

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศต่างๆในโลกที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในปัจจุบันและอนาคต แต่รูปแบบและวิธีการปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไปตามความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมของประเทศนั้นๆ (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2543, หน้า 1) รวมทั้งการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นสถาบันที่มีลักษณะพิเศษและมีคุณค่า เนื่องจากการปกครองระดับล่างที่มาจากการเลือกตั้ง ใกล้ชิดกับประชาชน มีความชอบธรรม และเป็นฐานของการพัฒนาทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมหรือประชาธิปไตย (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 1)

ประเทศไทยมีพื้นฐานการปกครองที่ยึดการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางอย่างเป็นระบบตลอดมา โดยเป็นการปกครองจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2543, หน้า 85) ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จึงเป็นการริเริ่มและดำเนินการโดยรัฐบาลกลางมิได้เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างในประเทศตะวันตก การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้เริ่มขึ้นอย่างจริงจัง ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ.2475 เป็นต้นมา โดยการเริ่มกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นด้วยความระมัดระวัง และคำนึงถึงความมั่นคง ประสิทธิภาพ และประชาธิปไตยไปพร้อมๆ กันในระยะแรกการปกครองส่วนท้องถิ่นจะยึดหลักการรวมอำนาจและหลักการกระจายอำนาจควบคู่กันไป โดยยังคงให้มีข้าราชการรวมอยู่ด้วยในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากท้องถิ่นมีรายได้น้อยและขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เป็นระบบประชาธิปไตย เมื่อปี พ.ศ.2475 ประเทศไทยได้จัดให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นครั้งแรก โดยตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ขึ้น กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นองค์กรปกครองตนเองของประชาชน มีลักษณะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมบูรณ์แบบตามเป้าหมายของการปกครองประเทศในระบบประชาธิปไตย พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ได้มีการกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นด้วยในคราวเดียวกัน โดยในพระราชบัญญัตินี้ได้แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ว่าด้วยเรื่องเทศบาล และ 2) ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด

การจัดตั้งสภาจังหวัดในครั้งแรกนั้น ได้กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้ามาเป็นสมาชิกสภาจังหวัด และให้สภาจังหวัดมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งในสมัยนั้นได้เปลี่ยนชื่อเรียกใหม่ว่า “ข้าหลวงประจำจังหวัด” แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่ค่อยได้ปฏิบัติงานร่วมกันนักจนกระทั่งสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการอภิปรายกันในลักษณะที่ว่ารัฐบาลต้องการจะกระจายอำนาจให้มากขึ้น และสภาจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นก็ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผลเท่าใดนัก ทั้งยังเอาไปรวมไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวกับเทศบาลเสียอีก คือพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ในปี พ.ศ.2481 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ขึ้นเป็นเอกเทศต่างหากจากกฎหมายที่เกี่ยวกับเทศบาล แต่ยังคงให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและไม่เป็นนิติบุคคล เพียงแต่ให้มีกฎหมายเป็นของตนเอง ไม่ต้องไปแทรกอยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาล สภาจังหวัดที่ได้กำหนดให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ในทางปฏิบัติถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ (สมาน รังสิโยภฤกษ์, 2543, หน้า 87) เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทางสภาจังหวัดมากนัก ทางสมาชิกสภาจังหวัดก็รู้สึกว่าจะตนเองไม่มีความสำคัญ ดังนั้นในปี พ.ศ.2498 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 ให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารและสภาจังหวัด ซึ่งมีสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีหน้าที่ควบคุมดูแลการทำงานของฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน การปฏิบัติงานและการพัฒนาจังหวัด นอกจากนี้ยังมีอำนาจดูแลสอบถามการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดด้วย เป้าหมายสำคัญในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็คือการผสมผสานพลังของราชการส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานประสานกันระหว่างข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกับสมาชิกสภาจังหวัด ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประชาธิปไตยในการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่เป็นชนบท

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายนิติบุคคล และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายบริหาร โดยสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ของจังหวัดตามเกณฑ์จำนวนประชาชนในแต่ละจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคนเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ประกาศชื่อผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และอาจมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย

ก็ได้ สมาชิกสภาจังหวัดจะมีได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนเฉพาะในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น แต่ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาลในแต่ละอำเภอก็มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดด้วย ทั้งนี้ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด พ.ศ.2482 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2523 ได้บัญญัติให้เขตการปกครองของอำเภอเป็นเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด และใช้จำนวนราษฎรทั้งอำเภอเป็นเกณฑ์ในการคำนวณจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดของแต่ละอำเภออีกด้วย (โกวิท พวงงาม, 2544, หน้า 100)

จากการศึกษาย้อนหลังพบว่าในจำนวนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการเลือกตั้งหรือจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบุรุษที่ได้รับการเลือกตั้งเนื่องจากวัฒนธรรมของคนไทยที่มีบุรุษเป็นผู้นำหรือช่างทำหน้ามาช้านาน ทำให้ระบบความคิดความเชื่อ ค่านิยมของสังคมไทยดั้งเดิม ที่คาดหว้งบทบาทของสตรีและบุรุษจากกายวิภาควิทยาที่บุรุษมีสรีระและพลังกำลังที่เข้มแข็งกว่าสตรี จึงเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างสตรีและบุรุษในอดีต โดยเฉพาะในสมัยที่บุรุษเป็นผู้ปกครองและปกป้องพวกพ้องของตน รวมทั้งนักรบในอดีตล้วนแต่เป็นบุรุษ และเป็นชนชั้นสูง ชั้นปกครอง ตลอดจนนักคิดและนักประดิษฐ์ จึงเป็นอำนาจของบุรุษที่จะได้รับก่อน เช่น การศึกษา การรับราชการ การพบปะสังสรรค์ ในขณะที่สตรีมีค่านิยมว่าบุรุษเป็นชนชั้นปกครอง สตรีจึงมีหน้าที่เพียงดูแลบ้าน และการปรนนิบัติบุรุษ และยอมรับการเป็นเครื่องมือช่วยเช็ดถู สับสนู่น หรือนำทางให้บุรุษไปสู่การมีชื่อเสียงเกียรติยศ และความสำเร็จทั้งปวง สำหรับบุรุษในสังคมไทย ปัจจุบันยังมีความคิด และค่านิยม ที่มองว่าสตรีเป็นเรื่องของวัตถุทางเพศ (Sex Object) มากกว่าบทบาทที่ทำเทียมกันทางสังคม จากการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นต้นมา ส่งผลให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และการพัฒนาประเทศ ทำให้เจตคติของสังคมไทยเกี่ยวกับสตรีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนี้ (สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ออนไลน์) 1) การศึกษา สตรีมีโอกาสในการเข้าถึงระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษารวมทั้งได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพต่างๆ นอกจากนี้สตรียังมีโอกาสในการเลือกเรียนสาขาวิชาชีพต่างๆ ได้มากขึ้น การได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นของสตรี ทำให้สตรีไทยได้ตระหนักในการดูแลตนเอง และตระหนักถึงข้อจำกัด ของความเสมอภาคด้วย 2) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคมไทยปัจจุบันสตรีไทยได้เข้าสู่ระบบงานมากขึ้นและมีโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพได้หลากหลายสาขามากขึ้น ซึ่งแตกต่างไปจากในอดีตที่สตรีจะมีอาชีพจำกัดเฉพาะบางสาขา ที่สังคมไทยดั้งเดิมเห็นว่าเหมาะสมกับความเป็นสตรี อย่างไรก็ตามยังคงมีความเหลื่อมล้ำอยู่บ้าง ในด้านค่าจ้างแรงงาน เมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนแรงงานบุรุษและสตรีในประเทศไทย พบว่าสตรียังคงได้รับค่าจ้างแรงงาน ในอัตราที่ต่ำกว่าบุรุษอยู่ทุกสาขาวิชาชีพ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันดูเหมือนว่าสตรีได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารราชการมากขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับชั้นและ

ทุกสาขาวิชาชีพ ทั้งข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ทหาร การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง การมีส่วนร่วมทางการเมือง ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ซึ่งเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงศักยภาพมากขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของบุรุษและสตรีที่อยู่ในองค์กรต่างๆ แล้วพบว่า สตรียังคงก้าวขึ้นสู่ระดับการตัดสินใจและการบริหารน้อยมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังมีความเชื่อ หรืออคติว่าบุรุษมีการตัดสินใจที่ดีกว่าสตรี 4) การพัฒนากลไกระดับชาติด้านสตรี มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2544 เห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย ให้ผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวง หรือรองอธิบดีขึ้นไป จำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ในหน่วยงาน และ ให้ทุกกระทรวง กรม มอบหมายหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้าน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน และจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงาน จำนวน 129 ส่วนราชการ (125 กรม 4 องค์กรอิสระ) ได้กำหนดโครงสร้างเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งถือว่าการสร้างศักยภาพ หรือการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในด้านการพัฒนาไกล (การแต่งตั้ง CGEO/Gender Focal Point-GFP) ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่การบูรณาการมิติหญิงชายกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อส่งผ่านนโยบายลงสู่กลุ่มประชาชน เป้าหมายให้ครอบคลุม ทั้งยังต้องส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและดำเนินงานอย่างจริงจัง เพื่อผลักดันประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักและรับรู้ พร้อมทั้ง สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ที่ทำให้ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นหลักในการบริหารและ ดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ของสังคม โดยมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการที่ได้รับ และ 5) การมีส่วนร่วมในชีวิตครอบครัว ปัจจุบันสตรีมีอิสระในการเลือกวิถีชีวิตในครอบครัวมากขึ้น สตรีไทยมีโอกาสนในการเลือกการมี คู่ครองด้วยตนเอง การเลือกจำนวนการมีบุตร การทำหน้าที่และบทบาทของพ่อและแม่ที่ปัจจุบัน บุรุษได้เริ่มมีบทบาทในการทำหน้าที่ดูแลครอบครัวมากขึ้น (สำนักกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์,ออนไลน์)

สตรีไทยมีบทบาทสำคัญมาตั้งแต่อดีต ในทางการเมืองสตรีไทยในประวัติศาสตร์หลาย คนได้มีบทบาทในการสร้างชาติไทย การเป็นผู้บริหารนั้นทั้งบุรุษและสตรีไม่สามารถเป็นผู้บริหาร ที่ดีได้ทุกคน (อินทวัชร ลีจินดา, ออนไลน์, 2551) แต่ผู้บริหารที่ดีก็มีทั้งสตรีและบุรุษ ทั้งบุรุษและ สตรีต่างก็มีบทบาทในการบริหารมาทุกยุคทุกสมัย การบริหารเป็นเรื่องของสติปัญญาไม่ใช่เป็น เรื่องของสตรีระ หรือเพศ ฉะนั้นการเรียนรู้ก็สามารถเรียนรู้ด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน พลั้งของบุรุษมี ลักษณะความเข้มแข็ง เด็ดขาดทำให้เกิด การก้าวร้าว ความกลัวการทำทนาย การต่อสู้ การไม่ให้ความร่วมมือการแย่งชิงอำนาจ แดกแยก โลกยุคปัจจุบันผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ กระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีโลกทัศน์ข้ามวัฒนธรรม และมีความคิดใน

ระดับสากล พลังของสตรีสามารถนำมาใช้ในการบริหารได้ในรูปแบบที่มีลักษณะที่พิเศษต่างจากบุรุษ พลังของความเป็นแม่ที่รักลูก เป็นความเข้มแข็งทางจิตใจ สามารถนำมาใช้เป็นพลังของการบริหาร ความอ่อนโยน อ่อนหวาน และความนิ่มนวลสามารถสังเคราะห์เข้ากับคุณธรรมของผู้บริหาร และเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เบื้องกัลยาณิกกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสตรีเป็นความประทับใจที่แสดง ความดี ความงาม และสุนทรียภาพขององค์กร ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร ลักษณะพิเศษของสตรีเป็นมหาเสน่ห์ของผู้บริหารอย่างยิ่ง หากสังคมเปลี่ยนค่านิยมยอมรับความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี และสตรีปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองให้มีบทบาทนอกจากค่านิยมเดิมที่สตรีเป็นช่างทำหลังแล้ว สตรีก็จะเป็นผู้บริหารที่ดีราวกับมีนางกวักที่มีมนต์มหาเสน่ห์เป็นผู้บริหารองค์กรนั้น (อินทวัชร ลีจินดา, 2551, ออนไลน์)

ในยุคปัจจุบันสตรีไทยมีบทบาทด้านต่างๆ เช่น บทบาทในการปกครอง สตรีได้รับการคัดเลือกให้เป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นบทบาทของสตรีที่ต้องใช้ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และต้องกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความสามารถ หากสตรีอยู่ในสถานะที่มีศักยภาพในการบริหาร ก็จะสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและสร้างคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติได้เท่าเทียมบุรุษ สังคมต้องเปลี่ยนค่านิยมและให้โอกาสสตรี โดยเฉพาะสตรีเองจะต้องยอมเปลี่ยนค่านิยมของตัวเองในสังคมด้วย ทั้งนี้ความสำคัญของสตรีไทยยังถูกระบุไว้ในการประกาศสิทธิมนุษยชนใน พ.ศ.2491 อีกด้วย ต่อมาในปี พ.ศ.2518 สหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีสตรีสากล จนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่กล่าวถึงการประกันศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษ ดังเช่นใน พ.ศ.2550 (สิงหาคม พ.ศ.2550) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก็ได้ร่วมกับหน่วยงาน “ภาคีเครือข่าย” ได้ดำเนินการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ขับเคลื่อนให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่น ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2554-2559) จัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ซึ่งมีกระบวนการจัดทำโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากการระดมความคิด และการให้ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักจากทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญและกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสตรีฯ ในการสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่เสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน สังคมไทยมีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยสตรีทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึง และได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม สตรีมีสุขภาพ สุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สตรีมีความมั่นใจและมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในระดับต่างๆ องค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ มีความเข้มแข็ง เป็นแกนหลักใน

การขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทย สร้างสังคมที่เป็นธรรม มีคุณภาพ ให้ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับความยุติธรรมอย่างเสมอภาค เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติคืออย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุวิสัยทัศน์ของแผน คือ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม และยุติธรรม ที่สตรีไทยจะได้อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี มั่นคงปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559), ออนไลน์, 2554)

ในปัจจุบันสังคมไทยยอมรับบทบาทสตรีว่ามีความสามารถทัดเทียมกับบุรุษอย่างจริงจัง สังเกตได้จากการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน สมาชิกสภาจังหวัดและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น สตรีได้รับการเลือกตั้งเป็นจำนวนมากขึ้น ลักษณะพิเศษของสตรีกับการบริหารนั้น ในปัจจุบันสตรีได้รับการศึกษาทำให้มีความรู้มากขึ้นเท่าเทียมบุรุษ สตรีได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น บทบาทของสตรีจะมีความสำคัญเป็นครั้งหนึ่งของศักยภาพของโลก บทบาทการบริหารจะเด่นกว่าบุรุษทางด้านสุนทรียศาสตร์ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ได้ดีกว่าบุรุษพลังของสตรีคือ พลังที่อยู่ระหว่างความแข็งแกร่งกับความอ่อนแอ บทบาทของสตรีจะต้องเป็นครั้งหนึ่งของศักยภาพการผลิตยุคใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเศรษฐกิจเป็นระบบเปิด ระบบเศรษฐกิจข้ามชาติ เกิดกระแสความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจทั่วโลก ลักษณะพิเศษของสตรีจะสร้างวิสัยทัศน์ของการบริหารในระบบแยกย่อยสู่ความต้องการผู้บริโภคตามกระแสท้องถิ่นนิยมในส่วนต่างๆ ของภูมิภาค ซึ่งมีความต้องการต่างกัน วิสัยทัศน์การบริหารตามกระแสท้องถิ่นนิยม ยุคโลกาภิวัตน์ดังกล่าวจะทวนกระแสยุคอุตสาหกรรม ซึ่งมีลักษณะของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ การรวมกลุ่มของผู้ผลิต การสร้างมาตรฐานการผลิต การกำหนดทางเลือกให้ผู้บริโภคต้องแสวงหาคุณภาพชีวิตด้วยการสร้างศักยภาพการบริหารวิถีทางวัตถุที่ผู้ผลิตกำหนดมาตรฐานให้ ลักษณะอำนาจเป็นลักษณะที่คับแคบจำกัดในกลุ่มพวก แบ่งฝ่าย ผู้มีอำนาจไว้ส่วนหนึ่งเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์จากฝ่ายที่ไม่มีอำนาจ ลักษณะอำนาจเช่นนี้จะไม่สามารถอยู่ได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ลักษณะการบริหารแบบสร้างอำนาจจะไม่สามารถใช้ได้และจะถูกเปลี่ยนเป็นลักษณะการบริหารแบบสร้างสัมพันธ ซึ่งสตรีนั้นมีความรู้ลักษณะพิเศษของการบริหารยุคใหม่ (อินทวัชร ลีจินดา, ออนไลน์)

ปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2557) ประเทศไทยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสิ้น 77 คน ตามจำนวนองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง 77 แห่ง และมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นสตรี 9 คน ใน 9 จังหวัด ได้แก่ 1) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย 2) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง 3) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย 4) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 5) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 6) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 7) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 8) นายกองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ และ 9) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้เข้ามาดำรงตำแหน่งนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดในการบริหารงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถทางการบริหารของสตรี ซึ่งนอกจากต้องบริหารได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว อัตลักษณ์ของผู้นำสตรียังช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำเหล่านั้น ประสบความสำเร็จในการบริหาร และแสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำสตรีอีกด้วย

เมื่อกล่าวถึงคำว่าอัตลักษณ์อันเป็นลักษณะที่แตกต่างไปในแต่ละบุคคล อัตลักษณ์หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตน เป็นสำนึกที่บุคคลรับรู้ และรู้ว่าตัวเองคือใคร มีลักษณะเป็นอย่างไร มีวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม และลักษณะนิสัยอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่น กลุ่มอื่น หรือสิ่งอื่นอย่างไร บุคคลอาจมีอัตลักษณ์หลายๆ อย่างในตัวตนก็ได้ การจะรับรู้ว่ามีอัตลักษณ์อย่างไร พิจารณาจากการแสดงออกผ่านทางตัวแทนความมีตัวตนในรูปของสถานะของ บุคคล เพศ สภาพตำแหน่ง หน้าที่ บทบาททางสังคม ซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ว่าเป็นอัตลักษณ์ของปัจเจก หรืออัตลักษณ์ส่วนบุคคล (สุจรรยา โชติช่วง, 2554)

โดยทั่วไปอัตลักษณ์เกิดขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ทั้งระหว่างบุคคลในสังคมและภายในตัวบุคคลเอง ในแต่ละบุคคลอาจมีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย แต่จะมีการเลือกเอาเพียงอัตลักษณ์ใดอัตลักษณ์หนึ่งที่ตนยอมรับเพื่อนำมาใช้ภายใต้เงื่อนไขของบริบทในช่วงเวลาและพื้นที่ และอัตลักษณ์นี้อาจถูกกำหนดได้ทั้งจากบุคคลเป็นผู้กำหนดตนเองหรือถูกกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของบุคคลโดยสังคมก็ได้ การกำหนดอัตลักษณ์นี้เกิดขึ้นบนกระบวนการคิดเกี่ยวกับระบบของความแตกต่าง ระบบของความหลากหลาย และการตั้งคำถามว่าอัตลักษณ์ที่จะสร้างขึ้นนั้นมีความเชื่อมโยงกับสังคมอย่างไร ดังนั้นอัตลักษณ์กับสังคมจึงเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก เนื่องจากการนิยามความเป็นตัวตนของอัตลักษณ์นั้นต้องมีการอ้างอิงกับสังคม แม้จะเป็นในระดับตัวบุคคลก็ยังคงมีการนิยามตนเองว่ามีตำแหน่งแห่งที่ หรือมีบทบาทอย่างไรในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

Barber (1985, pp.1-7) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำการเมืองโดยให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์เป็นหลักเหนือองค์ประกอบด้านลีลาในการทำงานและโลกทัศน์ ทฤษฎีอัตลักษณ์ถูกสร้างขึ้นจากตัวแปรระดับการปฏิบัติงาน (Level Of Activity) และตัวแปรความรู้สึกต่องาน (Affect Toward Activity) สร้างให้เกิดแบบของผู้นำทางการเมือง 4 ประการคือ 1) ระดับการปฏิบัติงานสูง – มีความพึงพอใจต่องานมาก (Active - Positive) 2) ระดับการปฏิบัติงานสูง – มีความพึงพอใจต่องานน้อย (Active - Negative) 3) ระดับการปฏิบัติงานต่ำ – มีความพึงพอใจต่องานมาก (Passive – Positive) และ 4) ระดับการปฏิบัติงานต่ำ – มีความพึงพอใจต่องานน้อย (Passive – Negative) จากแบบแผนของอัตลักษณ์ 4 ประการของ Barber สามารถสร้างความเข้าใจ และพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำทางการเมืองได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ดิน ปรัชญพฤษดิ์ ได้พัฒนาจากกรอบแนวคิดของ Barber โดยจัดประเภททำงานหนักและมีความพึงพอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ร่างกฎหมาย” ประเภททำงาน

หนักแต่ไม่พอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้โง่เขลา” ประเภททำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ขม” และประเภททำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ไม่สู้เต็มใจ” ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเรื่อง อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยต่างๆ ที่ได้แสดงออกมานั้นทำให้ทราบว่า สตรีไทยได้เริ่มออกมามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ระดับ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีมาก เสมือนเป็นการประกาศศักยภาพของสตรีไทยให้สังคมภายนอกได้รับรู้ถึงภาวะที่แปรเปลี่ยนทั้งด้านความรู้ ความสามารถและความเข้มแข็งของสตรีไทยได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการศึกษาอัตลักษณ์เกี่ยวกับผู้บริหารที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาถึงอัตลักษณ์ของอธิบดีกรมตำรวจ อัตลักษณ์ของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการ เป็นต้น แต่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ซึ่งเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะมุ่งเน้นถึงอัตลักษณ์ในการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี โดยจะศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้นำสตรีในตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เนื่องจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีทั้ง 4 จังหวัดนี้เป็นตัวแทนของแต่ละภาค โดยเคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับประเทศ และดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลายสมัยติดต่อกัน รวมถึงเป็นครอบครัวนักการเมืองที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น เป็นต้น เพื่อศึกษาและทราบถึงอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย เป็นแนวทางในการพัฒนาอัตลักษณ์ของของสตรีไทยในการที่จะก้าวเข้ามาดำรงตำแหน่งสำคัญทางการเมือง หรือในองค์กรต่างๆ อันจะเป็นการช่วยเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับสตรีไทย เพื่อเป็นการสนองตอบต่อการปกครองของไทยตามแบบประชาธิปไตย

1.2 คำถามการวิจัย

1. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยมีอัตลักษณ์แบบใด
2. ระดับปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยอย่างไร
3. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์อย่างไร
4. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

1.4 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะใช้เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในการบริหารงาน รวมทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีในการบริหารงานในทุกกระดับ ในองค์กรอื่นๆ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปรับตัวและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้การเปลี่ยนแปลงที่ดี มีคุณภาพ และตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาบทบาทสตรี สร้างคุณลักษณะทางการบริหารในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสตรีต่อไป

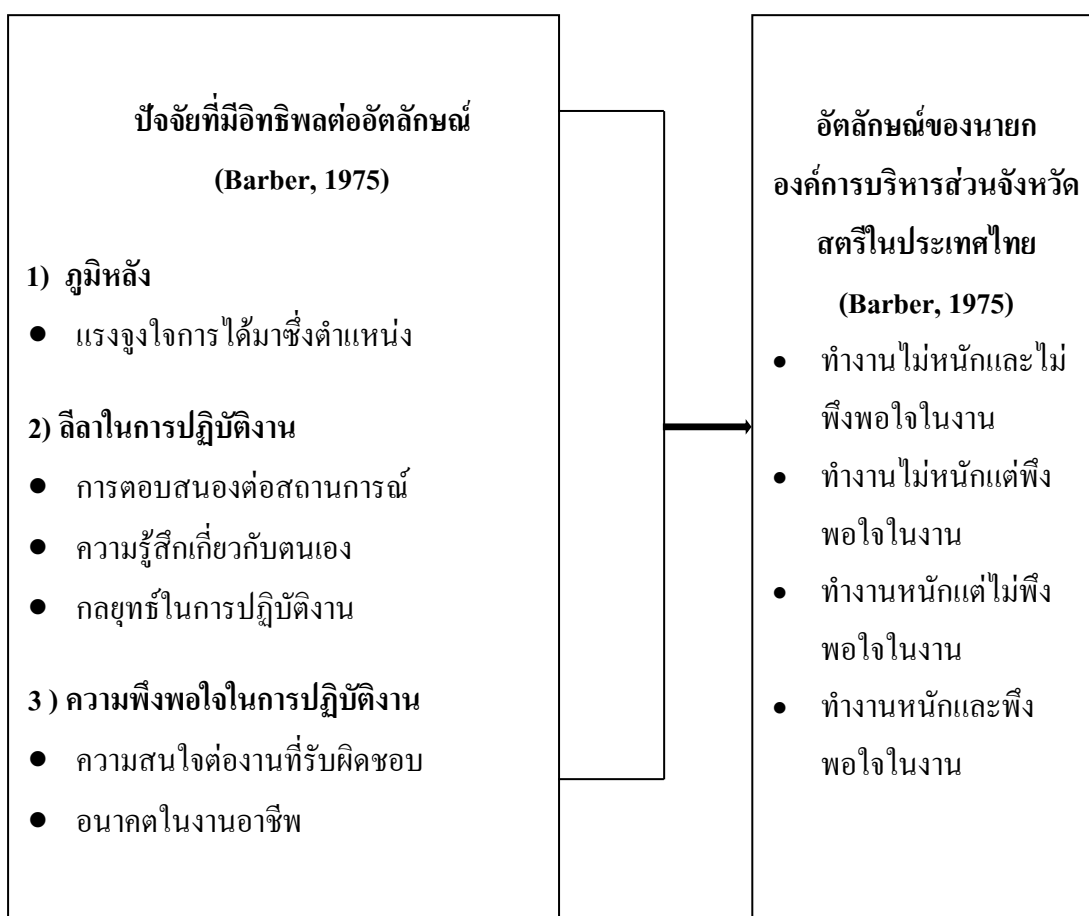
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดกรอบทฤษฎีอัตลักษณ์ (Theory of Character) ของ Barber ซึ่งนำเสนอรายละเอียดไว้ในหนังสือ The Lawmaker (Barber, 1967, pp.163-212) ซึ่ง Barber ได้ใช้ทฤษฎีนี้ในการวิเคราะห์อัตลักษณ์ของสมาชิกมตรัฐสภาคอนเนคติกัต (Connecticut) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของผู้สมัครแข่งขัน โดยแบ่งรูปแบบของอัตลักษณ์ของสมาชิกสภาเป็น 4 แบบ คือ Lawmaker, Spectator, Advertiser และ Reluctant และยังคงใช้ทฤษฎีนี้ในงานวิจัยเรื่อง Presidential Character คิว (Barber, 1975, pp.2-91)

โดย ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยมีอัตลักษณ์แบบทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน
2. ระดับปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยอยู่ในระดับสูงมาก
3. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
4. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

1.7 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย” ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ในรูปแบบ 1) ทำงานไม่หนักและไม่ถึงพอใจในงาน 2) ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน 3) ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน 4) ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่ออัตลักษณ์ รวมทั้งปัจจัยด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 4 แห่ง ได้แก่

- 1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
- 1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอยุธยา
- 1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- 1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ได้แก่

- 2.1 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.2 ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Researchs)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 4 แห่ง จำนวน 117 คน ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอยุธยา 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการการเมือง ได้แก่

- 1.1 รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- 1.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- กลุ่มที่ 2 ข้าราชการประจำ ได้แก่
 - 2.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 2.2 รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 - 3.1.1 ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ แรงจูงใจการได้มาซึ่งตำแหน่ง
 - 3.1.2 ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตอบสนองต่อสถานการณ์ ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบและอนาคตในงานอาชีพ
- 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่
 - 3.2.1 ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน
 - 3.2.2 ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน
 - 3.2.3 ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน
 - 3.2.4 ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม- 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ข้อมูลที่มีอยู่ก่อนหน้าหรือที่จะมีต่อไปอาจแตกต่างจากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย หรือองค์กรอื่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ทราบและเข้าใจถึงระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย
4. ทราบและเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

5. ใ้ต้องค้ความรู้ที่จะนำไปใช้ในการอ้างอิงการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของสตรีในองค์กรอื่นๆ ในประเทศไทยต่อไป

1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ

อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ในที่นี้คือลักษณะเฉพาะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย

1) ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย และมีความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นดำรงตำแหน่งอีกครั้งต่ำ มาจากหน่วยเลือกตั้งที่ไม่มีการแข่งขัน และไม่มีผู้ใดประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้ง จึงต้องถูกเกณฑ์ให้มาดำรงตำแหน่งด้วยความจำใจ

2) ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย แต่มีความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งสูง ประเภทนี้ได้รับความพึงพอใจจากการที่ผู้อื่นยอมรับตนในฐานะเป็นผู้แทน เพื่อเป็นการทดแทนในสิ่งที่ตนไม่เคยได้รับมาก่อนในเขตเลือกตั้งของตน ส่วนใหญ่มักจะมาจากเขตเลือกตั้งที่เป็นเมืองเล็กๆ และไม่มีผู้ใดสนใจตำแหน่งนี้ และในขณะที่ทำหน้าที่ก็เพียงแต่เป็นผู้คุณอื่นเขา “เล่น” การเมืองเท่านั้น

3) ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก แต่ความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่งต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีกิจกรรมทางการเมืองมากก็ตาม แต่ก็ไม่สนุกกับงาน และมีได้ถือว่างานคืออาชีพของตนแต่อย่างใด ใช้การเมืองเป็นเวทีที่จะโฆษณาตัวเอง และเป็นทางผ่านสำหรับคนที่จะก้าวไปสู่อาชีพอื่น และมาจากหน่วยเลือกตั้งที่มีอัตราการแข่งขันกันสูง

4) ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก และมีความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่งสูง เป็นนักการเมืองอาชีพและผลงานทางการเมืองสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในด้านการกำหนดนโยบายและแก้ปัญหาของประเทศชาติโดยใช้เหตุใช้ผล มักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี ไม่เกรงกลัวการทำทายจากผู้อื่น สนุกในงาน และเป็นผู้ที่มาจากหน่วยเลือกตั้งในเมืองใหญ่ๆ ที่มีการแข่งขันกันสูง

ภูมิหลัง หมายถึง แรงจูงใจการได้มาซึ่งตำแหน่ง ได้แก่ 1) บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง 2) บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังรับราชการอยู่ 3) บิดามารดา หรือคนในครอบครัวประกอบอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น

ลีลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง กลไกพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการกำหนด หรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ ได้แก่ 1) การตอบสนองต่อสถานการณ์

2) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง และ 3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

1) การตอบสนองต่อสถานการณ์ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องเข้ามา มีบทบาทในสภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อมที่เคยดำรงอยู่ ก็จะถูกระทบโดย ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมใหม่นั้น ยิ่งไปกว่านั้นคนเรามากจะยึดติดกับค่านิยมเดิมๆ กลายเป็นแนวทางที่ถูกลำมาสนองความต้องการส่วนตัว และมักจะนำไปสู่ปัญหาของการปรับตัว การศึกษาและทำความเข้าใจกับความขัดแย้งของปฏิกริยาเหล่านี้ จะทำให้เห็นถึงองค์ประกอบและ ที่มาของปฏิกริยาที่ผู้นำแสดงออกมา

2) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลในระดับผู้นำที่สำคัญคือ การได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำ ดังนั้นจึงพบว่าปัญหาที่หนักหน่วงในการปรับตัวก็คือ ความสามารถที่จะเข้ากันได้กับผู้อื่น ในส่วนนี้จุดมุ่งหมายคือเพื่อค้นหาความต้องการพื้นฐานของผู้นำ

3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาแนวทางการนำตนเองไปสู่ เป้าหมายของชีวิตที่แตกต่างกัน แนวทางที่ใช้ในการปรับตัวและรูปแบบของพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการหรือแรงผลักดัน ความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือโอกาส แนวทางที่ถูกลำมาใช้ในบุคคลแต่ละประเภทมีรากฐานจากประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกต่องานและผลงาน ตลอดจนความกระตือรือร้น เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ หรือเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งส่งผลต่ออัตลักษณ์ ได้แก่ 1) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ และ 2) อนาคตในงานอาชีพ

1) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ หมายถึง ผู้นำจะสร้างกลไกในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการทำงาน กลไกเหล่านี้เป็นตัวรับใช้หน้าที่เฉพาะกิจที่สำคัญ และยากที่จะเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ การปรับตัวที่สอดคล้องและกลไกที่สนับสนุน

2) อนาคตในงานอาชีพ หมายถึง ความพยายามในการคาดการณ์ วิถีทางในงานอาชีพของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายให้ ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นสตรีในประเทศไทย ในการบริหารกิจการต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จ