงการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงว่าเป็นอย่างไร การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นอย่างไร มีการให้การยอมรับในการบริหารมากน้อยเพียงใดบ้าง อีกทั้งต้องการค้นหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีว่ามีแนวแนวทางใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างการยอมรับในการมีบทบาททำหน้าที่ผู้นำสตรีให้มากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยและส่งเสริมให้สตรีนั้นมีบทบาทในการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำในระดับชาติและท้องถิ่นให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์ ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตเวลา มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาบทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบไปด้วย ประการที่หนึ่ง เป็นการศึกษาบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ประการที่สอง เป็นการศึกษาการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ประการที่สาม เป็นการศึกษาการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ในระดับเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี ทั้งหญิงและชายในการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง และ
 ประการที่สี่ คือ เป็นการการค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

2. ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยเลือก
 พื้นที่ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบล ที่มีผู้นำสตรีหรือนายกเทศมนตรีหญิง
 ดำรงตำแหน่งเท่านั้น โดยเขตพื้นที่ดังกล่าวประกอบไปด้วย 4 เขตอำเภอ 6 เขตเทศบาลตำบล
 ประกอบด้วย

2.1 อำเภอเมืองชลบุรี ได้แก่ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลตำบลหนอง
 ไม้แดง เทศบาลตำบลเหมือง

2.2 อำเภอพานทอง ได้แก่ เทศบาลตำบลพานทอง

2.3 อำเภอสัตหีบ ได้แก่ เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว

2.4 อำเภอพนัสนิคม ได้แก่ เทศบาลตำบลกุฎโง้ง

3. ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้แบ่งวิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการแจกแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มประชากรจากผู้มี
 สิทธิเลือกตั้งที่เป็นทั้งหญิงและชายในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด
 6 เขตเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 46,924 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 27,595 คน และหญิง
 จำนวน 19,329 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 396 คน

3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จาก
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) อันเป็นการตอบโต้การวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ประกอบไปด้วยกัน
 3 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 24 คน ประกอบไปด้วย

- | | |
|---------------------------------------------------|-------|
| 1) นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล | 6 คน |
| 2) ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ระดับเทศบาลตำบล | 6 คน |
| 3) สมาชิกสภาเทศบาล ทั้งหญิงและชาย ระดับเทศบาลตำบล | 12 คน |

4. ขอบเขตด้านเวลา

4.1 ผู้วิจัยศึกษาบทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล
 ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ข้อมูลจากหนังสือบันทึกท้องถิ่น 2559 ที่รวบรวมโดยกรมส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และสนใจศึกษาการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีตั้งแต่ในปี พ.ศ.
 2560 มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

4.2 ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม 2560 – มีนาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงในเขตเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาช่วยปรับปรุงศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานในท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีหญิงให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. ทราบถึงการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี เพื่อจะใช้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมบทบาทการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

3. ทราบถึงการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี ทั้งหญิงและชายในการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิงว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้สามารถนำประเด็นในการศึกษาเหล่านั้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำหน้าที่ในฐานะผู้นำสตรีขององค์กรต่อไป

4. ทราบถึงข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้นำสตรี โดยสามารถนำประเด็นเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการเสนอนโยบายต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงชุมชนต่างๆให้ตระหนักถึงบทบาท และการยอมรับของความเป็นผู้นำของสตรี ปรับเปลี่ยนวิธีคิด และมุมมองต่อประเด็นมิติหญิงชาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และเป็นการสร้างการยอมรับต่อบทบาทสตรีในด้านการบริหารงานทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรีครั้งนี้ เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษา ตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผล และอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ความหมายเกี่ยวกับบทบาท

สุพัตร สุภาพ (2535 : 30) กล่าวว่า บทบาทคือการปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของสถานภาพ ตำแหน่ง และงานหรือหน้าที่แต่ละคนตามบทบาทซึ่งกำหนดขึ้นตามตำแหน่งหรือฐานะของคนในสังคมแต่ละแห่ง และไม่อาจปฏิบัติได้เพียงลำพังโดยไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นๆ ได้

อุดมเดช ดวงแก้ว. (2555 : 11) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพเมื่อคนเข้าดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งเงินตามการรับรู้ของตนเองและความคาดหวังจากบุคคลในสังคมในบุคคลเดียวกันอาจมีหลายบทบาทเช่นบทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือบทบาทผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นก็มีความสัมพันธ์กัน

จิตยา สุวรรณขุ (2527 : 43) ได้กล่าวสรุปถึงฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมไว้ ดังนี้

1. มีสถานภาพ (Status) อยู่จริงในสังคมและมีอยู่ก่อนที่ตัวตนจะเข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought - To - Role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรมชนบทรอบประเพณีในสังคมนั้นๆ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดฐานะและตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น
4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นๆ ได้มาจากสังคมกรรม (socialization) ในสังคมนั้นๆ
5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงๆ ของคนที่ครอบฐานะตำแหน่งอื่นๆ เพราะพฤติกรรมจริงๆ นั้นเป็นผลของการปฏิบัติของคนที่ครองตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกของตนเองและบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้าร่วมพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่มีในเวลาหรือสถานที่เกิดจากการติดต่อทางสังคม

ภักครดา ภักจิตรากุล. (2557 :12) ได้กล่าวว่า บทบาทจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสังคมเกิดขึ้นก่อน จากนั้น “สถานภาพและบทบาท” จึงจะเกิดตามมา โดยที่บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ

ที่แสดงตามฐานะตำแหน่งหน้าที่ของสังคม เช่น สังคมที่บ้าน สังคมที่สถาบันการศึกษา สังคมที่ทำงาน ฯลฯ ดังนั้นในองค์กรต่างๆ หรือหน่วยงานต่างๆ จึงได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรบ้าง และได้วางระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นจะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ขององค์กรเพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการจะต้องทราบถึงบทบาทของตนเองว่ามีขอบเขตการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้แสดงบทบาทตามมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีเป็นไปด้วยความถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

Levison. 1971: 284-285 (อ้างถึงใน ชนาภา สุริโย. 2545: 9) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการคือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐานความมุ่งหวังข้ออ้างความรับผิดชอบ ฯลฯ ที่มีลักษณะทำนองเดียวกันซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้ คำนี้ถึงตัวบุคคลน้อยที่สุดแต่เมื่อไปถึงการชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรจะทำ
2. บทบาท หมายถึง ความเป็นไปได้ของบุคคลดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ
3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรืออาจจะกล่าวอีกนัยยะหนึ่งก็ได้ว่าเป็นแนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542 :164) กล่าวว่า บทบาท คือ การกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ ดังนั้น บทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม หรือตามลักษณะของการรับรู้บทบาท เป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

แนวคิดการปฏิบัติงานตามบทบาท

การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้ดีเพียงใด ย่อมมีความเกี่ยวเนื่องกับลักษณะของบทบาทที่เกิดขึ้น ซึ่งอัลพอร์ท (Allport 1937: 186-188 อ้างในดร.ณิ กุลวงศ์ 2549 : 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับ 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังในบทบาท (role expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบันองค์กรหรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่ง
2. การรับรู้บทบาท (role perception) เป็นการรับรู้ในบทบาทของแต่ละคนของตนว่าควรจะมีบทบาทของตนได้ตามการรับรู้ (perceived role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น
3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความต้องการที่สอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทหน้าที่ที่ตนเองก็รับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูก

แรงผลักดันจากสังคมให้ได้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ที่ครองตำแหน่งนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (role performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสภาพแสดงจริง (actual role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทและงานของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและรับรู้บทบาทของตนเอง

ฮาร์ดี และคอนเวย์ (Hardy and Conway อ้างใน ตรุณี กุลวงศ์ 2549 : 41) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท จะไม่อาจดำเนินไปด้วยดีเมื่อบุคคลดำรงบทบาทประสบกับภาวะของความเครียดในบทบาท ความรู้สึกถูกกดดัน คับข้องใจ มีความยากลำบากในการดำรงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง อันเกิดจากความคาดหวังในบทบาทกับความสามารถแสดงกับความสามารถในการแสดงออกตามบทบาทไม่สอดคล้องกัน และความรู้สึกแย่งลำบากในการดำรงบทบาทจะถูกขจัดให้หมดไปด้วยการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความเข้าใจบทบาทต้องการของผู้ดำรงบทบาทนั้น ได้นั้นถึงความสำคัญของการรับรู้บทบาทกับความสามารถบทบาทว่าความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทดังกล่าวจะดำเนินได้ดีเพียงใด สมรรถนะหรือความสามารถเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถกระทำบทบาทตามที่ได้รับมีความคาดหวังได้ ความสามารถในบทบาทมีแนวคิดสำคัญดังนี้

1. ความสามารถจะเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการทางสังคม
2. ความสามารถเป็นสิ่งจำเป็นในการกระทำบทบาท
3. ความสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าของบุคคลและสังคม ซึ่งทักษะพื้นฐานในการแสดงความสามารถในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากความรู้ ค่านิยม ประสบการณ์ และแรงจูงใจของบุคคลนั้น คือ การที่บุคคลจะสามารถผสมผสานปฏิบัติตามบทบาทได้ดีเพียงใด สิ่งสำคัญคือการรับรู้บทบาทและความสามารถของบุคคลในการผสมผสาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ

ความหมายของการยอมรับ

ซ็วาล ชมศิริตระกูล (2542: 45) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า เป็นกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งแต่ละบุคคลรู้สึก รับผิดชอบต่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และยอมรับถึงขั้นนำไปใช้ในที่สุด

ธนพร ศรียากุล (2543: 61) ได้สรุปความหมายของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ โดยแบ่งปัจจัยหลักด้าน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยทางการสื่อสาร ปัจจัยทางด้านความทันสมัย

Dublin และ Ireland (1993: 228) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นสิ่งที่พนักงานหรือตัวบุคคลในองค์กรนั้นมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

Gibson และคณะ (1997: 205) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคน มีความสัมพันธ์ หรือมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเวลาเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจว่าจะดำเนินความสัมพันธ์ต่อไปหรือยุติความสัมพันธ์

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545: 10) ได้สรุปเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า เป็นกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ และแสดงออกมาโดยการ เห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ

ซัซวาล ชมศิริตระกูล (2542: 50) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของ Rocker ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมไปถึงรายได้ ขนาดที่ดินที่ถือครอง หรือทรัพย์สินต่างๆ ที่ครอบครองอยู่ ความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมสื่อสาร พฤติกรรมสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย พฤติกรรมการติดตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวที่มาจากแหล่งข่าวที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร ซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย ผู้สื่อสาร มีแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับข่าวสาร ซึ่งในองค์ประกอบดังกล่าวช่องทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ข่าวสารประเภทใดที่ผู้ส่งข่าวจะใช้เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมใหม่ๆ แก่ผู้รับสารในทิศทางที่ผู้ส่งข่าวต้องการได้ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

- ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารทั้งหมด เช่นหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

- ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนักและยังหมายความรวมถึง การติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. (2545: 11) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของบุคคลแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยใหญ่ คือ ประการแรกปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพ ทางสังคมฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง และและระดับการศึกษา ประการที่สอง ปัจจัยด้านให้กรรมการสื่อสาร ได้แก่ การได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ และการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ขั้นตอนในการยอมรับ

ชัยยุทธ คุณชมภู (2542: 19-20) เสนอสนุกขั้นตอนการยอมรับของ rocker โดยกล่าวถึงการยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคล เริ่มจากการได้ยินเรื่องวิทยการนั้นๆ กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายการเรียนรู้และตัดสินใจโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นรับรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นเริ่มแรกของกระบวนการยอมรับ อาจจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ๆ วิทยการใหม่ๆ เป็นการรับรู้ที่ยังไม่ละเอียดมากนัก และยัง

ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน การรับรู้จะเป็นการรับรู้โดยบังเอิญ ซึ่งอาจเกิดการอยากรู้ต่อไป เนื่องจากมีความต้องการสิ่งใหม่ๆ นั้นในการแก้ปัญหาตอนที่มืออยู่

2. ขั้นสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจแสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติมมากขึ้นขั้นตอนนี้แตกต่างจากขั้นตอนแรกคือ พฤติกรรมเป็นไปในลักษณะที่ตั้งใจแน่วแน่ชัดและใช้กระบวนการคิดมากกว่าขั้นตอนแรก ซึ่งในขั้นตอนนี้จะทำให้ได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่มากยิ่งขึ้น

3. ขั้นประเมินค่า (Evolution state) เป็นขั้นที่เริ่มพิจารณาประเมินคุณค่าของสิ่งใหม่นั้นโดยมีการเปรียบเทียบผลดีและผลเสียในการใช้สิ่งใหม่ๆ นั้น ในขั้นตอนนี้จะแตกต่างจากข้อมูลอื่นตรงที่เกิดการตัดสินใจจะลองใช้สิ่งใหม่ บุคคลทั่วไปมักคิดว่าการใช้สิ่งใหม่นั้นจะเป็นการเสี่ยงเพราะไม่มีความแน่ใจในผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงต้องมีการเสริมแรง (reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้วนั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการให้คำแนะนำและให้ข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

4. การทดลอง (Trail state) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองใช้สิ่งใหม่ๆ กับบางสถานการณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นการทดลองดูกับส่วนน้อยก่อน เพื่อความเป็นไปได้ในการใช้และผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ก่อนที่จะยอมรับไปใช้จริง ในการทดสอบในขั้นตอนนี้บุคคลแสวงหาข้อมูลข่าวสารเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ นั้น ซึ่งผลการทดลองจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือว่าปฏิเสธต่อไป

5. ขั้นยอมรับ (Adoption stage) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับสิ่งใหม่ๆ นั้น ไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริงของตนอย่างเต็มที่ ภายหลังจากที่ได้มีการทดลองปฏิบัติดูแล้วเห็นว่ามิมีประโยชน์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

Carter (อ้างถึงใน กวี วงศ์พุ่ม, 2542: 14) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำไว้

5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจการภายในกลุ่มเปรียบเทียบกับกลุ่ม เป็นผู้นำที่มีโอกาสสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายซึ่งว่าไว้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำกลุ่มออกนอกกลุ่มทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกเขาให้เป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และมีความเป็นไปได้สูง สามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่สามารถทราบได้งานว่าใครคือผู้นำ

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถแสดงความสามารถเพื่อสอดแทรกอิทธิพลบางประการ เป็นผู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงด้านลักษณะเฉพาะกลุ่มด้านการแสดงบทบาทและสอดแทรกส่วนที่เป็นอิทธิพลของตนต่อกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

Morphet and other (1982: 122 อ้างถึงใน สนธิ บุญยรัตกลิน. 2555: 19) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่ง โดยผู้กระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพล

Robbins และ Coulter (1999: 520) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ คือ ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลมากกว่าผู้อื่น และมีอำนาจในการสั่งการ รวมถึงการบังคับบัญชาบุคคลอื่นได้

Schermerhorn, Jr และคณะ (2000: 287) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ลักษณะพิเศษของตัวบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือกลุ่มให้ทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Northouse, P. G. (2004: 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่ดำเนินการโดยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม กระบวนการดังกล่าวนี้มีเป็นผลจากผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือบุคคลต่างๆ และเป็นตัวขับเคลื่อนกลุ่มหรือบุคคลเหล่านั้นให้ มีเป้าหมายร่วมกันตามที่ตั้งไว้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 235) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ริเริ่มและผลักดันในกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างให้เกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกล้าในการตัดสินใจ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรืออาจเป็นบุคคลที่ได้รับคัดเลือก หรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกว่าคนอื่นๆ หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธา หรือความไว้วางใจให้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ผู้นำคือ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในปัจเจก กลุ่ม และองค์การ ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่น และมีอำนาจในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ตามนั้นดำเนินการตามเป้าหมายตามคำสั่งของผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Robbin, S.P. and M. Coulter (2550: 229) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งคือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มองค์การปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์การ

กาญจน์ เรืองมนตรี (2539:2 อ้างถึงในวาสนา หลงสมบุญ, 2546: 33-34) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะแห่งการเป็นผู้นำและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยฝ่ายตัวอักษร leadership ดังนี้

l	มาจาก liberality	หมายถึง	ความโอ้อ้อมอารี กว้างขวาง ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว
e	มาจาก elegance	หมายถึง	ความเป็นผู้มีมารยาท
a	มาจาก academic	หมายถึง	ความมีหลักวิชาการ เป็นนักวิชาการ
d	มาจาก dignity	หมายถึง	ความสง่าผ่าเผย
e	มาจาก ethics	หมายถึง	ความมีคุณธรรม จริยธรรม

r มาจาก rememberist หมายถึง ความเป็นผู้ที่มีความจำเป็นเลิศ
 s มาจาก sense of service หมายถึง ความเป็นผู้ให้บริการ
 h มาจาก human relation หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 i มาจาก information หมายถึง ความเป็นผู้เฝ้าค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อเป็นผู้
 รอบรู้ รู้ลึก

p มาจาก personality หมายถึง ความเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี

วิเชียร วิทย์อุดม (2554: 420) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะ
 ส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้น
 ระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม
 ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำจะมีมากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และ
 การฝึกฝนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

สนธิ บุญรัตกลิน (2555 :24-25) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำต่างๆ เอาไว้เป็นประโยชน์ใน
 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจาก
 การเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นบุคลิกภาพ และผลกระทบกับสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำจึงเป็นการเชื่อมโยง
 ภาพพจน์ในอันที่ทําเป็นปัจเจกบุคคลสามารถที่จะทําการจูงใจบุคคลอื่นให้มีการทําหน้าที่ได้สอดคล้อง
 กับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้แนะ ภาวะผู้นำจึงเป็นการแสดงออกในบริบทของ
 อำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงพยายามที่จะทําให้กลุ่มนั้นเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของ
 บุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

4. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้นก่อให้เกิดผลการพบกับพฤติกรรมของ
 บรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม โดยที่การมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะ
 ตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ

5. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในขณะที่เขา
 ไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยการเรื่องกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นรูปแบบหนึ่งของการชักชวน ภาวะผู้นำยังเป็นการบริหารคนด้วยการ
 ใช้วิธีการจูงใจ และมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

7. ภาวะผู้นำฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะ
 ผู้นำเป็นการกระทำเพื่อให้ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

8. ภาวะผู้นำฐานะการจำแนกบทบาท โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่ม
 เขามาไว้ด้วย ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยการใช้ความพยายามเพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

9. ภาวะผู้นำฐานะขอการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

พิทยา บวรวัฒนา (2556: 68) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำใน
 การมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

รัตติกอร์น จงวิศาล (2556: 14) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถที่ดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการต่างๆข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ สิ่งที่ผู้นำได้แสดงออกมาเพื่อเป้าหมายของการปฏิบัติงานต่างๆรวมถึงการดำเนินชีวิตในสังคมและองค์การ ที่ได้แสดงออกให้เห็นถึงควมมีอิทธิพลต่อกลุ่มคนและองค์การ เป็นการกระทำของผู้นำที่กระทำเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างความหวังในการทำงาน หรือการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรืองานต่างๆ สามารถดำเนินตามเป้าหมายและแบบแผนของผู้นำ เพื่อความสำเร็จขององค์การ อีกทั้งความเป็นภาวะผู้นำดังกล่าวนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน และการสร้างบทบาทที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เผชิญอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำพาบุคคลและองค์การนั้นๆ ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมาย หรือคาดหวังไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

1. ทฤษฎีแนวคิดเชิงพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา โดยมี Kurt Lewin และคณะเป็นผู้ทำการศึกษา ผลการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 แบบ (นิตินพ ภูตะโชติ, 2556: 239) คือ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style)

เป็นผู้นำแบบที่ถือตนเองเป็นหลักในเรื่องต่างๆ โดยผู้นำจะเป็นผู้มีอำนาจในต่างๆ ทั้งหมด ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องทุกอย่าง สมาชิกในกลุ่มจะไม่มีโอกาสในการตัดสินใจ รวมทั้งมีบทบาทในเรื่องต่างๆ น้อยมาก ดังนั้น ในการบริหารจัดการทุกอย่างจึงขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใดๆ เลย

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style)

ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีบทบาทในเรื่องต่างๆ รวมทั้งสามารถร่วมการตัดสินใจกับผู้นำได้ ผู้นำจะให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อให้การดำเนินงานในเรื่องต่างๆ สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและจะต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของกลุ่ม

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style)

ผู้นำแบบเสรีนิยมจะเน้นเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการดำเนินงาน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปมีบทบาทอะไรมากนัก ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการเอง ดังนั้น ผู้นำแบบเสรีนิยมจึงมีลักษณะเหมือนไม่มีผู้นำ เพราะผู้นำไม่ได้แสดงบทบาทที่สำคัญอะไรเลย

การศึกษาของมหาวิทยาลัย โอไฮโอ Ohio ได้มีการศึกษาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 ถึงต้นทศวรรษที่ 1950 จำแนกพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา สามารถจัดประเภทได้เป็น 2 มิติ

(รัตติกอร์น จงวิศาล, 2556: 230) ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure) มีลักษณะพฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการจัดองค์การ การบริหารจัดการต่างๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะให้ความสำคัญกับเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทตามหน้าที่ และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง

2. พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ พฤติกรรมมุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมเน้นในการสนับสนุน ให้ความอบอุ่น ห่วงใย ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากผู้นำอาจมีระดับพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้าง หรือแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์ หรือ มุ่งคนอยู่ในระดับต่ำ หรือสูงก็ได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

การศึกษาผู้นำโดยอาศัยคุณลักษณะนี้เป็นแนวคิดที่มุ่งหาคุณลักษณะของผู้นำและอธิบาย ลักษณะของผู้นำโดยเชื่อว่า ผู้นำจะมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ผู้นำต้องมีคุณสมบัติบางประการของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากคนอื่น จึงมีการพยายามที่จะรวบรวมและสรุปคุณสมบัติของผู้นำขึ้น คุณลักษณะของผู้นำที่สรุปขึ้นมามักจะได้แก่คุณลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และคุณสมบัติบางประการ ซึ่งจะอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะเป็นวิธีการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีหรือผู้ยิ่งใหญ่ นั้นจะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ให้ผู้นำเหล่านั้นเกิดความแตกต่างกับบุคคลโดยทั่วไปเป็นการศึกษาที่มุ่ง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ได้มีการศึกษาไว้สามารถแบ่งได้ (สมัยศ นาวิ การ, 2543:161-166) ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย ได้แก่ อายุ ส่วนสูง รูปร่าง น้ำหนัก เช่น ในการศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานเหล็ก ควรจะเป็นผู้ชายรูปร่างใหญ่ กำนัน มีส่วนสูงและ น้ำหนักที่มากกว่าบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้บางอย่างจะเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ แต่ก็เป็นไปได้ว่าอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำด้วย และการศึกษาบางอย่างก็ ให้ผลที่ขัดแย้งกัน เช่น ในบางสถานการณ์ ผู้นำบางคนอาจรูปร่างเล็ก แต่สามารถเป็นผู้นำได้ เป็นต้น

2. ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคมและความคล่องตัว เช่น การมี สถานภาพทางสังคมสูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการบรรลุสถานภาพความเป็นผู้นำ

3. สติปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและสถานภาพของการเป็นผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำจะมีดุลยพินิจ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่าคำพูดที่คล่องแคล่ว

4. บุคลิกภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นตนเอง และความซื่อสัตย์

5. คุณลักษณะทางงาน ผู้จะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง ความคิด ริเริ่มและมุ่งมั่นที่สูง

6. คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นส่วนร่วมที่กระตือรือร้น ภายในกิจกรรมที่หลากหลาย การเกี่ยวพัน ระหว่างกันกับบุคคลจำนวนมากและการร่วมมือกับบุคคลอื่น มีส่วนช่วยต่อการสร้าง ความสามัคคีความไว้วางใจและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2523 :50 อ้างถึงในอุดมเดช ดวงแก้ว, 2555: 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ โดยทั่วไปว่าควรมีคุณสมบัติหรือความสามารถที่จะช่วยทำให้ความเป็นผู้นำของเขาดำเนินอยู่ตลอดไปในชุมชนนั้นๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการพูด รับฟังความคิดเห็น และทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น องค์กร และทราบถึงความต้องการ (needs) และปฏิญาณ (aspiration) ของชาวบ้าน
2. ความสามารถในการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่สมาชิก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคนจนกับคนรวย อาสาสมัครกับเจ้าหน้าที่รัฐบาล ผู้เชี่ยวชาญกับคนไม่รู้หนังสือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คนแก่กับคนหนุ่มสาว เป็นต้น
3. ความสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริง และปฏิญาณของประชาชนรุ่นใหม่ ทำงานร่วมกับประชาชน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เขาเกิดความคิดริเริ่มและรู้จักช่วยตัวเอง และพัฒนาผู้นำท้องถิ่น เพื่อให้เขาสามารถดำเนินงานด้วยตนเอง
4. ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น กลุ่มสหกรณ์ คณะกรรมการสภาตำบล กลุ่มชานา ฯลฯ
5. ความสามารถที่จะทำงานตามลำพัง แม้ว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการขัดขวางจากประชาชน ผู้ซึ่งไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง
6. ความสามารถที่จะขอความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการทำงานของเขา
7. ความสามารถที่จะดำเนินชีวิตอย่างธรรมดาสามัญ และทำงานกับคนทุกชั้นวรรณะ เช่น เป็นอาสาสมัครทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐบาล คนหนุ่มทำงานร่วมกับคนแก่ เป็นต้น
8. ความสามารถที่จะเข้าใจและยอมรับสภาพกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังคงดำเนินงานต่อไปอย่างสุขุมรอบคอบ
9. ความสามารถที่จะเข้าใจและยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น
10. ความสามารถที่จะนำตัวออกจากโครงการในทันทีที่โครงการนั้นสามารถดำเนินไปได้โดยผู้นำที่เขาได้พัฒนาขึ้น ตัวอย่างเช่น ออกจากโครงการทันทีที่โครงการใกล้จะบรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น
11. ความสามารถที่จะทำงานต่อไปโดยไม่หวังชื่อเสียง จากผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง
12. ความสามารถที่จะเข้าใจขบวนการของการเปลี่ยนแปลง (process of change) เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความอดทนและเสียสละเพื่อส่วนรวม

สติฟ พอร์อบส์ ,จอห์น พรึวาส (2553: 20-33) ได้อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ การโน้มน้าวผู้คนที่ติดตามคุณให้ร่วมมองเห็นในสิ่งเดียวกับคุณ สร้างแรงบันดาลใจผ่านตัวอย่าง มีความรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อคนที่ไว้วางใจคุณและ ฟังพาคคุณ มีความสามารถในการมองเห็นและแก้ไขปัญหา การกำหนดเป้าหมายและการทำให้สำเร็จ รวมถึงการเข้าใจขีดจำกัดของผู้คนและรู้ว่าเมื่อใดจึงควรให้หนักและเบา ทั้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ต่อคู่แข่ง

อย่างไรก็ดี สติฟ พอร์อบส์ ,จอห์น พรึวาส ยังได้กล่าวอธิบายอีกว่า ความเป็นผู้นำนั้น ต้องมี วิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมายและมองไปข้างหน้า สร้างจุดประสงค์ร่วมกันเพื่อบรรลุภารกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ ผู้นำต้องทำ ไม่ใช่เพียงเป็นเพื่อให้เกิดความทะเยอทะยานส่วนตัว หรือชื่อเสียงเงินทอง และการที่ผู้นำ

นั้นต้องชนะใจตัวเองยิ่งกว่าการเอาชนะผู้อื่น ต้องมีทั้งกลยุทธ์และวิธีการ และไม่ยึดถือความคิดตัวเองเป็นใหญ่ มีความฉลาดทางความคิดและความเคลื่อนไหวอย่างเป็นระบบ สามารถควบคุมสถานการณ์ไม่เพียงปรารถนาและเปลี่ยนปัญหาให้กลายเป็นประโยชน์ ผลักดันขีดจำกัดอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โนลาสโก, มิเชล (2552: 72-76) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติหลัก 5 ประการของผู้ผู้นำแห่งชาติอนาคต มี 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking Globally) ศึกษาความเข้าใจในเศรษฐศาสตร์มหภาค ต้องรู้ทันกฎหมายและการเมืองประเทศอื่นๆด้วย มีสองปัจจัยที่ผู้นำยุคต้องคิดถึง คือ การการเพิ่มขึ้นของการค้าระหว่างประเทศ และการบูรณาการด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ผู้นำแห่งชาติยังต้องคิดถึง การบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งภายในสำนักงานและการส่งออก

2. ต้องเข้าใจความในหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) ของทีมงานและประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ ต้องเข้าใจทั้งระบบเศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีด้วย

3. ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Demonstrating Technology savvy)

1) ต้องรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างชาญฉลาดนั้น สามารถช่วยองค์กรได้อย่างไรบ้าง

2) ต้องรู้จักคัดเลือก พัฒนา และจงใจทีมงานที่เก่งเทคโนโลยีให้อยู่กับองค์กรไปนาน

3) ต้องรู้จักวิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ

4) ต้องการเป็นผู้นำตัวอย่างในแง่การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

4. ต้องสร้างหุ้นธุรกิจ (Building Partnerships) ผู้นำยุคหน้าต้องรู้จักสร้างหุ้นส่วนธุรกิจยิ่ง มากยิ่งดี ผู้นำยุคหน้าจึงควรคิดบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวและแบบ "ชนะ-ชนะ"(win-win) กับ องค์กรอื่นๆไว้จึงหน้าจะเหมาะสมกว่า

5. ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership) การที่ผู้นำแห่งอนาคตเข้าใจศิลปะ การบริหารทีมงานที่เก่งเลิศ (Talent Management) ให้มีประสิทธิภาพต่อผู้นำเองและองค์กรการ แบ่งปันความรู้ความสามารถรับประสบการณ์ความสำเร็จของผู้นำต่อทีมงานเก่งๆ เหล่านั้น จะช่วย เพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้ผู้นำแห่งอนาคตโดดเด่นกว่าผู้นำอื่นๆ อย่างชัดเจน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership theory)

Hersey and Blanchard เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น ในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของ ภาวะผู้นำ (Life-Cycle Theory of Leadership) โดยได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติ เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาวิจัยของรัฐโอไฮโอ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่ม ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และทำที่ไหน เป็นต้น และ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือ มากกว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใดพิจารณาจากความพร้อม (Readiness) ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา Hersey and Blanchard (1988: 170 อ้างถึงใน ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์, 2548: 28-30) ใน 2 ด้านคือ ด้านความสามารถ (Ability) ดูจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็น สำหรับงาน และ ด้านความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น ความมี

พันธะผูกพัน และแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) ในแต่ละระดับจะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบดังนี้

1. การบอกงาน (Telling) เน้นงานมากที่สุด เน้นความสัมพันธ์น้อย ผู้นำบอกให้ผู้ตามทำงานหนึ่งๆ ด้วยวิธีการหนึ่งๆ ตามความคิดของผู้นำ ผู้ตามมีหน้าที่คอยรับคำสั่งและคอยทำตาม

2. การขายงาน (Selling) เน้นงานมากและเน้นความสัมพันธ์มากด้วย ผู้นำต้องการให้ผู้ตามทำงานหนึ่งๆ ด้วยวิธีการหนึ่งๆ โดยการอธิบายเหตุผลที่ต้องทำและเปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามเพื่อจะได้อธิบายจนผู้ตามเห็นด้วยและยอมรับความคิดเห็นของผู้นำแล้วนำความคิดไปทำ ผู้นำอาจให้ผู้ตามเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานแล้วพิจารณาเลือกความคิดเห็นที่ตนเห็นด้วยเพื่อมอบให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ

3. การร่วมงาน (Participating) เน้นความสัมพันธ์มากแต่เน้นงานน้อย ผู้นำกับผู้ร่วมงานจะช่วยกันกำหนดงานที่จะทำและวิธีการทำงาน สิ่งที่ได้จากการปรึกษาหรือตัดสินใจร่วมกันนี้อาจไม่ตรงกับสิ่งที่ผู้นำคิดไว้ก็ได้ แต่ผู้นำก็ยอมที่จะโอนอ่อนโดยยึดถือการตัดสินใจของผู้ร่วมงานเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

4. การมอบงาน (Delegating) เน้นความสัมพันธ์น้อยและเน้นงานน้อย ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ตามรับงานไปทำ ส่วนในรายละเอียดจะทำอะไร และทำอย่างไรอยู่ในดุลยพินิจของผู้รับมอบงาน เมื่อมอบงานไปแล้ว ผู้นำก็ไม่ได้มีความสัมพันธ์อะไรกับผู้รับมอบงานเป็นการเพิ่มเติมอีกประการใด

ซึ่งผู้นำแต่ละรูปแบบจะให้ความสำคัญกับงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกัน การบอกงาน เน้นงานมาก เน้นความสัมพันธ์น้อย การขายงาน เน้นงานมากและเน้นความสัมพันธ์มาก การร่วมงาน เน้นความสัมพันธ์มาก เน้นงานน้อย และการมอบงานนั้นมักพบในผู้นำที่เน้นงานน้อยและเน้นความสัมพันธ์น้อยด้วย

การพัฒนาความเป็นผู้นำ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 254) ได้อธิบายถึงความเป็นผู้นำนั้นสามารถพัฒนาได้จากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน และการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะหรือความสามารถบางอย่างให้เกิดขึ้น ซึ่งแนวทางในการพัฒนานั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงาน ผู้นำที่ผ่านในการเรียนรู้ และบ่มเพาะในงานจะเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารงาน บริหารคน และในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา กิจกรรมขนาดใหญ่มักมีศูนย์ประเมิน (Assessment Center) และมีหลักสูตรในการพัฒนาความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ เช่น ที่ FedEx และ 3M เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำในหลักสูตรด้านต่างๆ เช่น หลักสูตร Executive Coaching

3. การใช้พี่เลี้ยงและตัวแบบ ในหลายกิจกรรมจะมีการกำหนดตัวผู้บริหารอาวุโสให้พี่เลี้ยงหรือตัวแบบแก่ผู้บริหารฝึกหัดที่เข้ามาใหม่

แสงอุษา โลงนันทน์ และกฤษณ์ รุยาพร (2548: 12-13) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ และขั้นตอนในการสร้างผู้นำ ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Thai SMILE หรือรอยยิ้มแบบไทย ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญแยกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

S: Self - awareness ได้แก่ การสร้างความตระหนักในความเก่งที่มีอยู่ภายใน และความเป็นตัวตนที่แท้จริงของเราด้วยกระบวนการคัดแยกเมล็ดพันธุ์ของความเก่ง ตลอดจนเพาะบ่มเมล็ดพันธุ์ของความเก่งที่มีอยู่ภายในให้งอกงามออกมา

M: Manage Emotion ได้แก่ การจัดการรับสมดุลของชีวิต โดยเฉพาะสมดุลทางอารมณ์ ด้วยการปลดปล่อยความสามารถที่มีอยู่ภายในให้เป็น ตลอดจนลดอัตราการเกิดความเครียด เพิ่มความสุขให้กับชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยการเพิ่มอัตราการใช้ความเก่งให้มากขึ้น และลดอัตราการใช้ความไม่เก่งให้น้อยลง

I: Innovate Inspiration ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของชีวิต มองหาหนทางสู่ความสำเร็จที่หน้าจะเจอกับอุปสรรคทางอารมณ์น้อยที่สุด หนทางสู่ความสำเร็จที่หน้าจะเจอเจอกับอุปสรรคแรงต้านน้อยที่สุด คั้นหนทางที่เปิดโอกาสให้เราได้ใช้ความเก่งที่เป็นธรรมชาติของเราแต่ละคนอย่างเป็นประสิทธิภาพ เพราะนอกจากหนทางที่ว่านี้จะสร้างอุปสรรคน้อยที่สุดแล้ว ยังเอื้อให้เกิดความสุขและความสนุกระหว่างการเดินทางอีกด้วย

S, M และ I ที่กล่าวมาข้างต้นเป็น 3 ขั้นตอนที่จะช่วยให้คุณได้ตระหนักถึงธรรมชาติของตัวเอง ตลอดจนคุณค่าที่มีอยู่ภายในได้อย่างชัดเจนมากขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพอในการสะกิดความเก่งอย่างเป็นรูปธรรม บ่อยครั้งที่เราพบว่าคนหลายคนตระหนักถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายใน ตลอดจนจนมีเป้าหมายในการสร้างก้าวกระโดดในชีวิตที่ชัดเจน แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินทำตามความฝันได้ เพราะต้องพบกับแรงต้านมากมายจากบุคคลและภาวะแวดล้อมรอบๆ ตัว ทำให้เกิดเป็นที่มาของอีก 2 ขั้นตอนสุดท้ายของหลักการ SMILE อันได้แก่

L- Listen with Head and Heart ได้แก่ การทำความเข้าใจกับธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบๆตัว ไม่ว่าจะเป็นคนที่อยู่รอบข้าง ระบบงานบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้รวมถึงการเคารพและชื่นชมสภาพความเป็นจริงของธรรมชาติเหล่านั้น และบรรจงเลือกสภาวะแวดล้อมที่สร้างแรงเสียดทานน้อยที่สุดในการเดินทางสู่ความสำเร็จให้กับตัวเอง

E-Enhance Social Skill ได้แก่ การอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เลือกสรรและอยู่อย่างมีความสุข แม้เราจะไม่สามารถเลือกทำในสิ่งที่เราไม่สนุกได้ แต่เราทุกคนก็สามารถที่จะสร้างความสนุกและความสุขได้จากทุกสิ่งที่เราทำ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวข้องกับสตรี

ความสำคัญของสตรีในสังคมไทย

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2555:12-13) ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญของผู้หญิง ไว้ว่า ผู้ชายถูกยกย่องว่า มีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ สามารถตัดสินใจ ในช่วงเวลาที่สำคัญได้มากกว่า แม้แต่สนามทางการเมือง ก็ดูเหมือนว่า ผู้ชายจะเดินเข้าสู่เวทีแห่งนี้มากที่สุดและได้ระบุงการคัดเลือกมวลมหาชนมากที่สุด ขณะที่ในอดีต แทบจะมองไม่เห็นผู้หญิงเดินสู่เส้นทางสายนี้มากนัก แม้ใน

องค์กรของรัฐและเอกชนชั้นนำก็ยากที่ผู้หญิงจะถูกผลักดันให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุดต่างจากสังคมในต่างประเทศว่าไม่ว่า หญิง หรือ ชาย ต่างมีขีดความสามารถและศักยภาพไม่แพ้กัน

ซูซาน วิลสัน โชลโลวิก (2549: 252) ได้กล่าวว่า ในเรื่องทัศนคติของการเกิดความเท่าเทียมทางเพศนั้นเรามองว่า ผู้หญิงจะเริ่มมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น ผู้หญิงต้องการโอกาสที่จะเติมเต็มทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว ซึ่ง ฮิลลารี คลินตัน สุภาพสตรีหมายเลขหนึ่งพูดในการประชุมครั้งที่ 4 ขององค์การสหประชาชาติในหัวข้อเรื่อง ในกรุงปักกิ่งของประเทศจีน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 1999 ว่า “ถ้าผู้หญิงมีโอกาสทำงานหารายได้ได้เต็มที่เท่ากับผู้ชายในสังคม ครอบครัวของพวกเขาจะเฟื่องฟู และเมื่อครอบครัวเฟื่องฟู ชุมชนและประเทศชาติก็จะเฟื่องฟูด้วย” อย่างไรก็ตามการจากสังคมโลกตะวันตก ก็แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยโดยเฉพาะในปัจจุบัน เนื่องจากผู้หญิงมักมีความคิดว่า หากชายทำได้หญิงก็ทำได้ ทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในทางกลับกันผู้หญิงต่างหากที่มีความเข้มแข็งละเอียดลออ มีความพยายามและอดทนมากกว่าชายหลายเท่าหากมีใครให้โอกาส และคนในสังคมไม่ปิดกั้นผู้หญิงโดยเฉพาะฐานะและชาติตระกูลผู้หญิงจำนวนมากก็ไม่แพ้ชายต่างเดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศมีดีกรีเป็นนักเรียนนอกจำนวนมากและกับมานั่งในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด หรือ ซีอีโอองค์กรสำคัญ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะส่วนใหญ่ที่มรดกทางธุรกิจที่ต้องสืบทอดทายาทให้ลูกผู้ของตระกูลเข้ามาทำหน้าที่แทนโดยการส่งไปเรียนเมืองนอกเมืองนา และกับมาบริหารให้บริษัทเจริญก้าวหน้าไม่แพ้ใคร

นอกจากนี้จะเห็นได้จากปัจจุบันมีจำนวนมารับราชการตำรวจและเข้าสู่การเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน จากเดิมที่เปิดให้เฉพาะผู้ชายรวมถึงการเป็นทหารหญิงในตำแหน่งสูง ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหญิง ปลัดอำเภอหญิง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดอบต. นายกเทศมนตรี นายกเทศบาล ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้คุมนักโทษหญิงในเรือนจำต่างๆ แม้แต่พนักงานขับรถ ข.ส.ม.ก รถแท็กซี่ ขับรถตู้โดยสาร ฯลฯ เรียกได้ว่า ผู้หญิงชอบปากกัดตีนถีบเลี้ยงครอบครัวขณะเดียวกันเมื่อสังคมเปิดกว้างให้โอกาสผู้หญิงทุกคน ก็พร้อมพกความสามารถและหัวใจที่พร้อมทุ่มเทที่จะงานแทนหรือทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ชายโดยพวกเขาเข้าต้องการประกาศให้โลกรู้ว่าพวกเขาก็ทำได้ ไม่แพ้ "ชายอกสามศอก"

เสนาะ เจริญพร (2548: 3) ได้กล่าวถึง ประเด็นผู้หญิงในวาทกรรม ของสังคมช่วงทศวรรษ 2530 พยายามส่งเสริมภาพเสนอใหม่ๆ ขึ้นมาแข่งขันกับภาพผู้หญิงแบบเก่าที่เน้นความเป็นกุลสตรีและความเป็นข้างเท้าหลัง ภาพเสนอใหม่ คือ ภาพของผู้หญิงเก่งหรือผู้หญิงที่มีความสามารถโดดเด่นและมีบทบาททัดเทียมกับผู้ชาย มีความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังเกิดขึ้นควบคู่ไปกับปฏิบัติการทางสังคมที่เป็นรูปธรรมหลายประการ อันแสดงถึง "ความก้าวหน้า" ของผู้หญิง เช่นในส่วนของกฎหมายซึ่งมีการรับรองสิทธิในการลาคลอด 90 วัน ในส่วนของการบริหารการปกครอง ซึ่งยอมรับสิทธิในการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีการสนับสนุนทุนให้นักศึกษาไทยไปเรียนสตรีศึกษาในต่างประเทศ หรือในส่วนของผู้หญิงจำนวนหนึ่งซึ่งรวมตัวกันออกมาต่อต้านสื่อที่เสนอภาพผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ

สังคมไทยมีแนวโน้มในลักษณะที่จะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไทยดังนี้ (วันทนี วาสิกะสิน 2546: 163-165 อ้างถึงใน พยุง รสใจ, 2554: 29)

1. การตื่นตัวในการรณรงค์เรื่องปัญหาของผู้หญิงและเด็ก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. นโยบายของรัฐบาลในเรื่องผู้หญิงและเด็ก มีแนวโน้มที่ชัดเจนให้ความสำคัญและจริงจังที่จะแก้ปัญหา
3. การปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนที่เกี่ยวกับปัญหาของผู้หญิงและเด็กมีจำนวนมากได้นำเสนอปัญหาการคุกคามทางเพศ ทำให้คนในสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคม
4. การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ของสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ทำให้คนในสังคมมีความเข้าใจปัญหาของผู้หญิงเพิ่มขึ้น
5. การตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน ทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกว่าผู้หญิงก็เป็นเพศที่จะต้องได้รับความคุ้มครองด้านความเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ชาย
6. ผู้หญิงได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้น เช่น ผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาทางอาชีพการงาน ทำให้ผู้หญิงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในการเลี้ยงดูหรือพึ่งพาทางเศรษฐกิจ
7. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ผู้หญิงมีบทบาทค่อนข้างมากในการทำงานเลี้ยงครอบครัว

สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย

สถานภาพ หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่งอันเป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ที่สังคมกำหนดไว้ ส่วนบทบาทคือ แบบแผนพฤติกรรมหรือความประพฤติของผู้มีสถานภาพหรือดำรงฐานะตำแหน่งนั้นๆ สถานภาพและบทบาทมีทั้งที่ “คาดหวัง” คือ ที่สังคมปรารถนาจะให้เป็น ซึ่งมักจะถ่ายทอดมาจากรูปแบบเดิมโดยการสั่งสอน อบรม และที่ “เป็นอยู่จริง” คือ ที่ปรากฏอยู่ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับที่ “คาดหวัง” ก็ได้ ซึ่งสถานภาพของสตรีจะขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ (พยุง รสใจ, 2554: 30-31)

1. ด้านสังคมวัฒนธรรม สภาพทางสังคมวัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อ และพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้มนุษย์ในแต่ละสังคมแตกต่างกันไป วัฒนธรรม เป็นรากฐานขนบธรรมเนียมประเพณีที่สังคมยอมรับนับถือ แลละปฏิบัติสืบทอดกันมา และมีอิทธิพลในการกำหนดแนวทางของสถานภาพและบทบาทสตรีในสังคม สังคมกำหนดแนวทางดำเนินชีวิตของผู้หญิงไว้เคร่งครัดกว่าผู้ชายมาก ผู้หญิงไม่สามารถทำตามปรารถนาของตนได้หลายสิ่งหลายอย่างในขณะที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงถูกกำหนดให้เป็นผู้บำรุงบำเรอความสุขแก่ผู้ชาย โดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยากหรือความอึดอัดที่ได้รับสังคมในอดีตนั้น สถานภาพของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชายมากทำให้ผู้หญิงขาดอิสรภาพและความเป็นตัวเองอย่างเด่นชัด แต่ในปัจจุบันได้ลดลงไปบ้างแล้ว

2. ด้านเศรษฐกิจ ระดับสังคมวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น มีผลทำให้สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชายด้วย แม้ผู้หญิงจะเป็นผู้ควบคุมการใช้จ่ายในบ้านแต่ก็เป็นอำนาจที่ต้องได้รับมอบหมายจากผู้ชายที่เป็นหัวหน้าครอบครัวเท่านั้น การแบ่งงานในบ้านระหว่างเพศแทบไม่มีกล่าวคือ ผู้หญิงจะรับภาระงานบ้านทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด โดยไม่มีค่าตอบแทน ความสำเร็จในบทบาทภายในบ้านของสตรีนั้น นอกจากจะวัดด้วยความสุขสบายของคนในครอบครัวแล้ว ยังวัดจากความสามารถในการช่วยสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวการเพิ่มการออมไม่ว่าจะโดยการลดค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มรายได้ของครอบครัวก็ตาม ดังนั้นแท้ที่จริงแล้วสตรีไทยมีบทบาทในการช่วยเศรษฐกิจของครอบครัวมานานแล้วอย่างไม่เปิดเผย (invisible role)

3. ด้านการเมืองการปกครอง ในอดีตกล่าวได้ว่า สถานภาพและบทบาทของสตรีในด้านนี้แทบไม่มี หรือหากจะมีก็เป็นลักษณะอยู่เบื้องหลัง อันเป็นผลเนื่องมาจาก ระบบสังคมวัฒนธรรมไม่เปิดโอกาสให้ ยกเว้นในบางกรณีบางโอกาส เช่น สตรีตระกูลสูงในสมัยสุโขทัยเข้ารับราชการในพระบรมมหาราชวัง หรือระหว่างบ้านเมืองเกิดศึกสงคราม สตรีก็เข้ามาช่วยในการสู้รบด้วย

4. ด้านตัวสตรีเอง นอกจากเรื่องต่างๆ ดังกล่าวแล้ว ตัวสตรีเองก็ยังเป็นผู้กำหนดสถานภาพให้แก่ตนเอง กล่าวคือสตรีไทยในอดีตได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาจากภายในครอบครัวทำให้มีโลกทัศน์แคบเฉพาะในเรื่องการเตรียมตัวเป็นภรรยา และเป็นมารดาที่อยู่ในแบบฉบับ ความเชื่อและความสำนึกในสถานภาพที่ด้อยกว่าชาย จึงถูกตอกย้ำโดยผ่านขบวนการอบรม สั่งสอนดังกล่าว ความเชื่อและความสำนึกของสตรีส่วนใหญ่ที่ยอมรับสภาพด้อยกว่าชายโดยถือว่าเป็นเรื่องธรรมชาติจัดมาให้เหมาะสมอยู่แล้ว ทำให้เกิดความสำนึกว่าจะต้องพึ่งเพศชายตลอดชีวิต จึงจำต้องทำตามบทบาทหน้าที่ฝ่ายชายเป็นผู้กำหนดให้ ขาดความกระตือรือร้นที่จะดิ้นรนค้นหาศักยภาพและไต่เต้าไปสู่ความสำเร็จด้วยผลงานของตนเอง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับสตรี

แนวคิดสตรีนิยมจึงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อต่อสู้ ชวงชิง ปฏิเสธและท้าทายต่อมิติทางอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ของระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชายเป็นใหญ่แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม จึงไม่อาจแยกขาดจากขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ ขบวนการสตรีนิยม จึงเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบหนึ่งเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ ความเสมอภาคนี้จะเป็นไปได้ก็โดยนาเอาผู้หญิงกลับเข้ามาในกระแสหลักของทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตาม สำหรับแนวคิดสตรีนิยมแล้ว ความเสมอภาคทางเพศไม่ได้เกิดขึ้นโดยตัดขาดจากความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากสตรีนิยมเชื่อว่า ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศนั้นเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกับความไม่เท่าเทียมกันในด้านอื่นๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้น ความไม่เท่าเทียมระหว่างเชื้อชาติ รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสีผิว การที่สตรีนิยมเอาเสียงที่ขาดหายไปของผู้หญิงและผู้ด้อยโอกาสในสังคมกลับเข้ามาสู่สังคมอีกครั้งหนึ่งย่อมทำให้ มิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ มีความเป็นวัตถวิสัยมากขึ้น (ตรุณี กุลวงศ์. 2549 : 42-43)

วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 24-25) ได้กล่าวถึง แนวคิดที่ว่าด้วยสตรีศึกษา หรือ feminist ว่า มักถูกกล่าวอ้างถึงเสมอ มีการศึกษาวิจัยความไม่เสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี เพราะเป็นแนวคิดที่ช่วยสร้างกรอบการอธิบายถึงความไม่เสมอภาคระหว่างทั้งสองเพศนี้ ทั้งนี้ ขบวนการ feminist ก็เป็นเหมือนกระบวนการเปลี่ยนสังคมตามแบบอื่นๆ ที่ต้องมีแนวคิด ทฤษฎีในการวิเคราะห์และหาหนทางแก้ปัญหาเป็นพื้นฐานรองรับ ซึ่งปัจจุบันนี้สถานภาพทางทฤษฎีของกลุ่มแนวคิดนี้มีลักษณะค่อนข้างหลากหลาย พอที่แบ่งแนวทางแต่ละแนวทางคิดได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. แนวทางสตรีแบบเสรีนิยม (Liberal feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมือง พื้นฐานของสังคมทุนนิยมประชาธิปไตย นักคิดที่เป็นที่รู้จักกันดี คือ Betty Frieden ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์กร Now ซึ่งเป็นองค์กรเพื่อสิทธิสตรีสหรัฐ

2. แนวทางสตรีแบบสตรีนิยม (Socialist Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการกดขี่ทางชนชั้นและทางเพศมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างซับซ้อนและแนบแน่น จึงต้องมีการเปลี่ยนทั้ง

ระดับการผลิต ชีวิต ครอบครัว และเพศสัมพันธ์ ควบคู่กันไป นักคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ E. Goldman และ J. Mitchell

3. แนวทางสตรีแบบรุนแรง หรือแบบสุดขั้ว (Radical Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็น แม้คล้ายกับแนวสังคมนิยม แต่ก็ต่างกันในส่วนที่แนวทางนี้เห็นว่าการกดขี่ทางเพศมีรูปแบบที่หยั่งรากลึกกว่าการกดขี่ในรูปแบบอื่น และเป็นรากเหง้าของการเอาเปรียบในด้านอื่น ดังนั้น จึงได้มีการคิดค้น ทฤษฎีและวิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์นั้นอย่างเป็นพิเศษ นักคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ Kate Millet และ Shulamith Firestone

4. แนวทางสตรีนิยมเชิงวัฒนธรรม (Cultural Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็น ว่า สตรีมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุรุษ เช่น ความอ่อนโยน ความอดทน ความเสียสละ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวนี้จะกลายเป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ชาติ แนวคิดกลุ่มนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ การค้นคว้า การสร้างสรรค์วัฒนธรรมสตรี โดยไม่เน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจการเมืองแบบใด เป็นการเฉพาะ

แนวคิดใน 3 กลุ่มแรกนั้น มีทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่า ความแตกต่างระหว่างบุรุษ-สตรีเป็นสิ่งที่ สังคมกำหนดขึ้นมาส่วนใหญ่ และความแตกต่างนี้เป็นที่มาของสถานภาพที่เป็นฝ่ายเสียเปรียบของสตรี ดังนั้น สังคมในอนาคตที่สตรีกับบุรุษจะมีความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกันนั้น จะต้องไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของเพศหรือนำประเด็นเพศมาเป็นเครื่องกำหนดฐานะและคุณสมบัติของ สมาชิกในสังคม ส่วนในแนวคิดกลุ่มที่ 4 นั้นจะเน้นไปที่คุณสมบัติที่แตกต่างกันระหว่างบุรุษและสตรี และให้ความสำคัญประเด็นที่ว่าสังคมในอนาคตนั้นจะมีคุณสมบัติอย่างไรเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ มาก-น้อยเพียงพอ และสำหรับแนวคิด Feminist Approach นั้น วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 25) ยัง กล่าวอีกว่า มีอีกหลากหลายแนวคิดที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดปลีกย่อย แต่จุดรวมซึ่งเป็น หลักการสำคัญของแนวคิดนี้ คือ เรื่องการพิจารณาถึงแนวทางสัมพันธ์ระหว่างสตรีและบุรุษ ซึ่งมี ลักษณะของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศมาตั้งแต่สมัยอดีตจนกระทั่งในปัจจุบัน ไม่ว่าสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม ปัญหาความเท่าเทียมก็ยังมีมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะ เป็นใน ประเด็นการเอาเปรียบ การเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยมีความเปลี่ยนแปลงไปบ้างเฉพาะใน รูปแบบและเนื้อหาเท่านั้น

การศึกษาทางสังคมวิทยาของ คาโรลีน เอลลิออต Carolyn Elliott (1977 อ้างถึงใน รัตนา จงสุทธานามณี, 2538: 9-10) ได้กล่าวถึงความไม่เสมอภาคสตรีต้องเผชิญอยู่ในฐานะสมาชิกสังคม ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของสตรีเป็นอย่างมาก และสกัดกั้นการพัฒนาในสังคม ด้วย จึงได้ให้อรรถาธิบายไว้ 4 ทฤษฎีด้วยกัน คือ

1. ทฤษฎีวัฒนธรรม (Culture Dualism) กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วสตรีมีความสามารถมากกว่าบุรุษ อาทิ เรื่องความสามารถในการให้กำเนิดมนุษย์ บุรุษจึงพยายามกำหนดวัฒนธรรมขึ้นมา เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมสตรีให้มีบทบาทที่จำกัด โดยการไม่ให้สตรีมีส่วนเกี่ยวข้องกับ สงคราม ศาสนา และการเมือง

2. ทฤษฎีวิวัฒนาการทางสังคม (Social Theory) การที่สังคมริเริ่มจาก สังคมแบบปฐมภูมิมาสู่สังคมที่มี ความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้มีการแบ่งงานกันทำ ทฤษฎีนี้รวมไปถึงทฤษฎีการทำสังคม

ให้เป็นสมัยใหม่ และทฤษฎีมาร์กซิสต์ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ไม่เท่าเทียมกันโดยสตรีจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบบุรุษ

3. ทฤษฎีลัทธิการพัฒนา (Developmentalism) มีสมมติฐานว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาเป็นการให้ความรู้เฉพาะบุรุษเท่านั้น ขณะเดียวกันก็แสวงหาผลประโยชน์ในการใช้แรงงานสตรี เช่น การทำงาน การเลี้ยงดูบุตรไม่ได้ถูกนำมาคิด เป็นส่วนหนึ่งของการคำนวณรายได้ประชาชาติ

4. ทฤษฎีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Dependency Theory) คือ การที่โลกที่สามต้องพึ่งพาอาศัยต่างประเทศ ประเทศอุตสาหกรรมเข้าควบคุมการตลาดและเทคโนโลยี ประเทศที่เจริญแล้วเบียดบังทรัพยากรจากประเทศที่ยากจน เมืองใช้ทรัพยากรจากชนบท บุรุษจึงถูกดึงดูดเข้าสู่เมืองได้มีทักษะความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ขณะที่สตรียังใช้แรงงานอยู่ในภาคเกษตรกรในชนบท และถูกกีดกันด้านการผลิตอื่นๆ เพื่อสังคมส่วนรวมให้มีบทบาทการผลิตในครัวเรือน

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของสตรี

สำหรับงานเขียนของ เคท มิลเล็ต Kate millet (1971 อ้างถึงใน รัตนา จงสุทธานาม, 2538: 10-11) นั้น ได้อธิบายว่า ความพยายามของสตรีจะเข้าสู่การเมืองมักจะไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากมีเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคสกัดกั้นอยู่ 8 ประการด้วยกันคือ

1. ปัจจัยด้านการอบรมกล่อมเกลாத่างสังคม ซึ่งได้สร้างแนวความคิดและอุดมการณ์ที่ยอมรับการใช้อำนาจบังคับ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับบุตร หรือระหว่างผู้นำกับใต้ปกครอง ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า การที่มีลักษณะของ "ผู้นำ" และ "ผู้ปกครอง" ต้องมีการใช้อำนาจและก้าวร้าว จึงเป็นบทบาทที่เหมาะสมกับ บุรุษมากกว่าสตรี เพราะจะต้องใช้อำนาจครอบงำผู้อื่นด้วย สตรีจึงมักถูกกีดกันจากการเข้าสู่การเมือง

2. ปัจจัยด้านกายภาพ ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีสภาพร่างกายและจิตใจได้แตกต่างกัน ทำให้เพศหญิงถูกมองว่าอ่อนแอ ไม่เหมาะกับบทบาททางการเมือง ปัจจัยด้านกายภาพนี้ได้รับการสานต่อด้วยการกำหนดบทบาทที่ต่างกันระหว่างหญิงชาย โดยผ่านทางระบบวัฒนธรรมของแต่ละสังคมด้วย

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างของสังคม ซึ่งมีการจัดลักษณะของความสัมพันธ์ โดยได้มอบหมายให้เพศชายทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับคำสั่งสอนของศาสนาคริสต์ที่ยกย่องเชิดชูและกำหนดให้ "บิดา" เป็นหัวหน้าครอบครัว และเป็นผู้นำสังคมด้วย สตรีจึงถูกกีดกันจากบทบาททางการเมือง จากโครงสร้างของระบบการเมืองที่ถูกครอบงำโดยเพศชายมาโดยตลอด

4. ปัจจัยด้านโครงสร้างของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดสถานภาพ และบทบาททางการเมืองของสตรีด้วย ในระดับชนชั้นเดียวกันนั้น ไม่ว่าจะเป็นชนชั้นสูง กลาง หรือต่ำพบได้ว่าสตรีจะมีบทบาททางการเมืองน้อยกว่าในทุกๆระดับ ยิ่งในระดับสูงด้วยแล้ว เนื่องจากมีสตรีในชั้นสูงๆ ทางโครงสร้างทางสังคมน้อยมาก บทบาททางการเมืองจำต้องน้อยตามลงไปด้วย และส่วนใหญ่ก็มักจะมีการใช้ "บทบาทแฝง" โดยผ่านทางบิดา หรือสามีเป็นสำคัญ

5. ปัจจัยด้านครอบครัวและความรับผิดชอบในฐานะแม่บ้านและมารดา ภาระหน้าที่ดังกล่าวได้ผูกมัดสตรีให้ต้องอยู่ในการรับผิดชอบที่จำเจอยู่ภายในครัวเรือน และเป็นงานที่

ไร้เกียรติและศักดิ์ศรีและไม่ได้ค่าจ้างค่าตอบแทน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มเติมทักษะด้านอาชีพหรือประสบการณ์ หรือแม้กระทั่งโอกาสที่จะมีการประกอบอาชีพเพื่อแสวงหารายได้ของตนเอง อันจะช่วยให้เกิดอำนาจต่อรองและโอกาสที่จะได้สร้างพื้นฐานการยอมรับทางการเมือง

6. ปัจจัยด้านกฎหมายข้อบังคับทางสังคม ที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ทั้งในด้านสถานภาพ การประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง

7. ปัจจัยด้านความเชื่อทางศาสนาแ่งคิดทางมานุษยวิทยา ในสังคมต่างๆ นั้นสตรีมักจะเสียเปรียบที่จะได้เข้ามามีบทบาทในสังคมเท่าเทียมบุรุษ โดยเฉพาะมีการเข้ามามีบทบาททางการเมือง และใช้อำนาจ เนื่องจากได้มีความเชื่อที่เผยแพร่โดยอ้างคำสั่งสอนทางศาสนาที่กำหนดให้สตรีมีสถานภาพต่ำต้อยและด้อยกว่าบุรุษ

8. ปัจจัยด้านระบบค่านิยม และความเชื่อด้านจิตวิทยา ที่เชื่อว่าสตรีมีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์สูง ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ จึงไม่เหมาะสมที่จะมีบทบาทในการใช้อำนาจทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคม นอกจากนี้ การที่สตรีดำเนินชีวิตโดยยอมรับสภาพของ "ชนกลุ่มน้อย" แม้ว่าในเชิงปริมาณและจะมีจำนวนเท่าเทียมกันหรือมากกว่าบุรุษ ทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน และขาดโอกาสเสมอภาคในการเข้าสู่การเมือง

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2551: 3) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประเด็นของบทบาทของผู้หญิงในทางการเมือง คือ

1. ผู้ชาย ชุมชน และสังคม ยังมีทัศนคติโน้มเอียงในเรื่องมิติหญิงชาย และความเท่าเทียมกันทางเพศ และเนื่องจากทัศนคติโน้มเอียงจึงทำให้เกิดการปิดกั้นโอกาสของผู้หญิงในการเข้าสู่กระบวนการทางการเมือง

2. การขาดสภาพบังคับใช้อย่างจริงจัง เนื่องจากในบทบัญญัติทางกฎหมายระบุเพียงว่า "คำนึงถึง" จึงทำให้เป็นเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงสัดส่วนที่ชัดเจน เช่น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และมาตรา 97 (2) กำหนดว่าในการจัดทำบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองจะต้องคำนึงถึงโอกาสและความเท่าเทียมกันในทางเพศ มาตรา 114 กำหนดว่าในกระบวนการสรรหาบุคคลเป็น ส.ว. จะต้องคำนึงถึงประเด็นเรื่องโอกาสและความเท่าเทียมในทางเพศและอีกกรณีหนึ่ง เนื่องจากแม้ว่ามีการบัญญัติประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันในทางเพศในกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อและกระบวนการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา แต่ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันในทางเพศมิได้ปรากฏในกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงพร พยัคตพงษ์ (2553: 9) ได้ทบทวนการศึกษาของศาสตราจารย์ Melville Currell ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคของสตรีในบทบาททางการเมืองไว้ ดังนี้

1. อุปสรรคอันเกิดจากการที่สตรีต้องรับภาระในการเลี้ยงดูบุตร-ธิดา และรับภาระงานบ้านภายในครอบครัว ต้องใช้เวลาอดสาหะอย่างมาก โดยเฉพาะสตรีที่มีอายุน้อยยังอยู่ภาวะเจริญพันธุ์ ทำให้ขาดโอกาสและไม่มีเวลาที่จะเข้ามาฝึกฝนและหาประสบการณ์ทางการเมือง

2. อุปสรรคจากการที่สตรีได้รับการอบรมสั่งสอน และผ่านกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมให้ยอมรับในสถานภาพและบทบาทที่ด้อยกว่าบุรุษ ยอมให้ฝ่ายชายเป็นผู้นำตลอดเวลา ซึ่งในการประสานต่อการสั่งสอนด้วยการกำหนดบทบาทที่เป็นข้างเท้าหลังของสตรี ได้มีการประพฤติปฏิบัติสืบ

ต่อกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมประจำชาติ วัฒนธรรมย่อยในท้องถิ่น นอกจากนี้ สตรีได้รับข่าวสาร ข้อมูลทางการเมืองน้อย ขาดโอกาสในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ทำให้สตรีขาดความสนใจ และมีประสิทธิภาพทางการเมืองต่ำเช่นกัน

3. อุปสรรคการอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัว ที่มักจะทำให้ความสำคัญกับบุตรชายมากกว่า บุตรสาว การถ่ายทอดความรู้ทางการเมือง หรือ การเปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในระดับต่างๆก็มักจะเปิดโอกาสให้บุตรชายมีส่วนร่วมมากกว่าบุตรสาว ซึ่งบิดามารดามักจะอยากอบรมเลี้ยงดูให้อยู่กับเหย้า ฝ้ากับเรือน

4. ในกรณีที่บิดามารดามีบทบาท หรือมีตำแหน่งทางการเมืองซึ่งสืบทอดเจตนากรรมของครอบครัว จะมันถ่ายทอดให้กับบุตรชายมากกว่าบุตรสาว บุตรสาวจะได้รับโอกาสที่จะเข้าสู่ทางการเมืองก็เฉพาะกรณีที่เป็นการสืบทอดต่อจาก บิดา ลุง พี่ชาย หรือน้องชายเป็นส่วนใหญ่ หรือ มิฉะนั้นก็เป็นการสืบทอดบทบาททางการเมืองต่อจากสามี

5. อุปสรรคจากการไม่เกาะกลุ่มของสตรี ซึ่งได้รับการยืนยันจากนักทฤษฎีกลุ่มที่ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า สตรีไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้เป็นก้อน มักใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ และส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การครอบงำของสมาชิกครอบครัวที่เป็นบุรุษ ทำให้สตรีต้องถูกจำกัดลักษณะให้มีศักยภาพเป็นเพียงชนกลุ่มน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่มีจำนวนเท่าเทียมหรืออาจมากกว่าบุรุษในทางสังคม ทำให้สตรีขาดโอกาสที่จะมีบทบาทอิสระ และไม่กระตือรือร้นจะเข้ามามีบทบาททางการเมือง

6. อุปสรรคจากโครงสร้างทางการเมือง และระบบการเลือกตั้ง ที่ใช้ระบบการเลือกตั้งผู้แทนชายเปิดเสรี ไม่ยึดตามระบบอัตราส่วนที่เอาจำนวนมากน้อยทางเพศระหว่างหญิงชายเป็นที่ตั้ง เพื่อที่ว่าผู้หญิงสามารถมีผู้แทนในจำนวนที่มากพอได้สัดส่วนกับจำนวนประชากรสตรีของสังคม

ปัจจัยที่ส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

Kirkpatrick, Jean J. (1979 อ้างถึงใน กนกนุช นากสุวรรณ, 2547: 34-35) ได้อธิบายถึงลักษณะที่ส่งเสริมต่อการการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นบุรุษหรือสตรีโดยจะต้องมีพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. เป็นคนที่อยู่ในภูมิลาเนาเดิม ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกผูกพันลึกซึ้งต่อชุมชนเหมือนกับคนพื้นเพเดิมจากการศึกษา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรีชาวอเมริกัน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในภูมิลาเนาเดิม

2. สภาพแวดล้อมขนาดเล็กทำให้บุคคลนั้นเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าชุมชนขนาดใหญ่

3. ชนชั้นในสังคม สร้างโอกาสประสบการณ์ เกียรติยศ และความรู้สึกให้กับบุคคลกว่าการเข้าร่วมกับส่วนร่วมมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ชนชั้นไม่ได้ประกันว่าสตรีในชนชั้นสูงจะมีความทะเยอทะยานสูง และสตรีในชนชั้นต่ำจะมีความทะเยอทะยานต่ำด้วยเพราะชนชั้นจะเป็นสิ่งช่วยสร้างโอกาสให้กับบุคคลจากการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีอเมริกันมาจากชนชั้นในจำนวนที่เท่าๆกัน

4. การศึกษาและอาชีพของบิดามารดาไม่ใช่สิ่งช่วยพัฒนาให้บุตรสาวมีความกระตือรือร้นอย่างไรก็ตาม พบว่าการศึกษาและอาชีพของบิดามารดา จะมีผลกระทบต่อรูปแบบของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานสาธารณะของบุตร

5. ลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง ของสตรี แต่ผลกระทบจะลดน้อยลงเพราะปัจจัยด้านตัวบุคคล และการเปลี่ยนแปลงในสังคมสตรีที่ กระตือรือร้น เชื่อมั่นในตัวเอง มุ่งมั่นแสวงหาความสำเร็จก็จะสามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมได้

6. การกล่อมเกลາทางการเมืองการปกครอง การกล่อมเกลาจากครอบครัวจะเป็นพื้นฐาน จำแนกเป้าหมายการทำงานของบุคคล การมีบิดามารดาเป็นคนกระตือรือร้นในกิจกรรมส่วนรวมจะทำให้สตรีเรียนรู้ว่าเรื่องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองไทยไม่ใช่เรื่องของบุรุษแต่ฝ่ายเดียวและบุคคล ที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางของชุมชนจะเกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองมากกว่าคนที่อยู่ห่างไกลชุมชน

Oliver H. Woshinsky (1995: 106-121 อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2556: 25-28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุการมีส่วนร่วมทางการเมือง ปัจจัยที่เป็น สาเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประกอบด้วย

1. ปัจจัยทางกรรมพันธุ์ เป็นปัจจัยที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ ความฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ทางการเมืองมีต้นทุนการเมืองสูงกว่าผู้มีปัจจัย ด้านนี้น้อย

2. ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส เป็นต้น ผู้มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้มี ระดับการศึกษาต่ำ ชายที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าสตรีที่สมรสแล้ว จากงานวิจัยของ Pippa Norris of Harvard University and Joni Lovenduski and Rosie Campbell of Birkbeck College, University of London (2004: 1-2) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ชายมีส่วนร่วม กิจกรรมการเมืองมากกว่าผู้หญิงในด้านการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับองค์กรที่ทำงานด้านอาสาสมัคร เป็นสมาชิกกับกลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่ม/ สโมสรกีฬา หรือกลุ่มทำงานด้านสังคม

3. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม จากปัจจัย ทางกรรมพันธุ์และปัจจัยทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยทักษะการสร้างสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม สตรีที่มีปัจจัยในข้อ 3 มากย่อมมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองสูง

4. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการเมืองของรัฐ เช่น การกำหนดวิธีการเลือกตั้ง การกำหนดกติกาการเลือกตั้ง ความเข้มแข็งของพรรคการเมือง ถ้ากติกาก การเลือกตั้งไม่ยุ่งยาก การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็มีมาก

5. ความเชื่อมั่นตนเอง และการเห็นคุณค่าในตน ปัจจัยทั้ง 2 นี้ เป็นผลมาจากปัจจัยทาง กรรมพันธุ์ ปัจจัยทางสังคม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันใน สังคม สตรีที่มีความเชื่อมั่นตนเองและเห็นคุณค่าในตน ประกอบกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง สตรีย่อมมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง ซึ่งย่อมส่งผลให้มีอิทธิพลทางการเมืองสูงตามไปด้วย

Farzana Bari (2005: 3-5 อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2556: 27-28) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอุดมการณ์ สังคมที่มีอุดมการณ์ว่าชายเป็นใหญ่ สตรีจะมีโอกาสมีส่วนร่วม ทางการเมืองน้อยเพราะสตรีจะถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ทำหน้าที่การเป็นแม่ และภรรยาส่วน กิจกรรมการเมืองซึ่งเป็นเรื่องนอกบ้านควรเป็นภารกิจของชาย

2. ปัจจัยการเมือง สังคมที่ให้คำนิยามการเมืองเฉพาะแบบทางการเมือง คือ การเมืองเป็นกิจกรรมของสถาบันการเมือง สังคมนั้นสตรีจะมีส่วนร่วมทางการเมืองค่อนข้างน้อย ตรงกันข้ามหากสังคมโดยยอมรับว่าการเมืองมีทั้งแบบทางการเมือง และแบบไม่เป็นทางการเมือง หรือแบบธรรมชาติ สตรีจะมีโอกาสเข้าร่วมการเมืองค่อนข้างสูง สังคมใดระบอบการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยสูง สตรีก็มีโอกาสเข้าร่วมทางการเมืองสูงตามไปด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยทางสังคม-วัฒนธรรม ความเชื่ออย่างมั่นคงของคนในสังคมจนกลายเป็นวัฒนธรรม ความเชื่อของสังคมย่อมมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี สังคมที่ให้ความสำคัญกับลูกชายมากกว่าลูกสาว โอกาสที่สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อย สตรีที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็แตกต่างกันด้วย บทบาทสตรีที่ต้องรับผิดชอบงานในครอบครัว และดูแลบุตรเป็นปัจจัยสังคมที่ทำให้สตรีไม่มีเวลาพอที่จะทำงานด้านการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีจึงย่อมมีน้อยกว่าผู้ชาย

4. ปัจจัยเศรษฐกิจ การทำงานภาคการเมืองจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายสูง หากสตรีไม่มีต้นทุนทางทุนทรัพย์เพียงพอ โอกาสที่สตรีจะมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อย

5. ปัจจัยต้นทุนทางสังคม และต้นทุนทางการเมือง สตรีที่ไม่ได้ทำงานภาคสังคมสตรีที่ไม่ได้แสดงบทบาทพัฒนาชุมชนให้ชาวบ้านในชุมชนนั้นเห็นผลงาน หรือเห็นความสามารถของสตรีเอง สตรีนั้นย่อมมีต้นทุนทางสังคมและการเมืองต่ำ การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อย สตรีที่มีทักษะทางการเมือง มีทุนทรัพย์ มีการศึกษา ได้รับการฝึกฝนอบรมและสามารถเข้าถึงข้อมูลปัจจุบันทันเหตุการณ์ สตรีนั้นย่อมมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์ (2558) ได้การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีกรณีสีกา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้น มีทั้งสิ้น 5 อันดับ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม 3) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม 4) ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี และ 5) ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ส่วนปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นของสิทธิสตรี

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ได้แบ่งเป็น 2 ประเด็น โดยประเด็นที่หนึ่ง คือ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับนั้น พบว่า มี 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ ปัญหาการยอมรับในการบริหารงานในการทำงานช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ประการที่สอง คือ ปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้า และประการที่สาม คือ ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการในช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ประเด็นที่สอง คือ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจากมุมมองผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พบว่า ในด้านการบังคับบัญชา การสั่งการ การทำงานร่วมกับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหารงาน การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และ

การเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับฟังปัญหาของเทศบาล โดยภาพรวมการบริหารงานส่วนใหญ่ยังไม่มีปัญหาในการบริหารงานในด้านดังกล่าว

และในส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐ และในระดับท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ควรส่งเสริม 5 ด้าน ดังนี้
1) ด้านการศึกษา 2) ด้านกิจกรรม และการฝึกอบรม 3) ด้านการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ

ภัครดา ภัทรจิตรากุล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในพื้นที่ และเปรียบเทียบระดับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีในพื้นที่ที่มีผู้นำสตรีกับพื้นที่ที่ไม่มีผู้นำเป็นสตรี กลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงรายปี พ. ศ. 2556 จำนวน 397 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีการยอมรับระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการเปรียบเทียบระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีพื้นที่กับพื้นที่ที่ไม่มีผู้นำสตรี พบว่า 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุชาดา ทิพย์เดช (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีเพิ่มมากขึ้น โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 373 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและมีความรับผิดชอบและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น อันดับรองลงมา ได้แก่ มีอุปนิสัยอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับทุกคน รวมถึงการมีบทบาทในการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านประสบการณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมีบทบาทในการบำรุง ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ เคยผ่านงานการเมืองระดับท้องถิ่นมาก่อน และมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ในท้องถิ่นตามลำดับ

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สตรีที่มาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้นต้องมีอุปนิสัยอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นมิตรกับทุกคน สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาท้องถิ่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมพัฒนางานในท้องถิ่น และมีความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชนตามลำดับ

3. ด้านองค์ประกอบทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สตรีที่จะเข้ามาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้นต้องมีความรับผิดชอบและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น กล้าคิดกล้าทำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็น

บุคคลที่มาจากครอบครัวที่รับความเชื่อถือในชุมชน เป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนาในชุมชน และมาจากครอบครัวที่มีความพร้อมด้านฐานะการเงินตามลำดับ

แนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีเพิ่มมากขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีมากขึ้นดังนี้ การที่สตรีเข้ามาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้นจะต้องกล้าแสดงออก และชุมชน ร่วมพัฒนากับคนในชุมชน สร้างอาชีพและสร้างรายได้ปลูกฝังคนในชุมชนให้รักบ้านเกิด ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ทุ่มเท เสียสละ ให้สำคัญกับชุมชนในด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง จิตใจหนักแน่น และมีความมุ่งมั่นที่ทำงานด้วยความจริงใจ

สุปรียา เอี่ยมวิวัฒนากุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับผู้นำของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ต 2) ศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ตจำแนกการพัฒนาตนคน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและการยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยกลุ่มตัวอย่างคือประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลนครภูเก็ตจำนวน 396 คนโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสบการณ์ และด้านองค์ประกอบทางสถาบันสังคม ผลการวิจัยเกี่ยวกับด้านการยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินงานนโยบายท้องถิ่น พบว่า โดยรวมในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านหน้าอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศสถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่ด้านประสบการณ์ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้องค์ประกอบทางสถาบันสังคมและการยอมรับผู้นำสตรีในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01

กมลวรรณ ไวยรัชพานิช (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามปัจจัยส่วนบุคคล ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรีกับการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครระดับ 1-6 จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติกับการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

พยุ่ง รสใจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณีตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาดังกล่าวได้มีวิธีการศึกษา คือ การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ กลุ่มผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในเขตตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 20 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้เป็นบทสัมภาษณ์การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้แบบปฐมภูมิและแบบหัตถ์ภูมิ โดยผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่นเกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ การตัดสินใจด้วยตนเองการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง

2. บทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรีที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การร่วมรณรงค์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นที่เกิดขึ้นเกิดจากปัจจัยภายใน ที่สำคัญ คือสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน และเกิดจากปัจจัยภายนอกที่สำคัญ คือ สถานการณ์บ้านเมืองและการยึดติดเรื่องค่านิยมด้านเพศในอดีต โดยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์บ้านเมืองเพราะเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ยากที่สุด

4. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค หลักสำคัญที่ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ยึดถือในการดำเนินบทบาททางการเมืองระดับท้องถิ่น คือ ใช้หลักความรู้ ความสามารถประสบการณ์และ แก้ไขปัญหาตามกระบวนการภายใต้หลักของเหตุผล ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรี คือ ให้เป็นสิ่งที่ใฝ่หาความรู้ใฝ่ตนอยู่เสมอ และมีใจมุ่งมั่นต่อบทบาทที่กำลังทำ

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงระดับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของพนักงานฯ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษา 4 ปัจจัยที่นำมาทำการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การอบรมกลุ่มเกลตาทางสังคมเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรี ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 321 คน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ยกเว้น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะกลุ่มงาน ส่วนปัจจัยในด้านการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การอบรมกลุ่มเกลตาทางสังคมเพื่อน

ร่วมงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการมีส่วนร่วมการเมือง ปัจจัยจากตัวของสตรีเอง คือ ระดับการศึกษา และการมีทุนทรัพย์มีผลต่อการมีส่วนร่วมการเมืองค่อนข้างมาก ปัจจัยครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการทำงานการเมืองของสตรีค่อนข้างมากเช่นกัน และปัจจัยกิจกรรมสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลมาก สตรีที่ทำกิจกรรมชุมชน/สังคมมาก ทำด้วยความจริงใจ ทำอย่างมีปัญญาจะได้รับการยอมรับจากชาวบ้านมาก ทำให้โอกาสการมีส่วนร่วมการเมืองของสตรีมากขึ้นตามไปด้วย เส้นทางการเมืองทั้งของบุรุษ/สตรีการเมือง จึงเริ่มต้นที่พัฒนาตนเอง/ครอบครัว แล้วอุทิศตนทำงานพัฒนาชุมชนด้วยความจริงใจ มีผลงานจนชาวบ้านยอมรับ จึงเข้าสู่การเมืองแบบทางการ เส้นทางการเมืองจึงจะมั่นคงยั่งยืน

ส่วนปัญหาของสตรีเมื่อทำงานการเมือง สตรีเมื่อเข้ามาทำงานการเมืองประสบปัญหาเหมือนกันไม่ว่าเป็นสตรีการเมืองจากภาคภูมิศาสตร์ใดก็ตาม ปัญหาที่ประสบคือ ปัญหาจากตนเอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาความปลอดภัย ปัญหาชุมชน และปัญหาการเมืองในชุมชน ปัญหาจากตนเอง สตรีการเมืองแม้มีความเชื่อมั่นในตนเองแต่ก็ยอมรับว่าตนเองนั้นยังมีความรู้ที่น้อย โดยเฉพาะความรู้ด้านการเมือง มีประสบการณ์น้อยในการทำงานชุมชนมีความสามารถทางภาษาน้อย ทำให้ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก

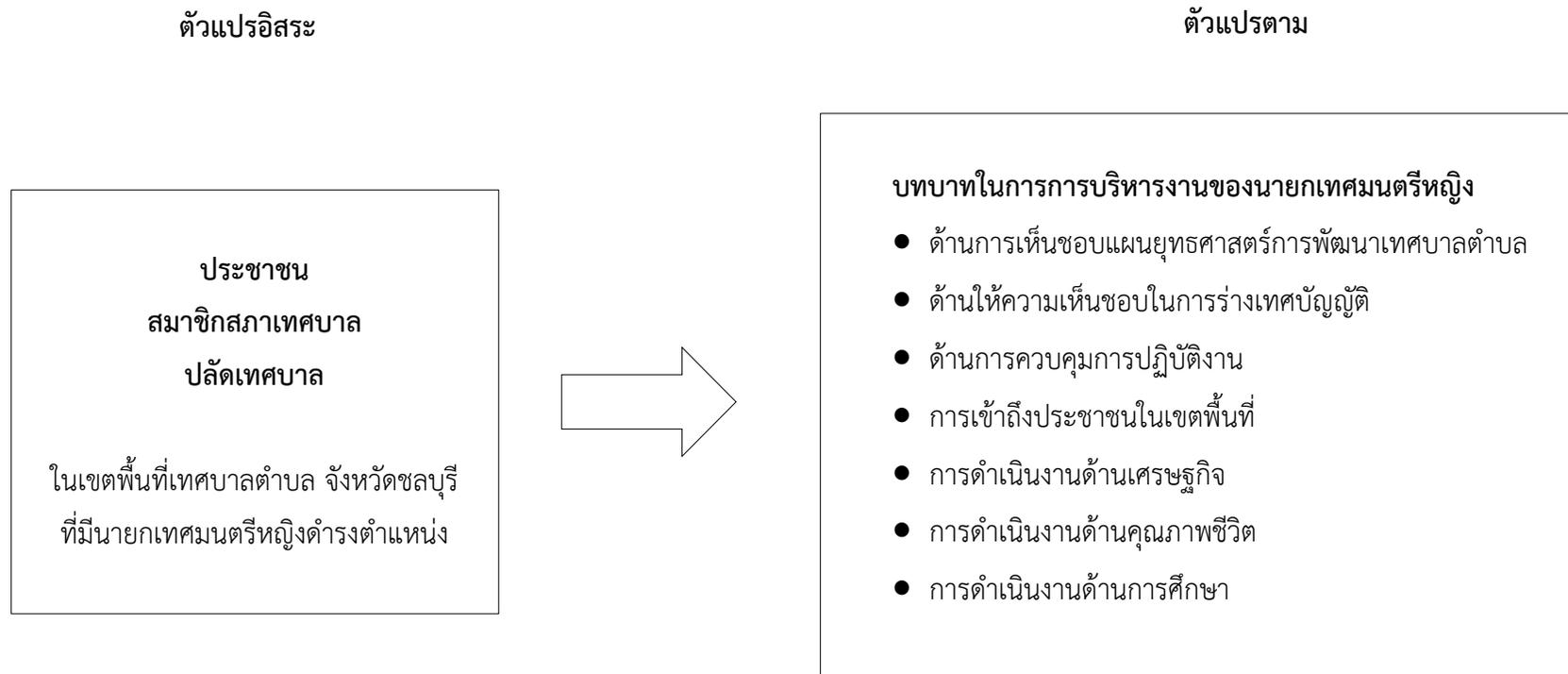
อุดมเดช ดวงแก้ว (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำสตรีในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า บทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นซึ่งผู้นำสตรีทุกคนได้ให้ความสำคัญมากที่สุด ก็คือ บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสีทิวทัศน์และหน้าที่ในการเลือกตั้งระดับต่างๆ ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ เพราะถือว่าเป็นสิทธิและหน้าที่พื้นฐานของทุกคน และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรี คือ

1. การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิจารณาจัดสรรงบประมาณดำเนินงานไม่เพียงพอหรือล่าช้า, ขาดบุคลากรให้คำแนะนำปรึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นต้น
2. การยึดติดกับค่านิยมหรือความเหลื่อมล้ำทางเพศแบบดั้งเดิม กล่าวคือ คนทั่วไปมักมองว่าสตรีเพศมีความอ่อนแอกว่าเพศชาย จึงเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมในตำแหน่งของผู้นำชุมชนหรือความเหมาะสมในบทบาทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง
3. สถานการณ์บ้านเมืองที่ผันแปรบ่อยครั้ง ย่อมส่งผลทำให้นโยบายและภาวะเศรษฐกิจ ผันแปรตามไปด้วย จึงมีผลต่อแนวทางหรือเป้าหมายการทำงานของผู้หน้าที่ต้องปรับเปลี่ยนตามบริบทอยู่ตลอดเวลา
4. การขาดการสนับสนุนจากคนในครอบครัว เช่น การนิ่งเฉย ไม่มีส่วนร่วมใดๆ ในกิจกรรมต่างๆ
5. การขาดความร่วมมือจากคนในชุมชน เช่น การแสดงออกถึงการต่อต้านไม่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้นำร้องขอ ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดของผู้นำสตรีพบว่า คือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์บ้านเมืองที่มีความผันแปรได้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด

Devona G. Smith and Kendra Reed. (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Appalachian Women Leaders: Products of Culture and Life Events. โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทหญิง จำนวน 347 คน โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้ การสนับสนุนทางการศึกษา (education support) การอคติทางเพศ (gender bias) ที่มีต่อเพศชาย ปัญหาทางครอบครัวหรือการทำงาน (family/work issues) และความรุนแรงในครอบครัว (family violence) ว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษา และการอคติทางเพศ (gender bias) มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ และสไตลส์ผู้นำนั้นต้องมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาบทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำข้อมูลมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. บทบาท หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองภายใต้กฎระเบียบที่วางไว้ล่วงหน้า บุคคลจะต้องทราบว่าทำอะไรภายใต้กฎเกณฑ์สิ่งใด ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในสังคมนั้นๆ รวมทั้งการแสดงออกในหน้าที่หรือตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่

2. ผู้นำสตรี หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในปัจจุบัน กลุ่ม และองค์การ ได้รับความศรัทธา และการยอมรับจากผู้อื่น และมีอำนาจในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้นั้นดำเนินการตามเป้าหมายตามคำสั่งของผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายหมายของกลุ่มหรือองค์การ

3. การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ในระดับเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี

4. นายกเทศมนตรีหญิง หมายถึง นายกเทศมนตรีหญิงที่ดำรงตำแหน่ง ในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2560 ในระดับเทศบาลตำบล จังหวัดชลบุรี

5. ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง สมาชิกสภาเทศบาลตำบล และปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาลที่ทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิงทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การยอมรับ หมายถึง ความคิดเห็นของประชาชนที่เห็นด้วยกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินนโยบายท้องถิ่นของผู้ว่าสตรี 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล ด้านให้ความเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติตำบล ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี ด้านการเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต และการดำเนินงานด้านการศึกษา

7. ประชาชน หมายถึง ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เทศบาลตำบลเหมือง เทศบาลตำบลพานทอง เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว และเทศบาลตำบลกุฎไฉน

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ประการที่สอง เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี ประการที่สาม เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี และประการที่สี่ เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและการดำเนินงานวิจัยในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยจะใช้เครื่องมือคือการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ในระดับตำบล จังหวัดชลบุรี

2. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามปลายเปิด โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงในมุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ส่วนประเด็นการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง (ด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล ด้านให้ความเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ-ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน) และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงประเด็นการหาแนวทางข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สมาชิกสภาเทศบาล และ ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล

2.1 การสัมภาษณ์

ในกระบวนการทำวิจัย จะเริ่มต้นด้วยการศึกษาด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและเหมาะกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งจะใช้การเก็บข้อมูล 3 ประเภท จากการสัมภาษณ์ดังนี้ (สุอางค์ จันทวานิช, 2553: 77-79)

1. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นการเป็นการหาคำตอบที่สนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์บางครั้งอาจไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงทุกขั้นตอน จึงเลือกสัมภาษณ์เอาแต่จุดที่ต้องการ พยายามโยนเข้าหาประเด็นที่สัมภาษณ์

2. การตะล่อมกล่อมเกลตา (Probe) โดยเป็นผู้ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมาใช้ วาทศิลป์เพื่อให้ผู้ตอบเล่าเรื่องมาทั้งหมด โดยรุกผู้ตอบด้วยวิธีต่างๆ เช่น ตั้งคำถามจากเหตุการณ์ สมมติเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเปรียบเทียบเหตุการณ์

3. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) เป็นการสัมภาษณ์ โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบมีข้อมูลดีและกว้างขวาง โดยผู้วิจัยจะ กำหนดว่าใครบ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักได้ถูกต้องแล้วจึงดำเนินการ สัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ทั้งนี้ หากจำแนกการสัมภาษณ์ ตามเทคนิคการสัมภาษณ์นั้นมี 3 ประเภท คือ 1. การสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง 2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ 3. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ทั้งนี้ในงานวิจัย เลือกใช้เฉพาะประเภทที่ 2 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เนื่องจากประเภทที่ 1 จะทำให้ผู้ถูก สัมภาษณ์ถูกภาวะกดดันจากโครงสร้างของคำถามมากเกินไป คำถามไม่มีความยืดหยุ่นทำให้ผู้ถูก สัมภาษณ์ไม่ยอมพูดข้อมูลทั้งหมด ในขณะที่ประเภทที่ 3 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จะทำ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดแบบไม่ตรงประเด็นมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถระบุได้ถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

โดยการสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน และจัดเตรียมชุดคำถามไว้ ล่วงหน้า มีการดำเนินการเป็นทางการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นในคำถามมากขึ้น โดยอาจสัมภาษณ์นอก กรอบที่วางไว้ได้ แต่จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์หรือทำการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะมี ประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์และพรรณนาปรากฏการณ์เพิ่มเติม และจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อที่จะสนิทสนมกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้มองปรากฏการณ์เป็นธรรมชาติ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ชาย โพธิสิตา (2554: 248) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า “การมีส่วนร่วมในการ สัมภาษณ์นั้น ผู้สัมภาษณ์ไม่ได้มีหน้าที่ “ยิงคำถาม อย่างเดียว แต่ต้องใช้ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวของเขา โดยที่ไม่รู้สีกว่ากำลังถูกถาม”

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้การสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การสังเกต 2) การซักถาม 3) การจดบันทึก (สุรางค์ จันทวานิช, 2553: 46-47) โดยในการสังเกตจะเป็นการศึกษาพฤติกรรม ของผู้ถูกสัมภาษณ์จากลักษณะอาการที่แสดงออกควบคู่ไปกับการซักถาม และจะมีการจดบันทึกไว้

ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่ กำหนดไว้ ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1. แนะนำตัวเองและชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้
2. ผู้สัมภาษณ์ขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์
3. ผู้สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์ด้วยประเด็นทั่วไป เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและสร้าง สนิทสนมในการสัมภาษณ์

4. ผู้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ในประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนด ไว้ ซึ่งในขณะที่สัมภาษณ์ สามารถถามประเด็นที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ได้ ซึ่งประเด็นนั้นมี ส่วนเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องทราบหรือเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

5. เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง เก็บอุปกรณ์ต่างๆ กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา
6. ในขณะที่สัมภาษณ์มีการสังเกตต่อกิจกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยว่าแสดงออกอย่างไร เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ผสมผสาน) ทั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลเพื่อประกอบในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่เก็บโดยตรงจากพื้นที่หรือตัวบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และเน้นการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ในกรณีจำเป็นจึงใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ อีกทั้งในการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะไม่ระบุชื่อ-นามสกุลของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยจะใส่เป็นรหัสแทน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยเลือกพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบล ที่มีผู้นำสตรีหรือนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งเท่านั้น โดยเขตพื้นที่ดังกล่าวประกอบไปด้วย 4 เขตอำเภอ 6 เขตเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองชลบุรี ได้แก่ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เทศบาลตำบลเหมือง

2. อำเภอพานทอง ได้แก่ เทศบาลตำบลพานทอง

3. อำเภอสัตหีบ ได้แก่ เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว

4. อำเภอพนสนิมคม ได้แก่ เทศบาลตำบลกุฎไฉียง

กลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการแจกแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มประชากรจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เป็นทั้งหญิงและชายในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด 6 เขตเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 46,924 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 27,595 คน และหญิงจำนวน 19,329 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 396 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนดังกล่าวได้มาจากการการใช้การคำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% (Yamane 1967) โดยข้อมูลของประชากรทั้งหมดนั้นได้มาจากข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร์ของจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแจงรายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากตาราง 3.1 และ 3.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี			
รายชื่อ	ชาย	หญิง	รวม (N)
อำเภอเมืองชลบุรี			
1. เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	3,902	4,207	8,109
2. เทศบาลตำบลหนองไม้แดง	4,683	4,568	9,251
3. เทศบาลตำบลเหมือง	2,567	2,819	5,386
อำเภอพานทอง			
4. เทศบาลตำบลพานทอง	1,933	2,193	4,126
อำเภอสัตหีบ			
5. เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว	12,671	3,319	15,990
อำเภอพนัสนิคม			
6. เทศบาลตำบลกุฎไฉียง	1,839	2,223	4,062
จำนวนรวมทั้งหมด	27,595	19,329	46,924

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี	
รายชื่อ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)
อำเภอเมืองชลบุรี	
1. เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	72
2. เทศบาลตำบลหนองไม้แดง	87
3. เทศบาลตำบลเหมือง	42
อำเภอพานทอง	
4. เทศบาลตำบลพานทอง	53
อำเภอสัตหีบ	
5. เทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว	110
อำเภอพนัสนิคม	
6. เทศบาลตำบลกุฎไฉียง	32
จำนวนรวมทั้งหมด	396

จากตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามจากประชาชนทั้ง 6 เขตเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย Simple Random Sampling รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 396 คน

วิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการหาจำนวนตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

e = ค่าคลาดเคลื่อนของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ดังนั้นเมื่อแทนค่าสูตรแล้วจะได้กลุ่มตัวอย่าง 396 คน

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) การศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) อันเป็นการตอบโจทยการวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ประกอบด้วยกัน 3 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 24 คน จะเห็นได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)	จำนวน (คน)
กลุ่มที่ 1: นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล	6
กลุ่มที่ 2: ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ระดับเทศบาลตำบล	6
กลุ่มที่ 3: สมาชิกสภาเทศบาล ทั้งหญิงและชาย ระดับเทศบาลตำบล	12
จำนวนรวมทั้งหมด	24

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ในระดับตำบล จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งคำถามในแบบสอบถามมีลักษณะเป็น Likert Scale 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นของ สุดา สุวรรณภิรมย์ และวิจิต อู่อัน (2548) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนในแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน ดังนี้

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชน ด้านบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์ สูงมาก
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์ สูง
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงปริมาณ

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและมีความแม่นยำในการวัด ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

(Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม Jump (1978)

เชิงคุณภาพ

เพื่อยืนยันในเรื่องของความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า ตามแนวคิดของ (สุภางค์ จันทวานิช, 2553: 128-130) ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบได้แก่

- 1.1 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลเวลาต่างกัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 1.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 1.3 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด ในกรณีที่ไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบทฤษฎีสามเส้าได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย ทั้งนี้การตรวจสอบแบบสามเส้ามีสาระสำคัญ คือ ไม่ปักใจเชื่อในข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งโดยตรง ต้องใช้วิธีการอื่นมาเปรียบเทียบกับและเลือกใช้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรงที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จะเป็นการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (SPSS) โดยเป็นการวิเคราะห์การใช้สถิติการวิจัย คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาตีความ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจต่อการดำรงอยู่และการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่อาจเข้าถึงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลความรู้สึกนึกคิด ความหมายและค่านิยมผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ (สุถางค์ จันทวานิช, 2553: 63) โดยผู้วิจัยอาศัยหลักการพรรณนาและวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical) ยึดหลักทฤษฎี และกรอบที่ใช้ในการศึกษาที่กำหนดไว้มาจำแนกจัดระบบข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความหมายความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ภายใต้บริบทที่ทำการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ และผสมผสานกับการวิเคราะห์งานทางวิชาการโดยจะอ้างอิงข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาประกอบกัน และงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยการเรียบเรียงและการพรรณนาเพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงบริบทต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงเข้าใจสภาพแวดล้อมของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง บทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 3 กลุ่มรวมจำนวนทั้งหมด 24 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล จากการลงพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสองรูปแบบข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาคำวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี
2. สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี
3. ทศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี
4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

1. บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นนี้เป็นการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ในระดับตำบล จังหวัดชลบุรี และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน (n = 396)
เพศ		
หญิง	59.6	236
ชาย	40.4	160
รวม	100	396
อายุ		
18 – 30 ปี	13.6	54
31 – 40 ปี	35.1	139
41 – 50 ปี	22.7	90
51 – 60 ปี	18.4	73
60 ปี ขึ้นไป	10.1	40
รวม	100	396
สถานภาพ		
โสด	21.7	86
สมรส	53.3	211
หม้าย	13.1	52
หย่าร้าง	8.3	33
แยกกันอยู่	3.5	14
รวม	100	396
อาชีพ		
เกษตรกร	5.6	22
รับจ้างทั่วไป	37.4	148
นักเรียน/นักศึกษา	2.8	11
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	30.1	119
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ	5.6	22
พนักงานบริษัทเอกชน	13.4	53
ว่างงาน	5.3	21
รวม	100	396

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน (n = 396)
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	39.6	157
มัธยมศึกษาตอนต้น	23.0	91
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20.7	82
อนุปริญญา/ปวส.	9.1	36
ปริญญาตรี	7.1	28
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	.5	2
รวม	100	396
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	11.9	47
5,001 – 10,000 บาท	14.6	58
10,001 – 15,000 บาท	42.2	167
15,001 – 20,000 บาท	19.2	76
20,001 – 25,000 บาท	9.3	37
25,001 – 30,000 บาท	.8	3
30,000 บาทขึ้นไป	2.0	8
รวม	100	396

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ในระดับตำบล จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 จำนวนมากสุดมีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 จากการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลข้างต้น ผู้วิจัยแยกเป็นประเด็นจากตาราง 4.1 ได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 หม้ายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 หย่าร้างจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาทำอาชีพค้าขาย หรือธุรกิจส่วนตัว จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 พนักงานเอกชน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ในอันดับต่อมานี้มีอาชีพที่มีจำนวนและค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ อาชีพเกษตรกรกรรมและอาชีพข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ จำนวน 22 คนเท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ 5.3 เท่าๆกัน อันดับรองลงมาคือว่างงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอาชีพนักเรียน นักศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาอยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 อนุปริญญา หรือปวส. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และการศึกษาาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รายได้ 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี (n = 396)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	ลำดับที่
1. การเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่	3.50	.838	สูง	2
2. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	3.46	.871	สูง	3
3. การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต	3.52	.749	สูง	1
4. การดำเนินงานด้านการศึกษา	3.40	.901	ปานกลาง	4
รวม	3.47	.769	สูง	

จากตาราง 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$; $SD = .769$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.52$; $SD = .749$) รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงประชาชน ในเขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.50$; $SD = .838$) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.46$; $SD = .871$) และการดำเนินงานด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$; $SD = .901$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ ($n = 396$)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำ ดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน ในชุมชน	91 (23)	155 (39.1)	102 (25.8)	29 (7.3)	19 (4.8)	3.68	1.05	สูง	1
2. สามารถทำให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นได้	69 (17.4)	148 (37.4)	130 (32.2)	33 (8.3)	16 (4.0)	3.56	1.00	สูง	2
3. มีวิธีการที่ดีในการติดต่อ ประสานงานและการขอ ความร่วมมือกับผู้อื่น หรือคนในชุมชน	68 (17.2)	128 (32.3)	146 (36.9)	36 (9.1)	18 (4.5)	3.48	1.02	สูง	5
4. มีการสนับสนุนหรือส่งเสริม กิจกรรมต่างๆ ในชุมชนเป็น ประจำ เช่น งานประจำปี เป็นต้น	75 (18.9)	121 (30.6)	145 (36.6)	41 (10.4)	14 (3.5)	3.51	1.02	สูง	4
5. เปิดโอกาสให้คนในชุมชน สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนหรือโครงการต่างๆ	71 (17.9)	124 (31.3)	120 (30.3)	53 (13.4)	28 (7.1)	3.40	1.13	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. ทุ่มเวลาให้กับประชาชน ในพื้นที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	58 (14.6)	140 (35.4)	129 (32.6)	47 (11.9)	22 (5.6)	3.42	1.05	สูง	6
7. มีการติดตามผลการ บริหารงานทุกแผนงาน และทุกโครงการ โดยการ ลงพื้นที่พูดคุยกับคน ในชุมชน หรือกลุ่มคนที่ เกี่ยวข้อง	65 (16.4)	123 (31.1)	141 (35.6)	48 (12.1)	14 (4.8)	3.42	1.05	สูง	6
8. มีความสามารถและได้รับ ความเชื่อถือ/ยอมรับ จากคนในชุมชน	64 (16.2)	139 (35.1)	146 (36.9)	31 (7.8)	16 (4.0)	3.52	.987	สูง	3

จากตาราง 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อยู่ระดับสูงเกือบทั้งหมด ยกเว้นประเด็นการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนหรือโครงการต่างๆ อยู่ในระดับปานกลางเพียงประเด็นเดียว

จากการสรุปข้างต้นสามารถเรียงลำดับรายชื่อจากลำดับมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 1. มีมนุษย์สัมพันธ์กับทุกคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.68$; $SD = 1.05$) ประเด็นที่ 2. สามารถทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นได้ ($\bar{X} = 3.56$; $SD = 1.00$) ประเด็นที่ 8. มีความสามารถและได้รับความเชื่อถือ/ยอมรับจากคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.52$; $SD = .987$) ประเด็นที่ 4. มีการสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนเป็นประจำ เช่น งานประจำปี เป็นต้น ($\bar{X} = 3.51$; $SD = 1.02$) ประเด็นที่ 3. มีวิธีการที่ดีในการติดต่อประสานงานและการขอความร่วมมือกับผู้อื่น หรือคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.48$; $SD = 1.02$) ส่วนลำดับที่ 6 นั้นมีสองประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันคือ ประเด็นที่ 6. การทุ่มเทเวลาให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ ประเด็นที่ 7. มีการติดตามผลการบริหารงานทุกแผนงาน และทุกโครงการ โดยการลงพื้นที่พูดคุยกับคนในชุมชน หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.42$; $SD = 1.05$) และประเด็นที่ 5. เปิดโอกาสให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนหรือโครงการต่างๆ ($\bar{X} = 3.40$; $SD = 1.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้าน เศรษฐกิจ (n = 396)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	1. มีการจัดฝึกอบรมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ ประชาชนทุกเพศทุกวัย	74 (18.7)	161 (40.7)	193 (23.5)	52 (13.1)				
2. สามารถดึงศักยภาพ หรือ ความรู้ของคนในชุมชน มาพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ แก่ตนเองและครอบครัว	53 (13.4)	160 (40.4)	115 (29.0)	39 (9.8)	29 (7.3)	3.43	1.07	สูง	3
3. สามารถแก้ไขปัญหาความ ยากจนให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล และ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชน	57 (14.4)	133 (33.6)	137 (34.6)	50 (12.6)	19 (4.8)	3.40	1.03	สูง	5
4. สามารถจัดหางบประมาณ จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมา พัฒนาชุมชน	57 (14.4)	155 (39.1)	116 (29.3)	59 (14.9)	9 (2.3)	3.48	.987	สูง	2
5. สามารถจัดสรรงบประมาณ ให้กับชุมชน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ เท่าเทียม	68 (17.2)	137 (34.6)	116 (29.3)	43 (10.9)	32 (8.1)	3.42	1.13	สูง	4

จากตาราง 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของ ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ อยู่ระดับสูง ทั้งหมด

จากการสรุปข้างต้นสามารถเรียงลำดับรายชื่อจากลำดับมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 1. มีการจัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ($\bar{X} = 3.57$; $SD = 1.06$) ประเด็นที่ 4. สามารถจัดหางบประมาณจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.48$; SD

= .987) ประเด็นที่ 2. สามารถตั้งศักยภาพ หรือความรู้ของคนในชุมชน มาพัฒนาเพื่อสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.43$; $SD = 1.07$) ประเด็นที่ 5. สามารถจัดสรรงบประมาณให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.42$; $SD = 1.13$) และประเด็นที่ 3. สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.40$; $SD = 1.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต ($n = 396$)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดและ โรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง และจริงจัง	84 (21.2)	141 (35.6)	113 (28.5)	33 (8.3)	25 (6.3)	3.57	1.10	สูง	3
2. มีการควบคุมป้องกันโรค และพาหะนำโรคทุกชนิด ในเขตเทศบาลตำบลอย่าง มีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง เช่น เร่งกำจัดหนู ยุง แมลง เป็นต้น	63 (15.9)	152 (38.4)	131 (33.1)	32 (8.1)	18 (4.5)	3.53	1.00	สูง	5
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อรับฟัง ปัญหาด้านสาธารณสุขของ ท้องถิ่น และนำมา ปรับปรุงแก้ไข	62 (15.7)	152 (38.4)	135 (34.1)	37 (9.3)	10 (2.5)	3.55	.949	สูง	4
4. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่ผู้สูงอายุ โดยจัด กิจกรรมดูแลเยี่ยมเยียน และให้ความสำคัญกับ ผู้สูงอายุในชุมชน	91 (23.0)	129 (32.6)	117 (29.5)	44 (11.1)	15 (3.8)	3.60	1.07	สูง	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					X̄	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	5. มีการติดตั้งระบบไฟฟ้า สาธารณะให้มีความสว่าง ครอบคลุมพื้นที่เขต เทศบาล เพื่อความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของคนในชุมชน	71 (17.9)	134 (33.8)	121 (30.6)	48 (12.1)				
6. มีการปรับปรุงซ่อมแซม ถนนทุกสายให้สวยงาม สะดวก ปลอดภัย เพื่อ บรรเทาความเดือดร้อน ของประชาชน	76 (19.2)	165 (41.7)	111 (28.0)	31 (7.8)	13 (3.3)	3.66	.982	สูง	1
7. มีการกำจัดขยะมูลฝอย ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในเขตเมือง อย่างทั่วถึง	43 (10.9)	140 (35.4)	156 (39.4)	37 (9.3)	20 (5.1)	3.38	.972	ปานกลาง	8
8. มีการบริหารจัดการระบบ บำบัดน้ำเสีย ไม่ให้ส่งผล กระทบต่อคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมในชุมชน	55 (13.9)	135 (34.1)	160 (40.4)	39 (9.8)	7 (1.8)	3.78	.913	สูง	6

จากตาราง 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูงเกือบทั้งหมด ยกเว้นประเด็นการกำจัดขยะมูลฝอย ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเมืองอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลางเพียงประเด็นเดียว

จากการสรุปข้างต้นสามารถเรียงลำดับรายชื่อจากลำดับมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 6. มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนทุกสายให้สวยงาม สะดวก ปลอดภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ($\bar{X} = 3.66$; $SD = .982$) ประเด็นที่ 4. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่

ผู้สูงอายุ โดยจัดกิจกรรมดูแลเยี่ยมเยียน และให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X} = 3.60$; $SD = 1.07$) ประเด็นที่ 1. มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ($\bar{X} = 3.57$; $SD = 1.10$) ประเด็นที่ 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังปัญหาด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น และนำมาปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.55$; $SD = .949$) ประเด็นที่ 2. มีการควบคุมป้องกันโรค และพาหะนำโรคทุกชนิดในเขตเทศบาลตำบลอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เช่น เร่งกำจัดหนู ยุง แมลง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.53$; $SD = 1.00$) ประเด็นที่ 8. มีการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ($\bar{X} = 3.48$; $SD = .913$) ประเด็นที่ 5. มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้มีความสว่าง ครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาล เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.46$; $SD = 1.08$) และประเด็นที่ 7. มีการกำจัดขยะมูลฝอย ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเมืองอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.38$; $SD = .972$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้าน การศึกษา ($n = 396$)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษา	54 (13.6)	146 (36.9)	129 (32.6)	52 (13.1)	15 (3.8)	3.43	1.00	สูง	3
2. มีการช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในชุมชน เช่น การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น	49 (12.4)	146 (36.9)	124 (31.3)	46 (11.6)	31 (7.8)	3.34	1.08	ปานกลาง	5
3. มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ หรือบกพร่องทางร่างกาย ให้มีโอกาสได้เรียน เช่น การจัดตั้งศูนย์การศึกษาสำหรับผู้พิการ เป็นต้น	73 (18.4)	121 (30.6)	116 (29.3)	45 (11.4)	41 (10.4)	3.35	1.20	ปานกลาง	4

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ หมาย	ลำ ดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. มีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการศึกษาในท้องถิ่น ได้อย่างคุ้มค่า และเห็นผล ชัดเจน	72 (18.2)	126 (31.8)	124 (31.3)	53 (13.4)	21 (5.3)	3.44	1.09	สูง	2
5. มีการส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานของรัฐและ เอกชน มีส่วนร่วมในการ พัฒนาการจัดการศึกษา ของเทศบาลทุกระดับ	75 (18.9)	110 (27.8)	151 (38.1)	40 (10.1)	20 (5.1)	3.45	1.06	สูง	1

จากตาราง 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานด้านการศึกษา อยู่ระดับสูงทั้งหมด 3 ประเด็นได้แก่ ประเด็นที่ 1. มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษา ประเด็นที่ 4. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่า และเห็นผลชัดเจน และประเด็นที่ 5. มีการส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานของรัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาลทุกระดับ ส่วนอีกสองประเด็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ประเด็นที่ 2. มีการช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในชุมชน เช่น การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น และประเด็นที่ 3. มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ หรือบกพร่องทางร่างกาย ให้มีโอกาสดูเรียน เช่น การจัดตั้งศูนย์การศึกษาสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

จากการสรุปข้างต้นสามารถเรียงลำดับรายชื่อจากลำดับมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 5. มีการส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานของรัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาลทุกระดับ ($\bar{X} = 3.45$; $SD = 1.06$) ประเด็นที่ 4. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่า และเห็นผลชัดเจน ($\bar{X} = 3.44$; $SD = 1.09$) ประเด็นที่ 1. มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$; $SD = 1.00$) ประเด็นที่ 3. มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ หรือบกพร่องทางร่างกาย ให้มีโอกาสดูเรียน เช่น การจัดตั้งศูนย์การศึกษาสำหรับผู้พิการ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.35$; $SD = 1.20$) และประเด็นที่ 2. มีการช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในชุมชน เช่น การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.34$; $SD = 1.08$) ตามลำดับ

2. สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาศึกษาจากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการยอมรับการทำงานหรือการแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีจากประชาชนในเขตพื้นที่ ในมุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง
2. ด้านการปรับตัวเมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลตำบลในฐานะผู้นำสตรี
3. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหรือการทำหน้าที่นายกเทศมนตรีหญิง
4. ด้านวิธีการแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาจากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของนายกเทศมนตรีหญิง

1. ด้านการยอมรับการทำงานหรือการแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีจากประชาชนในเขตพื้นที่ ในมุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง

นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในการแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งหมด เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่จะก้าวเข้ามาทำหน้าที่นายกเทศมนตรี เช่น เคยทำหน้าที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล แพทย์ประจำตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาก่อน และการคลุกคลีกับการเมือง หรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน เช่น ช่วยงานด้านการเมืองของสมาชิกในครอบครัวทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน หรือเกี่ยวข้องกับการงานในชุมชนมาก่อน จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่คุ้นเคยและเห็นการปฏิบัติงานมาตลอด เกิดความไว้วางใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีหญิง ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“ก็ปีนี้จะเข้าปีที่ 9 แล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เห็นคุณแม่ก็เป็นสตรีซึ่งเป็นผู้นำอยู่ด้วย ท่านเป็นผู้ใหญ่บ้าน ท่านก็มีกิจกรรม เช่น ประชุม ประชาคม และเป็นอสม. งานแรกที่แม่ให้เราเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานชุมชน คือ การเป็นเหรัญญิกของกองทุนหมู่บ้าน แต่ทำไปทำมาจากที่เป็นเหรัญญิกหมู่บ้านก็กลายมาเป็นประธานในระดับตำบล ประธานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านในระดับตำบลและก็ยังไปฟุ้งเป็นเลขาฯ ของเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านอำเภอ และเป็นคณะกรรมการจังหวัดไปอีก ทำงานแบบนี้ต่อเนื่อง เป็น อบต.และก็มาเป็นนายกเทศมนตรีในเทศบาลในวาระ ในช่วงที่ 2 จากประสบการณ์ คิดว่าก็ได้รับการยอมรับพอสมควร เราก็ดูจากการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยเวลาที่เราก็กิจกรรมอะไรต่าง ๆ เรามีกิจกรรมอยู่ตลอดถ้าเขาไม่ยอมรับเราใช้ไหมคะ เขาก็คงไม่ให้ความร่วมมือกับเราเท่าที่ควร แต่ว่าจากประสบการณ์จากการทำงานจะเห็นว่าประชาชนเขาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนะและก็รวมไปถึงหน่วยงานของราชการที่อยู่ในพื้นที่ด้วย” (นายกเทศมนตรีห่านามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“ช่วงแรกๆ ที่เข้ามาทำงานก็มีปัญหา แต่ภายหลังก็ดีขึ้น ที่มีการยอมรับมากขึ้นเพราะเหตุการณ์น้ำท่วม ต้นปี 2556 โดยท่วมเป็นเวลาครึ่งเดือน ทำให้ชาวบ้านเห็นถึงบทบาทในการทำหน้าที่ของนายกเทศมนตรีหญิง โดยช่วงน้ำลด นายกาได้เข้าไปให้ความช่วยเหลือสิ่งของช่วยเหลือฉุกเฉิน โดยเข้าไปช่วยชาวบ้านกว่าสองพันหลังคา โดยการปฏิบัตินั้นมีการเรียกประชุมสมาชิกสภาเทศบาลทุกเขต โดยมีชุมชนที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด 6 ชุมชน ให้สมาชิกสภาเทศบาลลงไปช่วยเหลือคนในพื้นที่ชุมชนละสองคน และหลังจากเหตุการณ์น้ำท่วม นายกาก็ได้มีการปรับปรุงพัฒนาถนนชาวบ้านในพื้นที่เห็นถึงการแสดงบทบาทจึงให้การยอมรับมากขึ้น” (นายกเทศมนตรีสี นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“เราเป็นคนพื้นที่ เราอยู่ตรงนี้ เคยเป็นแพทย์ประจำตำบลประมาณ 6 – 7 ปี เป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านมาก่อน อยู่ตรงนี้ประมาณน่าจะ 20 ปีแล้ว เราก็รู้ความเป็นมาของตำบลเรามีประสบการณ์เกี่ยวกับตำบลเราความต้องการยังไง และที่เคยเห็นเขาบริหารยังไงว่า ควรน่าจะเป็นยังไง พอเข้ามาทำงานจริงๆ ชาวบ้านเค้าเวลามีเรื่องแฉ่งอะไรที่ไหน นายกาจะส่ง สท. เข้าไปจัดการเรื่องนั้นทันที ทำให้ชาวบ้านเข้าถึงเราได้ง่าย ชาวบ้านจะแฉ่งมาทางโทรศัพท์และไลน์ ก็ง่ายมากในการแฉ่งเรื่องปัญหาต่างๆ ของเค้า” (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

2. ด้านการปรับตัวเมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลตำบลในฐานะผู้นำสตรี

นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลตำบลในฐานะผู้นำสตรีมีการปรับตัวด้านการงานที่ต้องปฏิบัติให้เกิดความโปร่งใสเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับตัวเรื่องความเคยชินจากการเป็นแม่บ้านมาก่อน แต่จากประสบการณ์ในการทำงานที่คลุกคลีกับชุมชนและบุคคลจำนวนมากมาก่อนทำให้ปรับตัวไม่ยาก แต่เมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลแล้วสิ่งที่นายกเทศมนตรีหญิงหลายท่านต้องปรับตัว คือ เรื่องการจัดสรรเวลา การดูแลครอบครัวกับงานด้านบริหาร การปรับเรื่องบุคลิกภาพการแสดงออก การแต่งกาย และการสื่อสารกับคนในหน่วยงานและประชาชนให้มากขึ้น มีการเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการสื่อสาร เช่น การแฉ่งเตือนข่าวสาร การร้องเรียนปัญหาต่างๆ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) การปรับตัวเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น มีการปรับตัวเรื่องของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งการปรับตัวเรื่องการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา นายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการปรับตัวในการบริหารงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการร่วมกันปรึกษาหารือ ระดมสมอง พูดคุยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“เรื่องการปรับตัวนั้นไม่ยาก เราถือว่าคนถ้าเกิดมันมีความบริสุทธิ์ใจมันไม่ยากอะไรเลยเราทำอะไรที่ถูกต้อง เราทำอะไรที่แบบโปร่งใส เราก็ไม่ต้องกลัวอะไรทั้งหมดเลย เราไม่ต้องเกร็งอะไร ใครจะมาตรวจอะไรเราคือสอนลูกน้องว่าทุกคนทำอะไรให้อย่างสุจริต แม้กระทั่งกระดาษใช้ อย่ายามาถ่ายนี่เป็นตัวอย่างไม่ดี คือเราคิดว่าเราสบายใจอย่างหนึ่ง คนไม่เห็น เรานี้แหละเห็น เราเห็นตัวเราเองว่าเราทำผิดทำถูกใช้ไหม ทุกคนเขามองเราอยู่ ส่วนการปรับตัวกับลูกน้องนั้นเราจะคุยกับเขาตลอด แล้วทุกคน

มีอะไรมีปัญหาอะไรต้องบอก บางทีนายกฯ ตัดสินใจคนเดียวไม่ได้ ระดับอย่างผอ.เขาผ่านขั้นตอนเขา มาเยอะเยาะ เราก็ดูเหตุผลเขาแล้วลองดูที่อื่นซิ ที่อื่นเขาทำได้ไหม เขาบอกไม่ได้ก็คือไม่ได้นะ เราก็ ต้องปรึกษาเขาด้วยไม่ใช่ดันทุรังว่าต้องไปเอาให้ได้ บางทีถามเขาว่าไม่ได้เพราะอะไร ได้เพราะอะไร ช่วยกันดูงบประมาณ” (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

“เยอะคะ!! เยอะมากค่ะ ต้องบอกว่า เราเป็นแม่บ้าน แต่พอเข้ามาแล้วก็ได้มีประสบการณ์ จากการทำงานมาอยู่บ้างหลายปี ทำให้ปรับตัวไม่ยาก เวลาที่มีกิจกรรมเราก็ต้องเข้าไปร่วมในการ ประชุมการอบรม เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ และเราเข้ามาบริหารแล้วสิ่งที่ต้องปรับตัว คือเรื่องของการจัดสรรเวลา การดูแลครอบครัว เราต้องปรับบุคลิกภาพ การแต่งกาย และเราต้อง เป็นคนที่ใช้การสื่อสารมากขึ้นเพื่อให้การทำงานของเรสำเร็จ การวางตัวในชุมชนในสังคม ต้องมีการ เรียนรู้เพิ่มเติม นายกฯเข้ามาทำงานตรงนี้ก็ตัดสินใจเรียนปริญญาโทเลย เราเป็นผู้บริหาร เราจบน้อยกว่าเขา เราก็เกร็งว่าเขาอาจจะไม่มีความเชื่อมั่น ถูกไหมคะ ในความรู้ความสามารถของเราตรงนี้ เราก็เลยต้องดิ้นรนไปเรียนให้จบ บริหารงานไปด้วยเรียนไปด้วย ยังจะต้องบริหารเวลาให้ได้แล้วทำ ธุรกิจส่วนตัวของตัวเองด้วย ยังต้องจัดการให้ดี การเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร เพื่อช่วยใน เรื่องของการทำงานเพื่อให้งานของเรานั้นไม่สะดุดนะค่ะ เราต้องเรียนรู้จากน้อง ๆ เจ้าหน้าที่ที่ด้วยว่า เขามีวิธีการทำงานอย่างไร เราต้องฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกภาคส่วนหนึ่ง คือ ประชาชน เราก็ต้อง ปรับตัวเช่นเดียวกันค่ะว่าการสื่อสารเรากับเขา ทำอย่างไรถึงจะมีความเข้าใจกันและกันสร้างความ ร่วมมือ มีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งกันในพื้นที่ของเรา” (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“การปรับตัวไม่ยากเลย เพราะความเป็นผู้หญิงนั้นมีความละเอียดอ่อนในการทำงาน ก่อนจะ มาดำรงเป็นนายกทำธุรกิจมาก่อน ทำงานกับคนงานหรือคุณลูกน้องหลายร้อยคน เพราะฉะนั้นการที่ เข้ามาทำการเมืองในกรณีที่นายกฯเคยทำธุรกิจมาก่อนนั้นไม่ต่างกันมาก ต่างกันที่ทำงานติดตรง ระเบียบต่างๆที่ต้องตระหนักเป็นพิเศษ เพราะการทำงานกับราชการเน้นมากเรื่องกฎระเบียบ แต่นายกฯ มีการทำงานที่ลักษณะแบบชายหรือหญิงก็ได้ จึงไม่มีปัญหาในการทำงาน ฝนตก น้ำท่วม ไฟไหม้ นายกฯ จะลงมือปฏิบัติงานเองลงไปควบคุมเอง และการทำงานหลายๆ ด้านนายกฯ มีการ ทำงานร่วมกับผู้ชายตลอดเวลาทั้งในด้านหน้าที่ในบริหารจัดการ ประธานหรือหัวหน้ากลุ่มอื่นๆ ใน หลายๆด้าน ทำให้เจอคนมากมาย และข้อดีการทำงานกับผู้ชายคือไม่มีความจุกจิกหรือจู้จี้มากเท่า ผู้หญิง การทำงานกับหน่วยงานภายในเทศบาลจะเรียกแต่ละกองมาคุยกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการ คุยกัน ตกลงกัน มาช่วยกันเสนอแนะ จึงไม่มีปัญหาในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา” (นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

“คือเราก็ต้องมีการปรับตัวการแสวงหาความรู้ ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือการเข้ารับ การอบรม ประชุมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน การพบปะผู้คน เช่น การแต่งงาน งานบวช งานศพ งานพิธีต่าง ๆ ของหน่วยงาน ต้องเป็นการปรับบทบาทของการ เป็นภรรยาและแม่ ซึ่งได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมที่ดีจากสมาชิกในครอบครัว ความเชื่อมั่นในตนเอง

การกล้าแสดงออกฝึกการพูดในที่สาธารณะ การรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ ค่ะ (นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

3. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหรือการทำหน้าที่นายกเทศมนตรีหญิง นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามลักษณะด้านภูมิศาสตร์ ประชากร และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ผู้วิจัยจะอธิบายในภาพรวมดังนี้ ปัญหาของเทศบาลที่อยู่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรมจะประสบปัญหาเรื่องประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจำนวนน้อย เนื่องจากเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาประชากรแฝงของในเขตพื้นที่การบริหารงาน รวมไปถึงปัญหาขยะที่ไม่สามารถจัดการเก็บได้ทันเวลา เพราะขยะมีจำนวนมาก ส่วนเทศบาลอื่นๆ จะพบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยจะพบปัญหาการขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่หรือผู้ได้บังคับบัญชาในช่วงแรกๆ ปัญหาข้าราชการประจำไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบที่ได้ตั้งไว้ และส่วนใหญ่จะพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ โดยเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา การประชุมแผน ตอนนี้นั้นมันต้องให้ได้ 60% แต่มันมาไม่ถึง เขาเหมือนบ้านใครบ้านมัน เป็นสังคมเมืองมากขึ้น และมีปัญหาเรื่องประชากรแฝงที่เป็นปัญหาที่เราต้องรับภาระเรื่องบริหารจัดการทุกด้านเลย ขยะที่มันเยอะมากเลย ในพื้นที่ของเทศบาลมีเขตนิคมอุตสาหกรรมเป็นโรงงานประมาณ 200 โรง เราเก็บไม่ทันหรือก ทางการนิคมก็จะเป็นคนดูแลเรื่องขยะ เขาก็จะไปเก็บขยะกับชุมชนให้ และบางโครงการ ระเบียบทางราชการมีขั้นตอนและรายละเอียดที่ยากต่อการปฏิบัติ” (นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

“ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือดี แต่ช่วงแรกๆก็ไม่ดีเท่าไร นายๆจึงเรียกประชุมกับเจ้าหน้าที่ในเทศบาลทั้งหมด มีการพูดถึงวิสัยทัศน์ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ได้บังคับบัญชามองภาพรวมองค์การให้ไปในทิศทางเดียวกัน และร่วมฟังข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ทุกคน ช่วงนั้นนายๆมีการพูดถึงเรื่องปัญหาถังขยะสกปรกและส่งกลิ่นเพราะไม่มีการล้างถังทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว จึงมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขมาช่วยกันล้างถังขยะ ช่วงแรกที่มีแนวคิดนี้เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีปัญหาอยู่เรื่องความร่วมมือ” (นายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“ปัญหาในการทำงานถ้ามองในเรื่องขององค์กร ข้าราชการไม่ครบทุกตำแหน่งนะคะที่เราวางกรอบไว้ กรอบโครงสร้าง เพราะฉะนั้นเรื่องของบุคลากร ก็อาจจะขาดแคลนไม่เพียงพอ รวมถึงปัญหาเรื่องงบประมาณด้วย สำคัญคืออะไรู้ไหมคะ “ระเบียบ” ที่ค่อนข้างเคร่งครัด ซึ่งการที่เราจะทำอะไรแต่ละอย่าง เราต้องค่อนข้างถี่ถ้วนระวังระเบียบของทางราชการ ถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบนั้นไหม เพราะเป็นการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย ไม่ใช่แต่ฝ่ายผู้บริหารอย่างเดียว เพื่อนร่วมงานของเราก็คือข้าราชการประจำ เขามีความคิดเห็นมีความมีส่วนร่วมกับเรายังไง ไม่ใช่เราจะ

ทำแล้ว เขาก็รู้สึกว่ายืดอืด มันไม่เป็นไปตามระเบียบ มันอาจจะมียผลต่อวินัยหรือเรื่องข้อกฎหมายอะไรต่าง ๆ ได้ แต่ปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนายกาไม่ได้มีปัญหาอะไร นายกามองว่าผู้หญิงจะมีข้อดีนะคะอยู่ประเด็นหนึ่ง ไม่ค่อยทำให้เกิดความแตกหัก ประณีประนอม” (นายกเทศมนตรีทำนามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

แต่อย่างไรก็ตามในด้านการทำงานร่วมกับข้าราชการประจำนั้นไม่ได้มีปัญหาใดๆ เพียงแต่ต้องปรึกษาหรือเข้าพูดคุยเกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อกฎหมายต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นไม่เกิดปัญหา ซึ่งเห็นได้จากคำกล่าวดังนี้

“การทำงานกับข้าราชการประจำไม่มีปัญหาอะไร เราก็อิงเขาบางอย่างปลัด ถามเขาว่าเป็นไง ปลัดเขาก็ปรึกษาเราตลอด เราก็อิงเขาตลอด เราให้เกียรติเขา ส่วนการทำงานกับ สท.ในที่ประชุมส่วนมากไม่ได้เกิดปัญหาเวลาประชุม ประชุมสภาก็คุยกันก่อนว่าจะเอาอะไร อย่างเป็นประมาทมีเท่าไรก็แบ่งกัน เขต 1 เอาไปเท่าไร เขต 2 เอาไปเท่าไร ในตำบลเดียวกันตรงไหนเดือดร้อนก็ทำก่อน อย่าไปแยกว่าเขตนั้นต้องเอาไปมาก เขตนี้ต้องเอาไปน้อย ดังนั้นต้องคุยกัน แล้วก็ทำ” (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

4. ด้านวิธีการแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาจากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของนายกเทศมนตรีหญิง

ด้านวิธีแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาจากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของนายกเทศมนตรีหญิง มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาเทศบาลและชุมชน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำแผนหรือร่วมโครงการ ตลอดจนการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ศึกษาระเบียบด้านการเงินและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบและติดตามประเมินงานให้เป็นไปตามแผน ไม่ให้เกิดความล่าช้า ด้านเจ้าหน้าที่มีการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาด้านต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานของตนเอง และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนายกเทศมนตรีหญิงส่วนจะเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการเรียกเข้ามาพูดคุยกับประเด็นปัญหาดังกล่าวเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการตักเตือนก่อนทุกครั้ง หากมีการทำผิดซ้ำจึงให้บทลงโทษ อีกทั้งยังมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกระตุ้นสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาหน่วยงาน ส่วนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องการพิจารณาด้านกฎหมาย นายกเทศมนตรีหญิงจะรับฟัง และเข้าไปพูดคุย ปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ไม่ขัดต่อกฎระเบียบและกฎหมาย ด้านการสื่อสารในองค์การหรือการสื่อสารระหว่างนายกเทศมนตรีหญิงกับประชาชน จะเน้นการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) และการใช้โทรศัพท์เพื่อช่วยในการสื่อสารที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รับเรื่องร้องเรียน หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาเทศบาลและชุมชน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำแผนหรือร่วมโครงการ ตลอดจนการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ศึกษาเปรียบเทียบด้านการเงินและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง วางแผนดำเนินงานและติดตามประเมินงานให้เป็นไปตามแผน ไม่เกิดความล่าช้า” (นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

“จัดการหรือหาทางออกโดยการพาเจ้าหน้าที่ทุกคนไปศึกษาดูงานเทศบาลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกับหน่วยงาน” (นายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“เมื่อก่อนนี้เราก็มารู้ ไอ้เนี่ยเหมือนคล้าย ๆ ติดยา เราบอกปลัด มีเจ้าหน้าที่ติดยา เราสงสัยแล้วแต่กรอบข้างมากกระซิบบอก ขอตรวจหน่อยได้ไหมตรวจฉีแล้วก็เรียกมาคุยว่าอยู่ตรงนี้น้ำมันไม่ได้เราทำงานตรงนี้แล้วมาติดยาชื่อเสียงจะเสีย คุณก่อนนะว่าอย่าให้มี เพราะหน้าตานายกาก็ทำท่าไม่ยอมเวลาผิดเราไม่ยอม ต้องมาคุยกัน เวลาที่มีปัญหานายกฯ ต้องเรียกเข้ามาคุยกันก่อนว่ามีปัญหาอะไรปรับแก้กันได้มัย ถ้าปรับไม่ได้ค่อยหรือกระทำผิดอีกค่อยมีบทลงโทษ” (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

“การแก้ไขปัญหาเรื่องระเบียบก็คงต้องดูว่าอันไหนพอทำได้หรือทำไม่ได้ ปัญหา อุปสรรคของเรา คือ เรื่องที่มีคนคอยร้องเรียนเรื่องการทำงานอะไรต่าง ๆ นายกาก็พยายามดูในทุก ๆ กิจกรรมหรืองานที่เราทำว่าถูกต้องหรือไม่ เราต้องถ่วงถ่วง การทำงานคือต้องเน้นในเรื่องข้อกฎหมาย ดูกันถ่วงถ่วงกันตามลำดับ ประเด็นต่อมาต้องมีการสื่อสารมีการพูดคุยกันนะคะว่าเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคอะไรเราจะมีกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างไร วิธีการแก้ปัญหาคือต้องเข้าถึงในตัวบุคคลต่าง ๆ มีการระดมความคิด มาช่วยกันแก้ปัญหา การตัดสินใจเราต้องมีข้อมูล และเราก็มาแชร์กันว่าปัญหานี้เราจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบด้วย มีการพัฒนาศักยภาพของคนทำงานในองค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำโครงการต่างๆ และมีการส่งเข้าประกวดหลายๆเวที เราต้องกระตุ้นเขาว่าให้เขาค้นหาตัวเองแล้วก็สร้างศักยภาพ ต้องให้กำลังใจกันและก็มีแรงจูงใจที่ให้เราทำงานตรงนี้ด้วยแล้วมันก็จะเกิดผลสัมฤทธิ์ภาพรวมขององค์กร เป็นความภาคภูมิใจร่วมกัน ประเด็นสุดท้ายคือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพี่น้องประชาชน เราจะเน้นในเรื่องของการทำงานเชิงรุกไม่ใช่เชิงรับนะคะ เราต้องมีการป้องกัน เสริมสร้างให้มันมีศักยภาพมากเราจะทำงานยังไงทำให้ชาวบ้านคิดไม่ทันเรา คือเราก็จะมีการตื่นตัวมีการพัฒนาเราอยู่ตลอดและเราก็จะเอาสิ่งที่เราพัฒนาของเราไปส่งเสริมให้กับชาวบ้านด้วย เอาปัญหาตรงนั้นมาเป็นโจทย์ในการที่เราจะคิดสร้างงาน สร้างโครงการอะไรต่าง ๆ ไปแก้ไขปัญหาให้กับชาวบ้านหรือไปต่อยอดให้กับชาวบ้าน มีการสอดส่องการแจ้งปัญหาผ่านไลน์กลุ่มต่างๆที่จัดขึ้น” (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“เรื่องของกฎหมายการทำงานก็ต้องเป็นไปตามกฎหมายนะคะ เราเองเป็นผู้บริหารก็ต้องรับฝั่งฝ่ายข้าราชการประจำเค้าด้วย งานที่ทำหรือโครงการที่ทำจะได้ไม่มีปัญหาตามมา ส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ก็มีการพูดคุยกัน เมื่อมีปัญหาหลายๆ จะเรียกมาคุยก่อน แล้วหาข้อตกลง แล้วค่อยมีบทลงโทษ” (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 7 กรกฎาคม 2561)

“ในการทำงานของเทศบาลเราก็จะมีกลุ่มไลน์ของแต่ละหมู่บ้านนะคะ หมู่บ้านไหนเดือนร้อนเรื่องอะไรแจ้งผ่านไลน์กลุ่มเลย หรือว่าโทรมาหาที่นายกฯ โดยตรงได้เลย” (นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

3. ทักษะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรี

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษจากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) สามารถแยกเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ
2. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
3. ทักษะและมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง
4. คุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล)

1. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ

การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ โดยภาพรวมทั้งหมดนั้นไม่มีปัญหาในการทำงาน การทำงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีและชัดเจน โดยส่วนใหญ่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลจะใช้วิธีการประชุม และชี้แจงข้อมูลต่างๆ ในที่ประชุม มีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล มีการทำประชาคมในชุมชน โดยดูความต้องการของชาวบ้านเป็นหลัก และปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขก่อนเป็นหลัก รวมถึงนายกเทศมนตรีหญิงจะปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเสนอหรือจัดทำร่างเทศบัญญัติเพื่อไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“นายกฯ เวลาทำงานก็ฟังข้าราชการดี มีการรับฟังปัญหาจากประชาชน แต่ถ้าเรื่องนั้นมีปัญหาที่จะมีการคุยกัน ร่างเทศบัญญัติ ก็จะมีนายกฯ กับสมาชิกสภาเทศบาล มาทำแผนร่วมกันให้เหมาะสมกับชุมชนมีการรับฟังความคิดเห็น เรื่องงบประมาณต่างๆ ก็จะมีการพูดคุยกันก่อน” (ปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“การพัฒนาเทศบาลตำบลก็ไม่มีปัญหาอะไรนะ เพราะว่าเขาเก่งเป็นส่วนตัวอยู่แล้ว อันไหนที่เขาไม่รู้หรือไม่เข้าใจเขาก็จะปรึกษาผู้รู้หรือว่าเรื่องกฎหมาย เขาก็จะมีนิติกรมีอะไรให้สอบถามค่ะ” (สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

“เขาก็จะทำประชาคมของประชาชนส่วนมาก ดูว่าชาวบ้านต้องการอะไร ก็แล้วก็นำมาเข้าแผน ความเดือดร้อนของประชาชนทุกครั้งถ้าจะมีแผนพัฒนา ผู้บริหารก็จะทำงานเป็นทีม ช่วยกันร่วมมือกัน ทุกภาคส่วนทั้งเอกชนและภาคของรัฐช่วยกัน ด้านของร่างเทศบัญญัติมีการคุยนอกรอบก่อนค่อยมาแสดงลงมติในที่ประชุมค่ะ” (สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติก็ไม่มีปัญหาอะไรค่ะ จะอิงมาจากของจังหวัดร่วมด้วยแล้วก็ของหลัก ๆ จะอิงมาจากประชาชนค่ะ ที่ร้องเรียนกันแต่ละปี เพราะว่าเราจะทำแบบสอบถามในความพึงพอใจของประชาชนทุกปี ปีหนึ่งอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง แล้วก็จะได้ความต้องการของชุมชนมาเป็นหลัก แล้วก็มาตั้งนโยบายมาว่า ส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่องคุณภาพชีวิตแล้วก็งานเกี่ยวกับเรื่องสาธารณูปโภคแล้วก็ดำเนินการเรื่องถนนไร้ฝุ่น ตอนนี้เริ่มหมดแล้วในพื้นที่เริ่มไม่มีแล้ว ก็จะกลายเป็นปัญหาเรื่องน้ำท่วมตอนนี้กำลังแก้ปัญหาน้ำท่วมเป็นหลักเลยค่ะ แล้วก็เรื่องคุณภาพชีวิต” (สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

“วิสัยทัศน์ด้านแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนั้น นายกฯมีวิสัยทัศน์ที่ดี จะให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี สิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวกับชาวบ้าน มีการรับฟังเสียงชาวบ้าน ชาวบ้านมาร้องเรียน เรื่อง เหตุการณ์น้ำท่วม รถขยะไม่มาเก็บขยะ ไฟดับ รถบรรทุกขยะ ซึ่งเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านการร่างเทศบัญญัตินั้น มีการตัดสินใจที่ชัดเจนดีค่ะ วางนโยบายชัดเจน และพยายามทำตามแนวทางหรือแผน และแผนจะเขียนมาจากความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ถ้าโครงการไหนมีปัญหาที่จะรับแก้ไข ชาวบ้านมีความขัดแย้งนายกฯก็จะลงพื้นที่ไปไกล่เกลี่ย เช่น โครงการที่เสนอชาวบ้านนั้น ชาวบ้านมองว่าเป็นโครงการที่ไม่ดี ชาวบ้านไม่พอใจมีการเรียกร้อง แต่นายกฯจะใช้วิธีเข้าไปเจรจาก่อนจะไม่พัวกับโครงการนั้นไปเลย เพราะเล็งเห็นแล้วว่าเป็นผลประโยชน์ที่ชาวบ้านจะได้รับมากกว่า” (รองปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

2. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการควบคุมการปฏิบัติงานได้ดี ในการปฏิบัติงานนั้นนายกเทศมนตรีหญิงจะควบคุมโดยใช้หลักเหตุผล มีการสอบถามปัญหา หรือพูดคุยก่อน มีการประชุมและสร้างการสื่อสารเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำสั่ง อีกทั้งหากต้องลงพื้นที่

ควบคุม หรือกำกับการทำงาน นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ไปดูและตรวจสอบเหตุการณ์ด้วยตัวเอง หากติดภารกิจก็จะมีกรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการแทน จะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“การควบคุมของนายก นายกฯ ก็จะเป็นคนที่ให้เกียรติข้าราชการและกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ เวลามีปัญหาจะใช้วิธีการคุยกันก่อน มีการสอบถามเบื้องต้นก่อน มีการกล่าวตักเตือนก่อน” (รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

“เขาความยุติธรรมดีนะ แล้วก็ดูแลทั่วถึง ทั้งบู๊และใช้เหตุใช้ผล นายกฯจะมีลักษณะแบบทำงานเหมือนผู้ชาย เป็นคนที่ทำงานรวดเร็ว นายกมีความเป็นผู้นำสูง จะไม่ต่อว่าลูกน้องต่อธารกำนัล ต่อทางสาธารณะ จะมีการเรียกเข้ามาคุยมาปรึกษาก่อนครับ การทำงานค่อนข้างละเอียด” (สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“ก็มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน ก็จะมีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการก่อน และหัวหน้าส่วนราชการจะนำข้อราชการที่ท่านนายกฯ และก็ปลัดและรองปลัดไปประชุมแยกกองไปอีก กองเขาก็จะไปประชุม อย่างกองการศึกษา ก็จะประชุมทุกเดือน พอประชุมเสร็จแล้วเขาก็จะแจ้งไลน์ว่าเขาประชุมแล้วนะ เดือนนี้ อย่างเช่นมีการประชุมหลักมา ตัวแทนที่ไปประชุมต้องเล่าให้คนอื่นฟังว่านายกฯ ต้องการสื่อสารกับเราเรื่องอะไรบ้าง” (รองปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“การสื่อสารของนายกฯกับประชาชนในพื้นที่นั้นไม่มีปัญหาค่ะ เพราะนายกฯจะลงไปเอง จะตักเตือนแค่ไหนนายกฯก็ไปค่ะ และถ้าหากไม่สะดวกจริงๆ จะให้ปลัดลงพื้นที่แทน เพราะปลัดเป็นคนที่ทำงานอยู่ในพื้นที่มานานหลายปี จะใช้วิธีการมอบหมายงาน มีการทำงานค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย ไม่มีการลงไปล่วงล้ำของข้าราชการ” (รองปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

3. ทักษะคติและมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง

ความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีการแสดงบทบาทได้ดี ไม่มีปัญหา การปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปด้วยดี สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้ทุกคน และหากมีปัญหาในการทำงาน หรือข้อสงสัย นายกเทศมนตรีหญิงจะมีการให้คำปรึกษา เรียกเข้ามาพูดคุย การตัดสินใจเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายทำได้ดี มีความชัดเจน และโดยส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“ท่านก็เป็นผู้นำที่ดึงงานท่านก็เก่ง ท่านก็ทางบฯ ตรงนู่นตรงนี้ก็เก่ง ท่านก็บริหารงานดี ปัญหาท่านก็แก้ได้ของท่านทุกเรื่องมีปัญหาอะไรท่านก็ชี้แจงให้ฟัง การทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิงก็ดีค่ะ ท่านก็เอื้อเพื่อลูกน้องดี ไม่ได้มีอะไร มีการปรึกษาหารือ ท่านก็บอกท่านก็เรียก วันนี้อย่างไร ท่านก็

ชี้แจงให้ฟัง ก็ต้องเรียกคุยกันก่อนที่จะตัดสินใจ” (สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“นายกฯ เป็นผู้ประสานงานที่ดี การตัดสินใจดี อาจเพราะด้วยนายกฯเป็นนักธุรกิจด้วยทำให้การทำงานดูแลลูกค้ามากกว่าผู้ชาย มีความละเอียดอ่อน มีการขอความร่วมมือภาคเอกชนต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือเทศบาล การทำงานร่วมด้วยนั้นไม่มีปัญหาอะไรครับ” (ปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“เราประทับใจในที่ว่าเราทำงานร่วมกันมา 2 สมัยแล้ว ถ้ามีปัญหากัน เขาจะเคลียร์การทำงานจะลุล่วง บางเรื่องมันก็ต้องลุย ถึงจะประสบความสำเร็จ นายกฯ เข้าใจความกล้าตัดสินใจ และลงมือทำเองช่วยเหลือส่วนใหญ่ ทำงานค่อนข้างบู๊ดีค่ะ” (สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

“ท่านก็คนค่อนข้างมีวิสัยทัศน์นะ รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานผู้ร่วมงานนะ แล้วเขาก็จะร่วมทำด้วย ถ้าเกิดมีกิจกรรมอะไรก็ดี เขาก็จะร่วมด้วย เวลาในเรื่องของไปปรึกษาหารือก็จะได้คำตอบหรือว่ามีแนวคิดในการแก้ไขปัญหา ไม่ปล่อยให้เราทำไปโดยที่ไม่ได้ปรึกษาเพราะว่าถ้าผ่านการปรึกษาจากเขามาแล้วมันจะผิดจะถูกยังไงก็เหมือนได้ร่วมกันในเรื่องของการแก้ไข ตัดสินใจร่วมกันแล้วจะค่อนข้างที่จะให้ความสำคัญและก็ถือว่าเป็นคนที่มีคุณภาพคนหนึ่ง เพราะว่าดูจากหน่วยงานเรามีการพัฒนาเรื่อยๆ มีการตั้งกลุ่มไลน์เพื่อรับข้อร้องเรียนจากชาวบ้าน และนายกฯจะมีการสั่งการผ่านในกลุ่มไลน์ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนไหนจะต้องไปช่วยเหลือ” (รองปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“นายกสามารถแสดงบทบาทที่รับอย่างเพียงพอค่ะ บางครั้งเกินซะด้วยซ้ำ เพราะว่าท่านจะลงพื้นที่ ตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุอย่างน้อยปีละหน แล้วก็ลงพื้นที่ตลอดจะคอยดูประชาชนว่าตรงไหนมีใครเดือดร้อนอะไรบ้างและใครเชิญไปไหนท่านก็จะไปคะ นายกฯ ใจดีใจดีมาก นายกฯ เป็นคนติดดินและสามารถลุยตลอด เป็นคนในพื้นที่เลยจะรู้จักกับคนในพื้นที่ จะเป็นสไตล์แบบว่าทำงานด้วยใจค่ะ การทำงานร่วมกันกับท่านนายกฯ ก็รู้สึกเป็นกันเอง ถ้าเรามีปัญหาหรือว่ามีอะไรเกี่ยวกับการบริหาร เราสามารถเข้าไปขอคำปรึกษาได้เลย ไม่มีขั้นตอนที่ต้องซับซ้อนมากมาย” (สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

“การทำงานร่วมกับนายกฯ ของผมไม่มีปัญหาครับ ผม พร้อมทั้งจะร่วมทำงานแต่บางครั้งท่านอาจขาดการประสานงานกับสมาชิกสภาเทศบาลเพิ่มครับ” (สมาชิกสภาเทศบาลหก นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 7 กรกฎาคม 2561)

4. คุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล)

คุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันแบบเครือข่าย เข้าใจปัญหาของประชาชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ หรือการแก้ไขปัญหา ร่วมกับหน่วยงานเทศบาลของตน ต้องมีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าถึงง่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจปัญหาที่เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“งานบริหารองค์กรซึ่งมันมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายอะไรอีกเยอะแยะนะครับ ถ้าคนสักแต่ว่าอยากจะเป็นแต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ผมว่าท้องถิ่นไม่มีทางเจริญ ต้องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้วย มันต้องชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจและก็เรื่องความตั้งมั่นในความสุจริต ผากไว้ 3 เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจและความตั้งมั่นในความสุจริต เรื่องธุรกิจคุณไม่จำเป็นต้องมีธุรกิจ แต่ขอให้คุณตั้งใจในการทำงาน จริง ๆ แล้วคนเราไม่ต้องรวยมากมันเป็นไปได้ ความรู้สึกผมนะ ไม่จำเป็นต้องมีธุรกิจ คุณไม่จำเป็นต้องมีธุรกิจรองรับหรอก” (สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีหญิงในอนาคต ต้องมีพื้นฐานของความสำเร็จทางครอบครัวมาก่อน คือ อาชีพของผู้นำ เงินสะสม ต้องระวังเรื่องของการเป็นหุ้นเชิดให้กับสมาชิกในครอบครัว ไม่ควรนำสามีหรือสมาชิกในครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาล นายกฯที่ดีต้องเป็นคนประสานงานที่ดี เป็นคนเก่ง และต้องมีการทำงานที่เป็นเครือข่าย เพื่อจะนำเครือข่ายต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนหน่วยงาน” (ปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“วิสัยทัศน์คิดในรวมภาพรวมต้องดูแลทั้งพื้นที่ทั้งประชาชน จะต้องทุกอย่าง เช่น การอบรมให้ความรู้อะไรก็ให้ประชาชนให้รู้ด้วย การให้ประชาชนมีส่วนร่วม เน้นประชาชนเป็นหลัก ต้องคิดถึงส่วนรวมก่อน” (ปลัดเทศบาลหกนามสมมุติ, สัมภาษณ์ 7 กรกฎาคม 2561)

“ต้องเป็นคนกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดนโยบายในการทำงาน และเป็นคนรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องของหลาย ๆ เรื่อง การบริหารการจัดการในเรื่องของการติดตามประเมินผล สิ่งนี้นายกฯ เขาทำไปแล้วเขาก็ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย” (สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 2 กรกฎาคม 2561)

“ต้องเข้าหาง่าย คุยง่าย เข้าถึงประชาชน ต้องลงพื้นที่ ต้องเป็นคนทำงานจริง ๆ เราเป็นคนของประชาชนเราต้องทำเพื่อประชาชนจริง ๆ” (สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2561)

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษจากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) ต่อข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี จากประเด็นข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

โดยภาพรวมของทัศนคติจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) ต่อข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี คือ ในภาพรวมส่วนใหญ่มองว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุนการส่งเสริมบทบาทสตรี คือ งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่เพียงพอ และสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อสร้างการยอมรับให้กับสตรีมากขึ้น คือ การมีโครงการต่างๆ การอบรมเพิ่มองค์ความรู้ เช่น ระเบียบข้อกฎหมายที่ควรทราบ การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้กลุ่มสตรีเหล่านี้มีความกล้าคิด กล้าแสดงออก ให้มีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาช่วยเหลือ เช่น ด้านพัฒนาชุมชน ด้านการเกษตร เป็นต้น มีโครงการและเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน มีกฎหมายกำหนดสัดส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลที่ชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

“ถ้าจะให้เราพูดถึงบทบาทสตรีก็อยากจะคิดว่าอยากให้มองในมุมกว้าง ๆ ว่าผู้หญิงทำหน้าที่อะไรได้หลาย ๆ อย่าง คือการทำงานก็ได้ ด้านความคิดก็ได้ หรือว่าด้านการฝีมือก็ได้ อยากให้ทางรัฐบาลมองว่าผู้หญิงก็มีความสำคัญในระดับหนึ่งก็ อยากให้ช่วยเหลืออย่างน้อยถ้าเป็นระดับหมู่บ้าน อยากให้มีการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพให้สตรี มีการอบรม ถ้ามีงบประมาณสนับสนุนก็จะกว้างขึ้น คืออยากให้มองเห็นความสำคัญ” (สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2561)

“ถ้าเป็นกลุ่มสตรี ภาครัฐไม่ได้สนับสนุนเลยนะ คือตั้งเป็นกลุ่ม พูดถึงกลุ่มพัฒนาสตรีของตำบล เราไม่มีงบฯ เลยนะ ไม่มีงบประมาณให้ต้องขอเอง แต่มีเฉพาะกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเท่านั้น ที่ ๆ มีเงินมาให้แต่ให้ในรูปของเงินกู้ ภาครัฐไม่ได้สนับสนุนโดยตรงมาทางสตรี ส่วนมากทางท้องถิ่นเราเองเป็นคนทำเองอย่างฝึกอาชีพ มีวิทยากร มีการจัดสรรงบประมาณที่ตั้งงบประมาณไว้” (สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“พัฒนาบุคลิกภาพค่ะ ทำอย่างไรให้มีบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมความรู้ให้เรียนรู้ได้เยอะขึ้น ด้านงบประมาณยังไม่เพียงพอ คือเงินสนับสนุนแค่ไปเรื่องของจัดการโครงสร้างพื้นฐานก็หมดแล้ว” (สมาชิกสภาเทศบาลหก นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 7 กรกฎาคม 2561)

“อย่างตัวเทศบาลเองก็ดีก็น่าจะต้องมีส่วนเรื่องในเรื่องของการสนับสนุน เช่น เรื่องของการให้ความรู้ สตรีบางคนเขายังไม่รู้กฎหมายเลยว่าจะอย่างไรสิทธิและบทบาทของเขามีอะไรบ้าง บางที่

เขาไม่รู้เลยว่า หึ้ย! ถ้าฉันคลอดลูกออกมาแล้วสามารถมาจ้ดรับลูกเขาเนี่ย เขาจะมีสิทธิได้รับเงิน เราก็ต้องพยายามให้ความรู้ผ่านการสื่อสารต่าง ๆ เสียงตามสายก็ ดี line Application ก็ดี หรือไม่ก็ เวลาประชาคมถ้ามีอะไรที่เป็นสิทธิของเขาต้องพยายามบอกให้เขารับรู้ เพราะว่าบางครั้งบางคราวคนที่ไม่รู้ก็ไม่รู้อะไรจริง ๆ เลยนะ แต่ถ้าเราได้สื่อไปหลาย ๆ เรื่อง ผ่านทางผู้นำ ผ่านทางอนามัยก็ดี เขาก็จะได้รับประโยชน์ และก็เรื่องของการอาชีพต้องให้นะเพราะว่าเป็นพื้นฐานในเรื่องของการที่จะกินดี อยู่ดี มีความสุขได้ อาจจะไปแตะมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาชุมชน เกษตร เขามีวิทยากร ถ้าเกิดเราดึงศักยภาพ เขามีหน่วยงานที่จะช่วยเหลือ เช่น ให้เงินสงเคราะห์ให้เอกชนมาช่วย” (รอง ปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2561)

“ให้มีกฎหมายที่ชัดเจนไปเลย สมาชิกต่างๆ ต้องมีผู้หญิงเท่าไร สัดส่วนเท่าไร เช่น เทศบาล ตำบล 12 คน ให้มี สท. 2 คน อยากให้มีการเขียนในตัวบทกฎหมาย องค์การเองต้องมีกิจกรรมพัฒนา สนับสนุนให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมมากขึ้น โครงการที่เกี่ยวกับผู้หญิงมองว่ายิ่งน้อยไป” (รองปลัดเทศบาล สาม นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 26 มิถุนายน 2561)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการศึกษา เรื่องบทบาทนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี แบ่งประเด็นในการนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการศึกษา

1. บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถ ในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$; $SD = .769$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดไป น้อยที่สุด คือ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.52$; $SD = .749$) รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.50$; $SD = .838$) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.46$; $SD = .871$) และการดำเนินงานด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$; $SD = .901$) ตามลำดับ

2. สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในการแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งหมด เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่จะก้าวเข้ามาทำหน้าที่นายกเทศมนตรี เช่น เคยทำหน้าที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล แพทย์ประจำตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาก่อน และการคลุกคลีกับการเมือง หรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน เช่น ช่วยงานด้านการเมืองของสมาชิกในครอบครัวทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน หรือเกี่ยวข้องกับงานในชุมชนมาก่อน จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่คุ้นเคยและเห็นการปฏิบัติงานมาตลอด เกิดความไว้วางใจ ด้วยจากปัจจัยต่างๆ ข้างต้นทำให้เรื่องการยอมรับในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีปัญหา

เมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลแล้วสิ่งที่นายกเทศมนตรีหญิงหลายท่านต้องปรับตัว คือ เรื่องการจัดสรรเวลา การดูแลครอบครัวกับงานด้านบริหาร การปรับเรื่องบุคลิกภาพการแสดงออก การแต่งกาย และการสื่อสารกับคนในหน่วยงานและประชาชนให้มากขึ้น มีการเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการสื่อสาร เช่น การแจ้งเตือนข่าวสาร การร้องเรียนปัญหาต่างๆ ผ่านทางแอปพลิเคชัน (Line Application) การปรับตัวเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงาน

ในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น มีการปรับตัวเรื่องของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งการปรับตัวเรื่องการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา นายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการปรับตัวในการบริหารงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการร่วมกันปรึกษาหารือ ระดมสมอง พุดคุยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหรือการทำหน้าที่นายกเทศมนตรีหญิงโดยภาพรวมมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามลักษณะด้านภูมิศาสตร์ ประชากร และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ผู้วิจัยจะอธิบายในภาพรวมดังนี้ ปัญหาของเทศบาลที่อยู่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรมจะประสบปัญหาเรื่องประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจำนวนน้อย เนื่องด้วยเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาประชากรแฝงของในเขตพื้นที่การบริหารงาน รวมไปถึงปัญหาขยะที่ไม่สามารถจัดการเก็บได้ทันเวลา เพราะขยะมีจำนวนมาก ส่วนเทศบาลอื่นๆ จะพบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะพบปัญหาการขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงแรก ปัญหาข้าราชการประจำไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบที่ได้ตั้งไว้ และส่วนใหญ่จะพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ

ด้านวิธีแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาจากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานนายกเทศมนตรีหญิงมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาเทศบาลและชุมชน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำแผนหรือร่วมโครงการ ตลอดจนการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ศึกษาเปรียบเทียบด้านการเงินและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบและติดตามประเมินงานให้เป็นไปตามแผน ไม่ให้เกิดความล่าช้า ด้านเจ้าหน้าที่มีการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาด้านต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานของตนเอง และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนายกเทศมนตรีหญิงส่วนจะเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการเรียกเข้ามาพุดคุยกับประเด็นปัญหาดังกล่าวเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการตักเตือนก่อนทุกครั้ง หากมีการทำผิดซ้ำจึงให้บทลงโทษ อีกทั้งยังมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกระตุ้นสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาหน่วยงาน ส่วนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องการพิจารณาด้านกฎหมาย นายกเทศมนตรีหญิงจะรับฟัง และเข้าไปพุดคุย ปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ไม่ขัดต่อกฎระเบียบและกฎหมาย ด้านการสื่อสารในองค์การหรือการสื่อสารระหว่างนายกเทศมนตรีหญิงกับประชาชน จะเน้นการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) และการใช้โทรศัพท์เพื่อช่วยในการสื่อสารที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รับเรื่องร้องเรียนหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ทักษะคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า การแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ โดยภาพรวมทั้งหมดนั้น

ไม่มีปัญหาในการทำงาน การทำงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีและชัดเจน โดยส่วนใหญ่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทศบาลตำบลจะใช้วิธีการประชุม และชี้แจงข้อมูลต่างๆ ในที่ประชุม มีการให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล มีการทำประชาคมในชุมชน โดยดูความต้องการของชาวบ้านเป็นหลัก และปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขก่อนเป็นหลัก รวมถึง นายกเทศมนตรีหญิงจะปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเสนอหรือ จัดทำร่างเทศบัญญัติเพื่อไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย

การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของ นายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการควบคุมการปฏิบัติงานได้ดี ในการปฏิบัติงาน นั้นนายกเทศมนตรีหญิงจะควบคุมโดยใช้หลักเหตุผล มีการสอบถามปัญหา หรือพูดคุยก่อน มีการ ประชุมและสร้างการสื่อสารเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำสั่ง อีกทั้งหากต้องลงพื้นที่ ควบคุม หรือกำกับการทำงาน นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ไปดูและตรวจสอบเหตุการณ์ด้วยตัวเอง หากติดภารกิจก็จะมีมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการแทน

ความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานร่วมกับ นายกเทศมนตรีหญิง โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีการแสดงบทบาทได้ดี ไม่มีปัญหา การปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปด้วยดี สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์การได้ทุกคน และหากมีปัญหาในการทำงาน หรือข้อสงสัย นายกเทศมนตรีหญิงจะมีการให้คำปรึกษา เรียกเข้ามา พุดคุย การตัดสินใจเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายทำได้ดี มีความชัดเจน และ โดยส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

คุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของ ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันแบบเครือข่าย เข้าใจปัญหาของ ประชาชน ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ หรือการแก้ไขปัญหา ร่วมกับกับ หน่วยงานเทศบาลของตน ต้องมีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าถึงง่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) ต่อข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้าง การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี คือ ในภาพรวมส่วนใหญ่มองว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุน การส่งเสริมบทบาทสตรี คือ งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่เพียงพอ และสิ่งที่ต้องส่งเสริม เพื่อสร้างการยอมรับให้กับสตรีมากขึ้น คือ การมีโครงการต่างๆ การอบรมเพิ่มองค์ความรู้ เช่น ระเบียบข้อกฎหมายที่ควรทราบ การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้กลุ่มสตรีเหล่านี้มีความกล้าคิด กล้า แสดงออก ให้มีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาช่วยเหลือ เช่น ด้านพัฒนาชุมชน ด้านการเกษตร เป็นต้น มีโครงการและเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน มีกฎหมายกำหนดสัดส่วนของสมาชิกสภา เทศบาลที่ชัดเจน

การอภิปรายผลการศึกษา

1. บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี เป็นแสดงความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถ ในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$; $SD = .769$) ซึ่งสอดคล้องกับ สุปรียา เอี่ยมวิวัฒนากุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลวรรณ ไวยรัชพานิช (2550) ที่ได้ทำการศึกษา ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีการยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง และภัครดา ภัทรจิตรากุล (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีการยอมรับระดับปานกลาง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของฉันทวรรณ ยงศ์ประเดิม (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ผลการศึกษาพบว่าการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ด้านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.52$; $SD = .749$) รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่ ($\bar{X} = 3.50$; $SD = .838$) การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.46$; $SD = .871$) และการดำเนินงาน ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$; $SD = .901$) ตามลำดับ จากการเรียงลำดับของผลการศึกษาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่านายกเทศมนตรีหญิงบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ได้ทำหน้าที่ตามบทบาท ความรับผิดชอบและขีดความสามารถในการบริหารงานในพื้นที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี

2. สภาพปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในการแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งหมด เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่จะก้าวเข้ามาทำหน้าที่นายกเทศมนตรี เช่น เคยทำหน้าที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล แพทย์ประจำตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาก่อน และการคลุกคลีกับการเมือง หรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน เช่น ช่วยงานด้านการเมืองของสมาชิกในครอบครัวทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน หรือเกี่ยวข้องกับงานในชุมชนมาก่อน จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่คุ้นเคยและเห็นการปฏิบัติงานมาตลอด เกิดความไว้วางใจ ด้วยจากปัจจัยต่างๆ ข้างต้นทำให้เรื่อง การยอมรับในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติดา ทิพย์เดช (2552) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น คือ ด้านประสบการณ์ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมีบทบาทในการบำรุง สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ เคยผ่านงานการเมืองระดับท้องถิ่นมาก่อน และมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพานี สฤกษ์วานิช

(2552: 254) ที่ได้อธิบายว่า ความเป็นผู้นำนั้นสามารถพัฒนาได้จากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้จากการทำงาน ผู้นำที่ผ่านในการเรียนรู้ และบ่มเพาะในงานจะเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารงาน บริหารคน และในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

เมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลแล้วสิ่งที่นายกเทศมนตรีหญิงหลายท่านต้องปรับตัว คือ เรื่องการจัดสรรเวลา การดูแลครอบครัวกับงานด้านบริหาร การปรับเรื่องบุคลิกภาพการแสดงออก การแต่งกาย และการสื่อสารกับคนในหน่วยงานและประชาชนให้มากขึ้น มีการเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการสื่อสาร เช่น การแจ้งเตือนข่าวสาร การร้องเรียนปัญหาต่างๆ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) การปรับตัวเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานในหน่วยงานของรัฐมากขึ้น มีการปรับตัวเรื่องของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งการปรับตัวเรื่องการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา นายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการปรับตัวในการบริหารงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการร่วมกันปรึกษาหารือ ระดมสมอง พุดคุยเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหรือการทำหน้าที่นายกเทศมนตรีหญิง โดยภาพรวมมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามลักษณะด้านภูมิศาสตร์ ประชากร และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ผู้วิจัยจะอธิบายในภาพรวมดังนี้ ปัญหาของเทศบาลที่อยู่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรมจะประสบปัญหาเรื่องประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจำนวนน้อย เนื่องด้วยเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาประชากรแฝงของในเขตพื้นที่การบริหารงาน รวมไปถึงปัญหาขยะที่ไม่สามารถจัดการเก็บได้ทันเวลา เพราะขยะมีจำนวนมาก ส่วนเทศบาลอื่นๆ จะพบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะพบปัญหาการขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงแรก ปัญหาข้าราชการประจำไม่ครบทุกตำแหน่งตามกรอบที่ได้ตั้งไว้ และส่วนใหญ่จะพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ สอดคล้องกับ สมสุตา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556): ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์ (2558: 152-153) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง มีปัญหาการยอมรับในการบริหารงานในการทำงานช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้า ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการในช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจากมุมมองผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พบว่า ในด้านการบังคับบัญชา การสั่งการ การทำงานร่วมกับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหารงาน การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับฟังปัญหาของเทศบาล โดยภาพรวมการบริหารงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการบริหารงานในด้านดังกล่าว

ด้านวิธีแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาจากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานนายกเทศมนตรีหญิง มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาเทศบาลและชุมชน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำแผนหรือร่วมโครงการ ตลอดจนการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ศึกษาเปรียบเทียบด้านการเงินและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบและติดตามประเมินงานให้เป็นไปตามแผน ไม่ให้เกิดความล่าช้า ด้านเจ้าหน้าที่ที่มีการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เห็น

ถึงการพัฒนาด้านต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานของตนเอง และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนายกเทศมนตรีหญิงส่วนจะเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการเรียกเข้ามาพูดคุยกับประเด็นปัญหาดังกล่าวเพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการตักเตือนก่อนทุกครั้ง หากมีการทำผิดซ้ำจึงให้บทลงโทษ อีกทั้งยังมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกระตุ้นสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาหน่วยงาน ส่วนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องการพิจารณาตามกฎหมาย นายกเทศมนตรีหญิงจะรับฟัง และเข้าไปพูดคุย ปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ไม่ขัดต่อกฎระเบียบและกฎหมาย ด้านการสื่อสารในองค์กรหรือการสื่อสารระหว่างนายกเทศมนตรีหญิงกับประชาชน จะเน้นการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) และการใช้โทรศัพท์เพื่อช่วยในการสื่อสารที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รับเรื่องร้องเรียน หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ทักษะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงานเทศบาลตำบลของนายก เทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า การแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล และการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ โดยภาพรวมทั้งหมดนั้น ไม่มีปัญหาในการทำงาน การทำงานมีวิสัยทัศน์ที่ดีและชัดเจน โดยส่วนใหญ่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลจะใช้วิธีการประชุม และชี้แจงข้อมูลต่างๆ ในที่ประชุม มีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล มีการทำประชาคมในชุมชน โดยดูความต้องการของชาวบ้านเป็นหลัก และปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขก่อนเป็นหลัก รวมถึงนายกเทศมนตรีหญิงจะปรึกษาหารือกับข้าราชการประจำ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเสนอหรือจัดทำร่างเทศบัญญัติเพื่อไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย

การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีหญิง ในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการควบคุมการปฏิบัติงานได้ดี ในการปฏิบัติงานนั้น นายกเทศมนตรีหญิงจะควบคุมโดยใช้หลักเหตุผล มีการสอบถามปัญหา หรือพูดคุยก่อน มีการประชุมและสร้างการสื่อสารเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในคำสั่ง อีกทั้งหากต้องลงพื้นที่ควบคุมหรือกำกับการทำงาน นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ไปดูและตรวจสอบเหตุการณ์ด้วยตัวเอง หากติดภารกิจก็จะมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการแทน

ความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีการแสดงบทบาทได้ดี ไม่มีปัญหาการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปด้วยดี สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้ทุกคน และหากมีปัญหาในการทำงาน หรือข้อสงสัย นายกเทศมนตรีหญิงจะมีการให้คำปรึกษา เรียกเข้ามาพูดคุย การตัดสินใจเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายทำได้ดี มีความชัดเจน และโดยส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะลงพื้นที่ปฏิบัติงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556: 239) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) ว่าผู้นำแบบเสรีนิยมจะเน้นเรื่อง

ของการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในเรื่องต่างๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการดำเนินงาน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปมีบทบาทอะไรมากนัก

คุณลักษณะนายกเทศมนตรีหญิงที่เหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน ในทัศนคติและมุมมองของ ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันแบบเครือข่าย เข้าใจปัญหาของ ประชาชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ หรือการแก้ไขปัญหา ร่วมกับ หน่วยงานเทศบาลของตน ต้องมีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าถึงง่าย มีการลงพื้นที่เพื่อตรวจปัญหาที่ เกิดขึ้น สอดคล้องกับ สตีฟ ฟอร์บัส ,จอห์น พริวาส (2553: 20-33), จีรพรรณ กาญจนะจิตร (2523 :50 อ้างถึงในอุดมเดช ดวงแก้ว, 2555: 14) โดยอธิบายว่า ผู้นำต้องความสามารถในการพูด รับฟัง ความคิดเห็น และทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น องค์กร และทราบถึงความต้องการ (needs) ของชาวบ้าน

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย (ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล) ต่อข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้าง การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี คือ ในภาพรวมส่วนใหญ่มองว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุน การส่งเสริมบทบาทสตรี คือ งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัย ของขวัญดา เบ็ญจะขันท์ (2558: 152-153) และอุดมเดช ดวงแก้ว (2555) ที่พบว่า การพิจารณา จัดสรรงบประมาณดำเนินงานของการส่งเสริมบทบาทสตรียังไม่เพียงพอ และสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อ สร้างการยอมรับให้กับสตรีมากขึ้น คือ การมีโครงการต่างๆ การอบรมเพิ่มองค์ความรู้ เช่นระเบียบข้อ กฎหมายที่ควรทราบ การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้กลุ่มสตรีเหล่านี้มีความกล้าคิด กล้าแสดงออก ให้มี หน่วยงานจากภายนอกเข้ามาช่วยเหลือ เช่น ด้านพัฒนาชุมชน ด้านการเกษตร เป็นต้น มีโครงการ และเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน มีกฎหมายกำหนดสัดส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลที่ ชัดเจน สอดคล้องกับ กาญจน์ เรืองมนตรี (2539:2 อ้างถึงในวาสนา หลงสมบูรณ์, 2546: 33-34) , สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 235), สุชาดา ทิพย์เดช (2552) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกล้าในการตัดสินใจ มีอุปนิสัยอ่อนโยนและมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นมิตรกับทุกคน สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สามารถอุทิศเวลาให้กับ การพัฒนาท้องถิ่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมพัฒนางานในท้องถิ่น และมีความรู้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานเกี่ยวกับงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ต้องมีความรับผิดชอบและยอมรับการ ตัดสินใจของผู้อื่น กล้าคิดกล้าทำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นบุคคลที่มาจากครอบครัวที่รับ ความความเชื่อถือในชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการเมือง ภาครัฐควรพัฒนาและส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นมีความรู้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง ทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก และรักท้องถิ่นของตนเองมากยิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับชุมชนและประชาชนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวการปกครองในท้องถิ่นที่เป็นการปกครองของประชาชนอย่างแท้จริง

2. ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการมีบทบาทของสตรีในทางการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น โดยการกำหนดสัดส่วนและโควตา ในการเข้ามาดำรงตำแหน่งของสตรีในทางการเมือง ไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายเลือกตั้งให้ชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมโอกาสให้สตรีมีบทบาททางการเมืองมากขึ้น

3. ด้านสังคม ภาครัฐควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในขับเคลื่อนการแสดงบทบาททางการเมืองของสตรีให้มากขึ้น เช่น กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมพัฒนาสตรี สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม แผนงาน หรือออกมาตรการในการส่งเสริมให้สตรีก้าวเข้ามามีบทบาททางการเมืองในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำรูปแบบวัฒนธรรมแต่ละภูมิภาคในประเทศไทยมาเปรียบเทียบว่าบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ของแต่ละภูมิภาคเป็นอย่างไร แต่ละวัฒนธรรมหรือภูมิภาคมีความแตกต่างกันหรือไม่ ในด้านการแสดงบทบาท และปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน

2. ควรมีการเปรียบเทียบการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงและชาย เพื่อหาความแตกต่างของรูปแบบการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทราบถึงวิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานทั้งสองฝ่ายว่าเป็นอย่างไร

บรรณานุกรม

- กนกนุช นากสุวรรณ. (2547). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ศึกษาเฉพาะสตรีในเขตตอนเมือง กรุงเทพมหานคร*. งานวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กมลวรรณ ไวยรัชพานิช. (2550). *การยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. 2557. *บันทึกท้องถิ่น 2557*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พี.เค. อินเทอร์เน็ต จำกัด
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญตา เบ็ญจะพันธ์. (2558). *ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ*. งานวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาย โพธิสิตา. (2554). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งฯ.
- ชนาภา สุริโย. (2545). *การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาสังคมวิทยา มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล ชมศิริระกุล. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ชัยยุทธ คุณชมภู. (2542). *การยอมรับของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชูชาน วิลสัน โขโลวิก. (2549). *ผู้หญิงก็ใหญ่ได้*. แปลจาก The Girls' Guide to Power and Success. โดย วรธนา วงษ์ฉัตร. กรุงเทพฯ: พิมพ์คำ.
- จิตยา สุวรรณขุ. (2527). *พัฒนาการตามความหวังและบทบาทของการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวนทองถิ่น.
- ดรุณี กุลวงศ์. (2549). *การเป็นฐานคะแนนเสียงเลือกตั้งของสตรี : กรณีศึกษาในชุมชนเขตเทศบาลอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. (2555). *3 หญิงแกร่ง แห่งความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ประชาณ.

- ธนพร ศรียากุล. (2543). *การศึกษาการยอมรับแนวคิดเรื่องวิธีการปกครองที่ดีมาใช้ในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โนลาสโค, มิเชล. (2552). *กฎทองแห่งผู้นำ*. โดย เปรม กীরติวงศ์ชัชวาล. กรุงเทพฯ: ทีบีเค มีเดียพับลิชชิง.
- ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. (2548). *แบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- พยุง รสใจ. (2554). *บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณีตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี*. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี.
- พรทิพย์ โล่ห์วีระ จันทรรัตน์ปรีดา. (2554). *บทบาทสตรีในเวทีการเมือง*. *สมสารวุฒิสภา*. 19 (กรกฎาคม): 8-9.
- ภัครดา ภัทรจิตรากุล. (2557). *การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย*. งานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา จงสุทธานามณี. (2538). *บทบาทของผู้นำสตรีในการเมืองท้องถิ่นของจังหวัดเชียงราย*. งานการค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรากร บัวหอม. (2552). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการบริหารท้องถิ่น*. งานการศึกษาค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วลีรัตน์ แสงไชย. (2542). *บทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี*. งานวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (2551). *สตรีกับการเมือง: ความเป็นจริงพื้นที่ทางการเมือง และการขับเคลื่อน*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2551). *สตรีกับการเมือง: ความเป็นจริง พื้นที่ทางการเมือง และการขับเคลื่อน*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). *ทฤษฎีและการปฏิบัติทางจิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สกลนคร ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สติฟ พอร์อบส์, จอห์น พริวาส. (2553). *หัวใจผู้นำ*. แปลจาก Power Ambition Glory. โดย ชิดา ัญญูประเสริฐกุล. กรุงเทพฯ: โปสต์บุ๊กส์.

- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2552). *สถิติ/ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/การเมือง*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin52-4.html>.
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2555). *สถิติ/ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/การเมือง*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin55-1.html>.
- สุดา สุวรรณภรณ์ และวิจิต อุ๋อัน. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- สนธิ บุญยรัตกลิน. (2555). ผู้นำทางการเมืองไทยยุคใหม่: *กรณีศึกษานายกรัฐมนตรีร่วมสมัย*. งานดุสิตนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนนะ. (2556). *บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง*. เอกสารวิจัยเสนอต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2554). *แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สุชาดา ทิพย์เดช. (2552). *การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา*. งานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. .
- สุปรียา เอี่ยมวิวัฒนากุล. (2555). *การยอมรับผู้นำสตรีของชุมชนในการดำเนินนโยบายท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครภูเก็ต*. งานวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพัตรา สุภาพ. (2535) *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552) . *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร. (2548). *Leadership EQ with Thai Smile: กลยุทธ์สะกิดความเก่งเพื่อสร้างผู้นำสายพันธุ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เว็นเตอร์ จำกัด.
- อุดมเดช ดวงแก้ว. (2555). *บทบาทผู้นำสตรีในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงราย*. งานค้นคว้าแบบอิสระคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Devona G. Smith and Kendra Reed. 2010. Appalachian Women Leaders: Products of Culture and Life Events. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17: pp. 87-89
- Dublin, J.A. and R.D. Ireland. 1993. *Management & Organization*. (2nd ed). Ohio: South-Western College Publishing.

- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly, Jr. 1997. *Organizational Behavior*. (2nd ed). Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Jump, N. 1978. *Psychometric Theory*. 2nd Ed., New York: McGraw Hill.
- Robbin, S.P. and M. Coulter. 1999. *Management*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

- นวรรตน์ ไตรรักษ์. (2561, 25 มิถุนายน) นายกเทศมนตรีตำบลดอนหัวฬ่อ. สัมภาษณ์
- ดวงทิพย์ ภาวสุทธิชัยกิจ. (2561, 28 มิถุนายน) นายกเทศมนตรีตำบลหนองไม้แดง. สัมภาษณ์
- เยาวลักษณ์ ทองใบน้อย. (2561, 26 มิถุนายน) นายกเทศมนตรีตำบลเหมือง. สัมภาษณ์
- อรพรรณ เสริมชีพ. (2561, 2 กรกฎาคม) นายกเทศมนตรีตำบลพานทอง. สัมภาษณ์
- พิมพ์พร ลาพซ. (2561, 5 กรกฎาคม) นายกเทศมนตรีตำบลกุฎโง้ง. สัมภาษณ์
- ศิริพร ปิ่นลุ่ม. (2561, 7 กรกฎาคม) นายกเทศมนตรีตำบลเกล็ดแก้ว. สัมภาษณ์
- วีระชาติ วัฒนศิริขจร. (2561, 25 มิถุนายน) ปลัดเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ. สัมภาษณ์
- นรินทร์ เมธาสุรวิทย์. (2561, 28 มิถุนายน) รองปลัดเทศบาลตำบลหนองไม้แดง. สัมภาษณ์
- อนัญลักษณ์ ประมูลมาก. (2561, 26 มิถุนายน) รองปลัดเทศบาลตำบลเหมือง. สัมภาษณ์
- รวุฒิ อรุณชาติ. (2561, 2 กรกฎาคม) ปลัดเทศบาลตำบลพานทอง. สัมภาษณ์
- ชนิดา วังขันธ์ (2561, 5 กรกฎาคม) รองปลัดเทศบาลตำบลกุฎโง้ง. สัมภาษณ์
- นที ดิษฐบรรจง. (2561, 7 กรกฎาคม) ปลัดเทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว. สัมภาษณ์
- ศศิประภา เชื้อวงศ์. (2561, 25 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ. สัมภาษณ์
- ชนภูมิ ประเสริฐ. (2561, 25 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ. สัมภาษณ์
- สันต์ฤทัย ฉัตรบูรณพิมพ์. (2561, 28 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองไม้แดง. สัมภาษณ์
- สมศักดิ์ อังคะนาวิน. (2561, 28 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองไม้แดง. สัมภาษณ์
- สม มาตแมน. (2561, 26 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเหมือง. สัมภาษณ์
- พงษ์ศิริ ส่งศิลป์สะอาด. (2561, 26 มิถุนายน) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเหมือง. สัมภาษณ์
- ศิริเกียรติ ไม้งาม. (2561, 2 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลพานทอง. สัมภาษณ์
- นภัทร ทองมีเจริญ. (2561, 2 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลพานทอง. สัมภาษณ์
- ไพศรี รุนสา. (2561, 5 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลกุฎโง้ง. สัมภาษณ์
- วาสนา ศรีกล้า. (2561, 5 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลกุฎโง้ง. สัมภาษณ์
- ปราณี ไวทิรา. (2561, 7 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว. สัมภาษณ์
- นายสมพงษ์ เหลืองอ่อน. (2561, 7 กรกฎาคม) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกล็ดแก้ว. สัมภาษณ์

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามประชาชน



แบบสอบถาม : ประชาชน

เรื่อง บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทุกอย่างผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยข้อมูลนี้จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อตรงตามความเป็นจริงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ซึ่งจะทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์
อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถาม

เรื่อง บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 18 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี
 51 – 60 ปี 60 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย
 หย่าร้าง แยกกันอยู่

4. อาชีพ เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป นักเรียน/นักศึกษา
 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ
 พนักงานบริษัทเอกชน อื่นๆ (ระบุ).....

5. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท
 30,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับด้านต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง ระดับเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เกณฑ์พิจารณาในแต่ละช่องที่มีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การเข้าถึงประชาชนในเขตพื้นที่					
1. มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนในชุมชน					
2. สามารถทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นได้					
3. มีวิธีการที่ดีในการติดต่อประสานงานและการขอความร่วมมือกับผู้อื่น หรือคนในชุมชน					
4. มีการสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนเป็นประจำ เช่น งานประจำปี เป็นต้น					
5. เปิดโอกาสให้คนในชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนหรือโครงการต่างๆ					
6. ทุ่มเทเวลาให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
7. มีการติดตามผลการบริหารงานทุกแผนงานและทุกโครงการ โดยการลงพื้นที่พูดคุยกับคนในชุมชน หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง					
8. มีความสามารถและได้รับความเชื่อถือ/ยอมรับจากคนในชุมชน					

ประเด็นคำถาม	ระดับการแสดงผลงานในการบริหารงาน ของนายกเทศมนตรีหญิง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ					
1. มีการจัดฝึกอบรมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย					
2. สามารถดึงศักยภาพ หรือความรู้ของคนในชุมชนมาพัฒนาเพื่อสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว					
3. สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของประชาชน					
4. สามารถจัดหางบประมาณจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาชุมชน					
5. สามารถจัดสรรงบประมาณให้กับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียม					
การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิต					
1. มีการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง และจริงจัง					
2. มีการควบคุมป้องกันโรค และพาหะนำโรคทุกชนิดในเขตเทศบาลตำบลอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เช่น เร่งกำจัดหนู ยุง แมลง เป็นต้น					
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังปัญหาด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น และนำมาปรับปรุงแก้ไข					
4. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้สูงอายุ โดยจัดกิจกรรมดูแลเยี่ยมเยียน และให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุในชุมชน					
5. มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้มีความสว่างครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาล เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน					

ประเด็นคำถาม	ระดับการแสดงผลงานในการบริหารงาน ของนายกเทศมนตรีหญิง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนทุกสายให้สวยงาม สะดวก ปลอดภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน					
7. มีการกำจัดขยะมูลฝอย ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเมืองอย่างทั่วถึง					
8. มีการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมในชุมชน					
การดำเนินงานด้านการศึกษา					
1. มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษา					
2. มีการช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในชุมชน เช่น การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น					
3. มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ หรือบกพร่องทางร่างกาย ให้มีโอกาสดูเรียน เช่น การจัดตั้ง ศูนย์การศึกษาสำหรับผู้พิการ เป็นต้น					
4. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่า และเห็นผลชัดเจน					
5. มีการส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานของรัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาลทุกระดับ					

ภาคผนวก ข.

แบบสัมภาษณ์ นายกรัฐมนตรีหญิง



แบบสัมภาษณ์ : นายกเทศมนตรีหญิง

เรื่อง บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ มุมมองและประสบการณ์ของท่าน เกี่ยวกับการเผชิญสภาพปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้นำสตรีต่อไป

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลและความเห็นตามแบบสัมภาษณ์นี้ การตอบแบบสัมภาษณ์ของท่านในครั้งนี้จะถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น ดังนั้นเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและความรู้สึกนึกคิดของตัวเอง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ข้อมูลมา ณ ที่นี้

นางสาวขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์
ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน
เทศบาลตำบล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 โครงสร้างคำถามเกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นปัญหาอุปสรรค และการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานเทศบาลตำบล

1. จากประสบการณ์การทำงานที่ผู้นำท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลแห่งนี้ ท่านคิดว่าประชาชนให้การยอมรับการทำงานหรือการแสดงบทบาทของท่านมากน้อยเพียงใด อย่างไร

2. เมื่อเข้ามาบริหารงานในเทศบาลตำบลในฐานะผู้นำสตรี ท่านมีการปรับตัวอย่างไรบ้าง

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหรือการทำงานที่นายกเทศมนตรีหญิงของท่าน มีอะไรบ้าง อย่างไร

4. จากปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของท่านข้างต้น ท่านมีวิธีแก้ไขปัญหาประเด็นปัญหาต่างๆ อย่างไร

ภาคผนวก ค.

แบบสัมภาษณ์ ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล



แบบสัมภาษณ์ :

ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล

เรื่อง บทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ มุมมองและประสบการณ์ของท่าน เกี่ยวกับการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง (ด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล ด้านให้ความเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน) และทศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงประเด็นการหาแนวทางข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้นำสตรีต่อไป

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลและความเห็นตามแบบสัมภาษณ์นี้ การตอบแบบสัมภาษณ์ของท่านในครั้งนี้จะถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น ดังนั้นเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและความรู้สึกนึกคิดของตัวเอง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ข้อมูลมา ณ ที่นี้

นางสาวขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์

ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงประเด็นการหาแนวทางข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงบทบาทในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง และทัศนคติในการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงประเด็นการหาแนวทางข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี

1. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเป็นอย่างไร

2. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการเห็นชอบในการร่างเทศบัญญัติเป็นอย่างไร

3. การแสดงบทบาทของนายกเทศมนตรีหญิงในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

4. ทัศนคติและมุมมองของท่าน คิดว่านายกเทศมนตรีหญิงมีความสามารถเพียงพอต่อการดำเนินตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ อย่างไร

5. การทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีหญิง ในทัศนคติของท่านเป็นอย่างไร

6. ในทัศนคติของท่าน ท่านคิดว่า นายกเทศมนตรีหญิง ควรมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน

7. ท่านคิดว่าภาครัฐ ตลอดจนภาคเอกชน หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนบทบาทสตรีอย่างไรบ้าง