

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอัตลักษณ์
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.5 ประวัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอัตลักษณ์

2.1.1 ความหมายของอัตลักษณ์

ความหมายของอัตลักษณ์ ตามรากศัพท์ในภาษากรีกนั้นอัตลักษณ์ (Character) หมายถึง เครื่องหมายที่บอกความแตกต่าง สำหรับในความหมายที่ใช้กันอยู่ทั่วไปนั้น หมายถึง กลุ่มของลักษณะการ (Traits) ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของบุคคลหนึ่งบุคคลใดกับบุคคลอื่นๆ ทั้งหมด ในความหมายที่กว้างที่สุดนั้น คำนี้มีความหมายที่ค่อนข้างจะเหมือนกับความเป็นปัจเจกชน (Individuality) แต่ในทางปฏิบัติที่มีผู้นิยมใช้อย่างแพร่หลายนั้น หมายถึง กลุ่มของลักษณะการซึ่งมีความสำคัญทางสังคมและมีคุณลักษณะทางศีลธรรมเป็นประเด็นสำคัญ บุคคลอาจจะแบ่งออกได้ตามอัตลักษณ์เป็น 3 ประเภท ประเภทแรกได้แก่ บุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่มั่นคง (Stable Character) บุคคลประเภทนี้มีคุณสมบัติทางจิตที่แสดงพฤติกรรมออกมา โดยยึดหลักหรือกฎหมายเป็นแนวทาง ประเภทที่สองได้แก่ บุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่เข้มแข็ง (Strong Character) บุคคลประเภทนี้มีพฤติกรรมที่มุ่งจะกระทำอะไรให้บรรลุเป้าหมายไม่ว่าการกระทำนั้นจะยากลำบากเพียงใดก็ตาม ประเภทสุดท้ายได้แก่ บุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่ดี (Good Character) บุคคลประเภทนี้จะแสดงพฤติกรรมโดยอาศัยแนวทางจริยธรรมและสังคมที่สม่ำเสมอและคำนึงถึงผลการกระทำของตนที่จะมีต่อผู้อื่น อย่างไรก็ตาม พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานดูเหมือนจะให้ความหมายของอัตลักษณ์ที่ครอบคลุมมากที่สุด โดยกล่าวว่าอัตลักษณ์ (หรือลักษณะภาพ) หมายถึง (ดิน ปรัชญพทฐี, 2538, หน้า 389-390)

1. คุณภาพ ลักษณะการ คุณสมบัติหรือลักษณะซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญของบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ในด้านที่เป็นคุณสมบัติทางศีลธรรม หมายถึง การจัดระเบียบ ลักษณะการทัศนคติและนิสัยให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานความประพฤติที่มุ่งประสงค์

3. ระบบชีวิตของบุคคลหนึ่งซึ่งประกอบด้วย เหตุใจ ทัศนคติ นิสัย อารมณ์ สะเทือนใจอุคคคติ และคุณค่าอันเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเลือกทางปฏิบัติในสถานการณ์หนึ่งๆ

ความหมายของลักษณะการ (Trait) คือ แบบอย่างพฤติกรรมหรือด้านอื่นของบุคลิกภาพที่ค่อนข้างสม่ำเสมอและคงทนของบุคคล แบบอย่างพฤติกรรมนี้จะปรากฏให้เห็นได้ในสถานการณ์ต่างๆ และอาจนำมาใช้เป็นเครื่องบอกความแตกต่างบุคลิกภาพหนึ่งจากบุคลิกภาพอื่น ตัวอย่างลักษณะการได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต และความรุกราน เป็นต้น นอกจากนี้ Guildford ได้แบ่งลักษณะการของบุคคลตามด้านต่างๆ ได้ 7 ด้านด้วยกัน กล่าวคือ ความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติ ความถนัด อารมณ์นิสัย สรีระ และรูปร่างหรือโครงสร้างของร่างกาย (ดิน ปรัชญพทุทธิ, 2538, หน้า 389-390)

อัตลักษณ์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลหรือสิ่งของที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตน เป็นสำนึกที่บุคคลรับรู้ และรู้ว่าตัวเขาคือใคร มีลักษณะเป็นอย่างไร มีวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม และลักษณะนิสัยอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่น กลุ่มอื่น สิ่งอื่นอย่างไร บุคคลอาจมีอัตลักษณ์หลายๆ อย่างในตัวตนก็ได้ การจะรับรู้ว่ามีอัตลักษณ์อย่างไร พิจารณาจากการแสดงออกผ่านทางตัวแทนความมีตัวตนในรูปของสถานะของ บุคคล เพศ สภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ บทบาททางสังคม ซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ว่าเป็นอัตลักษณ์ของปัจเจก หรืออัตลักษณ์ส่วนบุคคล ส่วนการแสดงออกผ่านสัญลักษณ์อะไรบางอย่างที่มีความหมายเป็นที่เข้าใจร่วมกัน และการแสดงออกทางพิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม ดำเนิน เรื่องเล่า ประวัติศาสตร์ และปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นส่วนที่เรียกว่า “อัตลักษณ์ทางสังคม” หรือ “อัตลักษณ์ที่คนในสังคมมีร่วมกัน” (สุจรรยา โชติช่วง, 2554)

การศึกษาความหมายของ “อัตลักษณ์” (Character) มักเป็นการศึกษาในแนววัฒนธรรมศึกษา (Cultural Studies) มักจะถูกกล่าวควบคู่ไปกับมโนทัศน์ อำนาจการนิยามความหมายหรือการสร้างภาพแทนความจริง (Representation) เมื่อนำไปสัมพันธ์กัน คำกล่าวเหล่านี้จึงทำให้ “อัตลักษณ์” มีความหมายที่แตกต่างไปจากความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไป นอกจากนั้น พจนานุกรมภาษาไทย-อังกฤษ หรืออังกฤษ-ไทย แปล Character ว่าเอกลักษณ์ซึ่งตรงกับความหมายของคำนี้ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Hornby, 2001) ว่าสิ่งที่เป็นคุณสมบัติของคนหรือสิ่งหนึ่งและมันโยงต่อไปว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งนั้นที่ทำให้สิ่งนั้นโดดเด่นขึ้นมาหรือแตกต่างจากสิ่งอื่น และสิ่งที่เรารู้สึกว่าเป็นเราหรือพวกเราแตกต่างจากเขาหรือพวกเขาหรือคนอื่น ไม่จำเป็นต้องเป็นหนึ่งเดียวแต่อาจมีหลายอัตลักษณ์ที่ประกอบขึ้นมาเป็นตัวเราและพวกเรา ไม่ใช่เป็นสิ่งที่อยู่ในธรรมชาติแต่เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นโดยสังคม (Social Construct) อัตลักษณ์จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการสร้างความเหมือนระหว่างพวกเราหรือคนอื่น (ฉลาดชาย รมิตานนท์, 2550)

อภิญา เพื่อพิสูจน์ (2543, หน้า 1-2) กล่าวว่า อัตลักษณ์ (Character) คือ ความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองว่า “ฉันเป็นใคร” ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตัวเองและคนอื่นมองเราในขณะนั้น และในทางเดียวกันโน้ตทัศน์อัตลักษณ์จะถูกกล่าวควบคู่ไปกับเรื่องของอำนาจ นิยามความหมายหรือการสร้างภาพแทนความจริง (Representation) เมื่ออัตลักษณ์ไปสัมพันธ์กับแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น

นัทธนี ประสานนาม (2550) กล่าวว่า “อัตลักษณ์” เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่า “ฉันคือใคร” ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตนเองและการที่คนอื่นมองเรา อัตลักษณ์ต้องการความตระหนัก (Awareness) ในตัวเราและพื้นฐานของการเลือกบางอย่าง นั่นคือจะต้องแสดงตนหรือยอมรับอย่างตั้งใจกับอัตลักษณ์ที่เลือก ความสำคัญของการแสดงตนก็คือ การระบุได้ว่ามีอัตลักษณ์เหมือนกลุ่มหนึ่ง และมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างไร และ “ฉันเป็นใคร” ในสายตาคนอื่น การที่เราเลือกนิยามความหมายของตนเอง และแสดงตนเองต่อบุคคลหรือสังคมว่าเราเป็นใครนั้น เป็นกระบวนการของการเลือกใช้และแสดงออกซึ่งจะทำให้รู้ว่าเราเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นหรือกลุ่มอื่นอย่างไร โดยผ่านระบบของการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) ซึ่งเป็นสิ่งที่ประกอบกันทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกภายในตัวเราและกระบวนการของโลกภายนอกที่เราเกี่ยวพัน เพราะมนุษย์เลือกใช้ความหมายหรือเปลี่ยนแปลงความหมายที่เกี่ยวกับตนเองทั้งในกระบวนการที่เขาสัมพันธ์กับโลกและในส่วนของตัวตนที่มันซ้อนทับกันอยู่ ดังนั้นจึงมีการจัดแบ่งประเภทของอัตลักษณ์เป็น 2 ประเภทคือ อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal Character) และ อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Character)

ฉลาดชาย รมิตานนท์ (2550) เสนอว่าอัตลักษณ์กับสังคมเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก เนื่องจากการนิยามความเป็นตัวตนของอัตลักษณ์นั้นต้องมีการอ้างอิงกับสังคม แม้จะเป็นในระดับตัวบุคคลก็ยังคงมีการนิยามตนเองว่ามีตำแหน่งแห่งที่ หรือมีบทบาทอย่างไรในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

Call, George and Simmon (1987, p.134) ได้ให้ความหมายของอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ไว้ว่าเป็นลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งในตัวบุคคลหรือชนชาติใดชนชาติหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลนั้นรู้ตัวว่าเขาเป็นบุคคล เป็นตัวเขาเองแตกต่างจากคนอื่นและทำให้คนอื่นรู้จักว่าเป็นใครด้วยเอกลักษณ์ของตนเอง จึงมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องรักษาบุคคลแต่ละคนให้มีความเป็นตัวตนของตนเองโดยแท้จริงอัตลักษณ์คือความเป็นตัวตนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อตัวตนหรือสถาบันโดยสะท้อนถึงลักษณะ สำคัญ 5 ประการคือเป็นพลังแฝงที่นำไปสู่พฤติกรรมเป็นเจตคติที่ บุคคล กลุ่มคน มีต่อสถาบัน หรือเป้าหมายเป็นความคาดหวังของบุคคลหรือสถาบันที่สอดคล้องกับความเชื่อหรือความรู้สึกต่อตนเองและสถาบันเป็นสิ่งสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อบุคคลหรือสถาบัน และเป็นความนิยมที่มีต่อสถาบันหรือบุคคลได้แสดงความเป็นตัวตน หรือความโดดเด่นเป็นที่รับรู้ของผู้อื่น

สรุป อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติทางศีลธรรม และจริยธรรม อันจะเป็นแนวทางของความประพฤติที่มุ่งประสงค์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2538, หน้า 391)

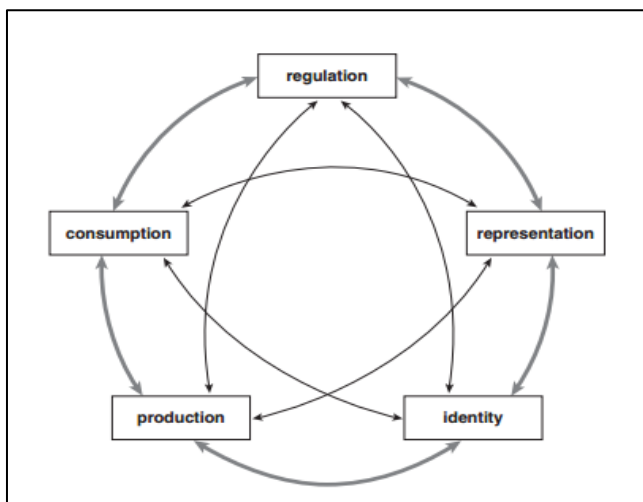
2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีอัตลักษณ์

ในทัศนะของ Hall นักทฤษฎีสาย Cultural Study เชื่อว่า อัตลักษณ์เป็นเพียงสิ่ง ประกอบสร้าง โดยกล่าวว่า ความเป็นตัวตนนั้นเป็นเพียงชิ้นส่วนหลายๆ ชิ้น ที่ถูกประกอบรวมกัน ขึ้นมาเท่านั้นเอง และภายใต้บริบทของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้นอาจมีการเชื่อมต่อกัน ส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน และส่งผลต่อการแสดงออกของบุคคลในลักษณะหนึ่ง แต่เมื่ออยู่ภายใต้ บริบทที่แตกต่างออกไป อาจจะมีการเชื่อมต่อกันส่วนต่างๆ และส่งผลกระทบต่อการแสดงออก ของบุคคลในอีกรูปแบบหนึ่งก็ได้ (จิรัฏฐ์ ศุภการ, 2545) ฉะนั้น วาทกรรมภายในตัวบุคคล จึงสามารถเคลื่อนย้ายไปมาได้ภายในบริบทสังคมที่แตกต่างกัน มนุษย์คนหนึ่งจึงเป็นเพียงผลรวม ของวาทกรรมหลากหลายชุดที่อาจขัดแย้งกันหรือส่งเสริมกัน และลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน นั้นก็เกิดจากการผสมผสานวาทกรรมเหล่านั้นไปในทิศทางที่แตกต่างกันออกไป คนเราจึงสามารถ สร้างอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันและหลากหลายได้ในสถานการณ์ต่างๆ และองค์ประกอบของ วาทกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องเชื่อมต่อกันเสมอไป จึงเห็นได้ว่า แท้จริงแล้วอัตลักษณ์ต่างๆ เป็นเพียง การเชื่อมร้อย องค์ประกอบของวาทกรรมในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เมื่อบริบทเปลี่ยนไป คำนิยามของอัตลักษณ์ก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ด้วย (อภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2543)

การที่เราเลือกนิยามความหมายของตนเองและแสดงตนเองต่อบุคคลหรือสังคมว่า เราเป็นใครนั้น เป็นกระบวนการของการเลือกใช้และแสดงออกซึ่งจะทำให้รู้ว่าเราเหมือนหรือ ต่างจากคนอื่นหรือกลุ่มอื่นอย่างไร โดยผ่านระบบของการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) หรือ เครื่องหมายอัตลักษณ์ (Identities Markers) ซึ่งเป็นสิ่งที่ประกอบกันทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกภายใน ตัวเราและกระบวนการของโลกภายนอกที่เราเกี่ยวพัน เพราะมนุษย์เลือกใช้ความหมายหรือ เปลี่ยนแปลงความหมายที่เกี่ยวกับตนเองทั้งในกระบวนการที่เขาสัมพันธ์กับโลกและในส่วนของ ตัวตนที่มันซ้อนทับกันอยู่ ดังนั้นจึงมีการจัดแบ่งประเภทของอัตลักษณ์เป็น 2 ระดับ คือ ระดับ อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal Character) และระดับอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Character) เช่น การที่สังคมกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางสังคมให้กับเรา บทบาทความเป็นลูก ความเป็น เพื่อน หรือตำแหน่งในที่ทำงาน ระบบคุณค่าที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด ทำให้เราเรียนรู้และเลือกที่จะ นิยามตนเองให้เหมาะสมในสังคม และมี การเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไปตามบริบท เช่นเมื่ออยู่ใน ครอบครัวก็จะมิบทบาทเป็นลูก เป็นพี่น้อง บางครั้งบทบาทและตำแหน่งอาจซ้อนทับกัน เช่นเรา เป็นนักศึกษาในขณะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มเพื่อนในชั้นเรียน เป็นต้น สัญลักษณ์ที่เราเลือกหยิบมา ใช้ในการนิยามตนเองทั้งต่อสังคมและต่อตัวเองนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านระบบการสร้างภาพแทน ความจริง (Representation) เพราะการแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ต่างๆ จะกระทำโดยผ่านระบบ สัญลักษณ์ ที่หลายรูปแบบ เช่นบุคคลเลือกแต่งกายเพื่อแสดงความเป็นสมาชิกของสถาบัน หรือแต่ละ

สถานศึกษามีการเลือกใช้สี สัญลักษณ์หรือเครื่องแบบที่แตกต่างกันออกไป ก็เพื่อแสดงความเป็นตัวตนให้กับบุคคลรับรู้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่เรามองตัวเราและพยายามเลือกนิยามความหมายเพื่อแสดงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล กับสิ่งที่คนอื่นมองเห็นในตัวเราว่าอย่างไรนั้นมันอาจไม่สอดคล้องกันเสมอไป อัตลักษณ์เกิดขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ทั้งระหว่างบุคคลในสังคมและภายในตัวบุคคลเอง ในแต่ละบุคคลอาจมีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย แต่จะมีการเลือกเอาเพียงอัตลักษณ์ใดอัตลักษณ์หนึ่งที่คุณยอมรับเพื่อนำมาใช้ภายใต้เงื่อนไขของบริบทในช่วงเวลาและ พื้นที่ และอัตลักษณ์นี้อาจถูกกำหนดได้ทั้งจากบุคคลเป็นผู้กำหนดตนเองหรือถูกกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของบุคคลโดยสังคมก็ได้ การกำหนดอัตลักษณ์นี้เกิดขึ้นบนกระบวนการคิดเกี่ยวกับระบบของความแตกต่าง ระบบของความหลากหลาย และการตั้งคำถามว่าอัตลักษณ์ที่จะสร้างขึ้นนั้นมีความเชื่อมโยงกับสังคมอย่างไร ดังนั้นอัตลักษณ์กับสังคมจึงเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ออก เนื่องจากการนิยามความเป็นตัวตนของอัตลักษณ์นั้นต้องมีการอ้างอิงกับสังคม แม้จะเป็นในระดับตัวบุคคลก็ยังคงมีการนิยามตนเองว่ามีตำแหน่งแห่งที่ หรือมีบทบาทอย่างไรในสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

Hall and Gay (1996, pp.392-403) อธิบายลักษณะของอัตลักษณ์ว่าไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นลอยๆแต่ก่อรูปขึ้นมาภายในวัฒนธรรมช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยที่วัฒนธรรมก็เป็นสิ่งถูกประกอบสร้างทางสังคม (Social Construct) และไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งตายตัว หากแต่เป็นวงจรซึ่งมีผู้เรียกว่า “วงจรแห่งวัฒนธรรม” (Circuit of Culture)



ภาพประกอบที่ 2.1 แสดงวงจรแห่งวัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์

ที่มา : Hall, 1997

จากภาพประกอบที่ 2.1 ที่แสดงวงจรวัฒนธรรมกับการสร้างอัตลักษณ์ อธิบายได้ว่าอัตลักษณ์ทั้งหลายมีกระบวนการถูกผลิต (Produced) ให้เกิดขึ้น สามารถถูกบริโภค (Consumed) และถูกควบคุมจัดการ (Regulated) อยู่ในวัฒนธรรมเหล่านั้น และทั้งนี้ยังมีการสร้างความหมาย

ต่างๆ (Creating Meanings) ผ่านทางระบบต่างๆ ของการสร้างภาพตัวแทน (Symbolic Systems of Representation) ที่เกี่ยวกับตำแหน่งแห่งที่ต่างๆ ทางอัตลักษณ์อันหลากหลายที่เราเลือกใช้ หรือนำเอามาสร้างเป็นอัตลักษณ์ของเรา

ศิรินาถ ปิ่นทองพันธุ์ (2546) เสนอว่าวัฒนธรรมก่อให้เกิดอัตลักษณ์ ทำให้เราแตกต่างจากคนกลุ่มอื่นๆ โดยแบ่งวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ทราบถึงความแตกต่างไว้ 10 กลุ่มคือ 1) ระบบการสื่อสารและภาษา 2) ลักษณะท่าทางและการแต่งกาย 3) อาหารและนิสัยการบริโภค 4) เวลาและความสำนึก 5) การตอบแทนและการทักทาย 6) ความสัมพันธ์ 7) ค่านิยมและบรรทัดฐาน 8) ความรู้สึกเป็นตัวเองและระยะห่าง 9) การพัฒนาด้านจิตใจและการเรียนรู้ และ 10) ความเชื่อและทัศนคติ

Hall (1997, p.258) อธิบายว่า เราสามารถสร้างภาพตัวแทนต้นแบบได้ โดยเลือกดึงเอาคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลที่เด่นชัด มีชีวิตชีวา เข้าใจง่าย เป็นที่รับรู้ทั่วไปออกมาและลดทอนอัตลักษณ์บุคคลที่มีความน่าสนใจน้อยกว่าลงไป วิธีการลดทอนคือ (1) ทำให้คุณสมบัติเหล่านั้นสุดขั้วเกินจริงเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย (2) การสร้างอัตลักษณ์คู่ตรงข้ามออกมา (3) ให้ค่ากับคู่ตรงข้ามที่ถูกสร้างขึ้นไม่เท่ากัน เช่น ให้น้ำหนักความสำคัญและเชิงบวกกับด้านพระเอก ผู้ร้ายเป็นคู่ตรงข้าม การสร้างภาพตัวแทนนี้ต้องทำให้สอดคล้องกับรสนิยมทางชนชั้นของกลุ่มเป้าหมายด้วย ในการศึกษาอัตลักษณ์ของบุคคลหรือชุมชนน่าจะศึกษาได้จากภาพตัวแทนที่แสดงออกมาเป็นสัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายอัตลักษณ์ซึ่งอาจจะแสดงผ่านสื่อต่างๆ หรือแสดงให้ผู้อื่นรับรู้ เช่นการใช้ภาษา ศาสนา เครื่องแต่งกาย และการบริโภค เป็นต้น

Barber (1975, p.64) สร้างทฤษฎีอัตลักษณ์ ขึ้นมาเพื่อการศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำทางการเมือง โดยได้สร้างกรอบเพื่อทำความเข้าใจต่อพฤติกรรมของผู้นำทางการเมือง (ตารางที่ 2.1) โดยได้เน้นถึงความสัมพันธ์ของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่

ตารางที่ 2.1 กรอบของปัจจัยที่สำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมของผู้นำ

| ลำดับขั้นของ พัฒนาการ | ปัจจัยในประสบการณ์และการปฏิบัติงาน | | | ระยะสำคัญ ของการพัฒนา ปัจจัย |
|--|------------------------------------|---------------------------------|---|---|
| | (A) วาทศิลป์ | (B) งาน | (C) บุคคล | |
| อัตลักษณ์ (Character) | ปทัสถานของการ ตัดสินใจตนเอง | ให้ความสำคัญกับ การกระทำ | การตอบสนองที่ กระทบต่อตนเอง และผู้อื่น | วัยเด็ก |
| โลกทัศน์ (World View) | การสร้าง อุดมการณ์ | มองงานว่าเป็น เหตุผลทางสังคม | มองมนุษย์ว่าเป็น บุคคลโดยธรรมชาติ, จงรักภักดี | วัยหนุ่มสาว |
| ลีลาในการ ปฏิบัติงาน (Style) | วาทศิลป์ ในการพูด | การบริหาร การตัดสินใจ | มนุษยสัมพันธ์ | วัยผู้ใหญ่ ตอนต้น |
| บรรยากาศของ ความคาดหวัง (Climate Of Expectations) | ความชอบธรรม | การเมือง การปกครอง | เป็นภาวะปกติ | เมื่อมีการ พิจารณาเสนอ ชื่อให้ดำรง ตำแหน่ง |
| สถานการณ์ที่เอื้อ ต่อการมีอำนาจ (Power Situation) | ประชาชน สนับสนุน | มีภูมิฐานะเป็น แหล่งสนับสนุน | ผู้ร่วมงานเป็น แหล่งสนับสนุน | การเข้ารับ ตำแหน่ง |

ที่มา : Barber, 1975, p.64.

จากตารางที่ 2.1 Barber (1985, pp.281-283) มองว่าอัตลักษณ์เป็นทัศนคติต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม ขณะที่โลกทัศน์เป็นปัจจัยที่เพิ่มเนื้อหาของความเชื่อถือที่แตกต่างกันไปเกี่ยวกับความเป็นจริง และวิธีการทำงานมุ่งเน้นที่กระบวนการ ซึ่งอัตลักษณ์และโลกทัศน์ถูกแปลความหมายเป็นแบบแผน ของกิจกรรม อาจกล่าวโดยสรุปว่า บุคลิกภาพของผู้นำทางการเมืองประกอบด้วยรูปแบบ 3 ประการ คือ อัตลักษณ์ โลกทัศน์ และลีลาการในการปฏิบัติงาน โดยที่โลกทัศน์และวิธีการทำงานเป็นการเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพทางด้านการพัฒนาและการปรับตัว ส่วนอัตลักษณ์เป็นตัวเชื่อมโยงและเป็นผลสะท้อนของความต้องการขั้นพื้นฐาน การปกป้องตนเองและการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ Barber ใช้ตัวแปรบุคลิกภาพและการวิเคราะห์สถานการณ์ในการอธิบาย หรือพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำทางการเมือง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง

หมายถึง สถานการณ์เป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบเขตของพฤติกรรมขณะเดียวกันบุคลิกภาพ และพฤติกรรมก็เป็นตัวกำหนดสถานการณ์เช่นกัน

การศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำทางการเมือง Barber ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์เป็นหลักเหนือองค์ประกอบด้านลีลาการปฏิบัติงานและโลกทัศน์ 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) (Barber, 1985, pp.278-287)

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยแบบแผน 4 ประการของลักษณะบุคลิกภาพ เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Barber ในการหาเครื่องมือที่เชื่อถือได้เพื่อพยากรณ์ถึงการปฏิบัติงานผู้ที่มาดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยการประเมินและคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งและการศึกษาวิจัยทฤษฎีบุคลิกภาพของ Barber ในปี ค.ศ.1965 เรื่อง The Lawmaker นั้น Barber ได้แจกแจงแบบแผนของการจงใจที่นำพากลุ่มบุคคลต่างๆ ไปสู่ตำแหน่งสมาชิกสภา Connecticut โดย Barber ได้ชี้แจงให้เห็นถึงสมาชิกสภา Connecticut 4 ประเภท คือ Lawmaker, Spectator, Advertiser และ Reluctant และได้นำเสนอการวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของ แต่ละประเภท และผลกระทบต่อเป้าหมายและการทำในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภา Connecticut

ผลงาน Presidential Character ของ Barber ยังคงนำสมมติฐานแบบแผน 4 ประการของบุคลิกลักษณะจาก The Lawmaker มาเป็นแนวคิดในการศึกษาบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งประธานาธิบดี ในสาระของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Barber จะใช้วิธีการวิเคราะห์ในระดับของการปรับตัวในทางจิตวิทยา ซึ่งได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ อัตลักษณ์ (Character) โลกทัศน์ (Worldview) และลีลาการทำงาน (Style) องค์ประกอบทั้ง 3 ของบุคลิกภาพนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการบริหาร นอกจากนี้ Barber ยังเน้นว่า อัตลักษณ์ (Character) เป็นทั้งส่วนเชื่อมโยงและตัวสะท้อนของความต้องการขั้นพื้นฐาน การป้องกันตนเองและความเปลี่ยนแปลงทางจิตของบุคคล

จากแบบแผนของอัตลักษณ์ 4 ประการของ Barber สามารถสร้างความเข้าใจ และพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำทางการเมืองได้รายละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี แบบแผนอัตลักษณ์ 4 ประการ จึงถูกนำมาเป็นกรอบหรือแม่แบบการวิเคราะห์ของการวิจัยเรื่องนี้

ในการอธิบายและพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำทางการเมืองนั้น Barber ใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis) เพื่อดูความสัมพันธ์ ระหว่างแบบ 2 ทาง (Two-Way Interactive)

ระหว่างบุคลิกภาพและปัจจัยทางสถานการณ์กล่าวคือ ต้องประเมินถึงการที่บุคลิกภาพและพฤติกรรมมีผลต่อการกำหนดรูปแบบของสถานการณ์ และในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสถานการณ์ก็เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของผู้นำทางการเมือง ทฤษฎีบุคลิกภาพนี้จึงได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพผู้นำทางการเมืองกับ 1) สถานการณ์ที่เอื้อต่อการมีอำนาจ และ 2) บรรยากาศของความคาดหวังของบุคคลอื่น

เพื่อให้เข้าใจทฤษฎีบุคลิกภาพของ Barber จำต้องศึกษาถึงความหมายขององค์ประกอบ 3 ส่วน ส่วนประกอบที่เห็นได้ชัดที่สุดของบุคลิกภาพคือ 1) ลีลาการในการปฏิบัติงาน (Style) Barber ให้ความหมายของลีลาในการปฏิบัติงานว่าแนวทางที่ทำงานที่ใช้เป็นประจำในการปฏิบัติบทบาททางการเมือง ซึ่งประกอบด้วยวาทศิลป์ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และงานในหน้าที่สำหรับงานวิจัย เรื่อง The Lawmaker ลีลาของการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นการพัฒนาการด้านการปรับ ตัวที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันหรือความต้องการ 2) ทรัพยากร ได้แก่ ความรู้ความสามารถที่บุคคล นั้นที่มีอยู่ และ 3) โอกาส หรือสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อบุคคลในการสร้างการทำงานที่เหมาะสมและสร้างความมั่นใจในตนเองตลอดจนความสามารถต่างๆ การปรับตัวดังกล่าวจะเกิดขึ้นในช่วงบรรจบของวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น การค้นพบลีลาการทำงานของบุคคลนั้นนำไปสู่หนทางในอันที่บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

แนวคิดของ Barber เรื่องลีลาการในการปฏิบัติงาน (Style) นี้ เป็นแนวคิดที่มีประโยชน์มากในทางที่จะเชื่อมโยงบทบาทและปัจจัยต่างๆ ทางบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในหลายๆ ตำแหน่งหน้าที่ ฉะนั้น Barber จึงกำหนดบทบาทที่ต้องการหรือหน้าที่ของผู้นำออกเป็น 3 บทบาท คือ การใช้วาทศิลป์ การงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ส่วนประกอบที่สองของบุคลิกภาพ คือ โลกทัศน์ (Worldview) (Barber, 1985, pp.281-282) ให้ความหมายว่าเป็น ความเชื่อทางปรัชญา และอุดมคติขั้นพื้นฐานของผู้นำทางการเมืองที่มีส่วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพส่วนนี้ไม่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เป็นหลักสำคัญเท่าไรนัก ในแนวคิดของ Barber นั้น หลักสำคัญของบุคลิกภาพอยู่ที่ อัตลักษณ์ (Character) ซึ่งหมายถึง แนวทางที่ผู้นำใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเอง และเป็นแนวทางที่มีลักษณะถาวร อัตลักษณ์มีการพัฒนาตั้งแต่ในวัยเด็ก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอีกสององค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว โลกทัศน์เกิดขึ้นในช่วงวัยรุ่นและลีลาการในการทำงาน พัฒนาขึ้นในช่วงวัยผู้ใหญ่ อัตลักษณ์ถูกพัฒนาและเติบโตจากประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบิดามารดา และพี่น้องเพื่อวัยเด็ก ตลอดจนถึงตัวตนเองและปัจจัยด้านวัตถุโดยรอบ อย่างไรก็ตามแม้ว่าอัตลักษณ์จะเป็นตัวผลักดันและให้แนวทางที่ยิ่งใหญ่ของบุคลิกภาพ แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวตัดสินใจทั้งหมดของทัศนคติต่อโลกและลีลาในการปฏิบัติงาน Barber เน้นว่า อัตลักษณ์ของบุคคลจะควบคุมทัศนคติต่อโลกและลีลาในการปฏิบัติงานที่บุคคลนั้นจะพัฒนาใน กาลถัดมา แต่ก็ยังมีช่องว่างสำหรับการพัฒนาความ

เปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติต่อโลกและลีลาในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์กับบุคคลนั้นๆ

กล่าวโดยสรุปคือ ทฤษฎีของ Barber นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามประการของบุคลิกภาพผู้นำในการกำหนดพฤติกรรมของผู้นำนั้นๆ นั่นเอง จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้สร้างรูปแบบของอัตลักษณ์ขึ้น 4 ประการโดยพัฒนาจากภาวะเงื่อนไข 2 ด้านคือ การปฏิบัติหน้าที่ (Activity-Pasivity) และผลจากการปฏิบัติหน้าที่ (Affect Toward Activity) ภาวะเงื่อนไขทั้งสองนั้นหมายถึงพลังงานหรือความพยายามที่บุคคลหนึ่งๆ ใช้ไปในการทำกิจกรรม และบุคคลนั้นรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่เขาได้กระทำ

โดยการผสมผสานความสัมพันธ์แบบปฏิบัติของภาวะเงื่อนไขทั้งสองทำให้ Barber สร้างแบบแผนของอัตลักษณ์ 4 ประเภทคือ Active-Positive, Active-Negative, Passive-Positive และ Passive-Negative Barber ได้สอดแทรกแบบแผนของการเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยาในการอธิบายอัตลักษณ์ 4 ประเภท คือ (Barber, 1985, pp.278-287) 1) อัตลักษณ์แบบปรับตัว (Adaptive) คือความสัมพันธ์แบบ Active-Positive ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมสูงและความรู้สึกยินดีกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ฉะนั้นจึงชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการได้รับการยอมรับในระดับสูงและผลสำเร็จในการดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น Barber แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีอัตลักษณ์ประเภทนี้ จะมองผลงานว่าเป็นคุณค่าและความสามารถที่จะใช้วิธีการของตนอย่างยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ บุคคลนี้จะมองตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนและจะมุ่งเน้นความสำเร็จเป็นสำคัญ 2) อัตลักษณ์แบบบังคับหรือกดดัน (Compulsive) คือความสัมพันธ์แบบ Active-Negative ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมสูงและความรู้สึกไม่ยินดีกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้น การปฏิบัติของคนประเภทนี้จะมีลักษณะการถูกบังคับเพื่อชดเชยความพอใจของตน บุคคลนี้มีความทะเยอทะยานสูงต้องการความก้าวหน้าและแสวงหาอำนาจลักษณะเช่นนี้จะทำให้บุคคลนั้นมีปัญหาอย่างต่อเนื่องในการควบคุมความรู้สึกที่ก้าวร้าวภาพพจน์ต่อตนเองนั้นคลุมเครือและไม่ต่อเนื่อง 3) อัตลักษณ์แบบยอมตาม (Compliant) คือความสัมพันธ์แบบ Passive-Positive บุคคลประเภทนี้มีจิตใจที่ยอมรับงานและคล้อยตามแนวทางของผู้อื่น เป็นบุคลิกภาพที่แสวงหาการยอมรับ และความนิยมชมชอบจากบุคคลอื่นเป็นรางวัลตอบแทนต่อการที่เขายอมตามและให้ความร่วมมือแทนที่จะยื่นกรานต่อความคิดของตนเอง ทำให้บุคคลประเภทนี้ต้องประสบกับความขัดแย้งระหว่างการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในระดับต่ำและการมองในแง่ดีจนเกินไปและ 4) อัตลักษณ์แบบถอนตัว (Withdrawn) คือความสัมพันธ์แบบ Passive-Negative บุคคลประเภทนี้มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานตามหน้าที่ การทดแทนสำหรับการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในระดับต่ำขึ้นอยู่กับความรู้สึกของความไร้ประโยชน์ แนวโน้มของวิถีทางของบุคคลประเภทนี้ คือการถอนตัว หรือหลีกเลี่ยงจากความขัดแย้งและความไม่แน่นอนทางการเมืองโดยยึดความสำคัญของหลักการและกระบวนการที่คลุมเครือ

แม้ว่าอัตลักษณ์ 4 ประเภท จะถูกแยกออกจากกันอย่างชัดเจนและดูเหมือนว่าแต่ละประเภทมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ในตัวของมันเอง แต่ในความเป็นจริงแล้ว Barber ให้ข้อสังเกตว่าในบุคคลหนึ่งจะมีอัตลักษณ์ที่ผสมกันทั้ง 4 ประเภทของอัตลักษณ์จะแตกต่างกันไปก็เฉพาะลักษณะเด่นเพื่อใช้ในการศึกษาวิเคราะห์อัตลักษณ์ของผู้บริหารสตรีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัดเจนและสามารถแยกแยะได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงได้ใช้ลักษณะที่ Barber ศึกษาอัตลักษณ์ของผู้สมัครเข้าชิงตำแหน่งสมาชิกสภาคอนเนคติกัต ในงานเขียน “The Lawmaker” มาใช้ร่วมกันกับการศึกษาบุคลิกภาพของประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกาใน “Presidential Characters”

ใน “The Lawmaker” Barber แบ่งรูปแบบของการปรับตัวเป็น 4 ประเภท เช่นกัน โดยพิจารณาภาวะเงื่อนไข 2 ด้าน คือ ระดับปฏิบัติ (Activity) และความยินดีที่จะกลับมารับตำแหน่งอีก (Willingness to Return) ทั้งนี้ได้แสดงถึงลักษณะของ 4 ประเภทโดยให้ชื่อที่แตกต่างกันคือ Lawmaker, Spectator, Advertiser และ Reluctant (Barber, 1967, p.20)

| | | ระดับการปฏิบัติหน้าที่ | |
|--------------------------------|------|------------------------|-----------|
| | | สูง | ต่ำ |
| ความยินดีที่จะกลับมารับตำแหน่ง | มาก | Lawmaker | Spectator |
| | น้อย | Advertiser | Reluctant |

ภาพประกอบที่ 2.2 ลักษณะของอัตลักษณ์

ที่มา : Barber, 1967, p.20

Barber ได้ทำการสำรวจขั้นต้นจากเอกสาร การตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ที่สำรวจข้อมูล 3 ประเด็น คือ ภูมิหลัง (Background) ลีลาการปฏิบัติงาน (Style) และความรู้สึกต่องาน (Affect Toward Activity) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแจกแจงการศึกษาออกเป็น 6 ส่วนคือ (Barber, 1967, pp.20-22)

1) การได้มาซึ่งตำแหน่ง หรือ การได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่ง ประเด็นการเสนอชื่อนี้ เป็นประเด็นเฉพาะแตกต่างกันไปตามลักษณะของตำแหน่งผู้นำ ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในส่วนนี้คือ สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างแรงผลักดัน ทรัพยากร และโอกาส

2) การแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสถานการณ์ เมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องเข้ามามีบทบาทในสภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมที่เคยดำรงอยู่ ก็จะถูกระทบ โดยลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมใหม่นั้น ยิ่งไปกว่านั้นคนเรามักจะยึดติดกับค่านิยมเดิมๆ กลายเป็นแนวทางที่ถูกนำมาให้สนองความต้องการส่วนตัว และมักนำไปสู่ปัญหาของการปรับตัว การศึกษาและทำความเข้าใจกับความขัดแย้งของปฏิกิริยาเหล่านี้ จะทำให้เห็นถึงองค์ประกอบและที่มาของปฏิกิริยาที่ผู้นำแสดงออกมา

3) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองความต้องการของบุคคลในระดับผู้นำที่สำคัญคือการได้รับการยอมรับในความเป็นตนเอง (Self-Approval) ดังนั้นจึงพบว่าปัญหาที่หนักหน่วงในการปรับตัว ก็คือความสามารถที่จะเข้ากันได้กับผู้อื่น ในส่วนนี้ จุดมุ่งหมายคือเพื่อค้นหาความต้องการพื้นฐานของผู้นำ

4) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน บุคคลได้พัฒนาแนวทางการนำตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตที่แตกต่างกัน แนวทางที่ใช้ในการปรับตัวและรูปแบบของพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการหรือแรงผลักดัน ความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือโอกาส แนวทางที่ถูกนำมาใช้ในบุคคลแต่ละประเภทมีรากฐานจากประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ

5) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบผู้นำในทุกตำแหน่งจะสร้างกลไกในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการทำงาน กลไกเหล่านี้เป็นตัวรับใช้หน้าที่เฉพาะกิจที่สำคัญ และยากที่จะเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ การปรับตัวที่สอดคล้อง และกลไกที่สนับสนุน

6) อนาคตในงานอาชีพในส่วนนี้เป็นความพยายามในการคาดการณ์วิถีทางในงานอาชีพของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะชี้เฉพาะเจาะจงถึงอนาคตในงานอาชีพของบุคคลในแต่ละประเภท

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบอัตลักษณ์ของผู้นำแต่ละประเภท

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|---|---|--|--|
| 1. การได้มาซึ่งตำแหน่ง | | | |
| ผู้ที่มีอัตลักษณ์ของการปรับตัวอย่างสอดคล้องมองว่าการได้มาซึ่งตำแหน่งเป็นการขยายขอบเขตของงานรับผิดชอบและเป็นความก้าวหน้าโดยธรรมชาติ หนทางที่จะนำไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น | เหตุผลที่ทำให้ผู้นำมีอัตลักษณ์ประเภทบังคับนี้มี 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง ด้วยสถานการณ์ทางสังคม การเมืองที่มีการแข่งขันสูง ผู้ที่มีอัตลักษณ์นี้มีความเหมาะสมในแง่ของผู้ที่มีคุณสมบัติเยี่ยม ทั้งความสามารถ สถานภาพทางสังคมและความสัมพันธ์กับ | โดยภูมิหลังไม่ค่อยมีเพื่อนหรือคนรู้จักในวงการมาก่อน มักพบว่าการที่ได้รับตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีคนอื่นเหมาะสมแล้วและมีความแปลกใจอย่างมาก ที่ได้รับการเสนอชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อผู้ที่มีอัตลักษณ์เช่นนี้ได้รับตำแหน่งเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย | โดยลักษณะความคิดไม่มีความสนใจใน ความก้าวหน้าของงานอาชีพมากนัก มักจะเป็นบุคคลที่มาจากสังคมเมืองเล็กๆ ไม่ค่อยมีการแข่งขัน การได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับตำแหน่งนั้นเป็นเพราะมีความสัมพันธ์อันดีและยาวนานกับคนในสังคมนั้น แม้ในส่วนลึกจะไม่ |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|---|---|---|
| <p>ราบรื่นกว่าบุคคลอื่น มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่สาระของการทำงานที่แท้จริง มิใช่เพียงความต้องการส่วนตัวหรือเพื่อผลประโยชน์ด้านอาชีพบุคคลนี้จะมีการเตรียมตัวที่พร้อมสรรพ และมักมีการสนับสนุนจากครอบครัวด้วย</p> | <p>กลุ่มสังคม ประการที่สองคือ ทักษะคติของตนเองต่อความต้องการ ความก้าวหน้าและความสามารถในการบริหารเวลาการทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำ</p> | <p>เป็นผู้ที่อยู่ในวงการมานานพร้อมกับความรู้จักกาลเทศะ และมีความจงรักภักดีโดยความคิดของผู้นำประเภทนี้ มิได้คิดว่าตำแหน่งหน้าที่เป็นความท้าทายหรือต้องการแสวงหาอำนาจแต่อย่างใด</p> | <p>อยากได้ตำแหน่ง แต่ก็ยอมรับเพราะต้องการรู้สึกว่าคุณเองมีค่า สามารถทำงานได้ และที่สำคัญคือไม่ชอบการอยู่โดยลำพัง การเสนอบุคคลประเภทนี้เข้ารับตำแหน่งก็เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมกลุ่ม เพราะเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มนาน และมักมีความเกี่ยวข้องในหลายๆวงการ</p> |
| 2. แสดงปฏิกริยาต่อสถานการณ์ | | | |
| <p>เมื่อได้รับมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ จะอุทิศตนให้อย่างเต็มที่ แม้จะต้องประสบกับปัญหาและมีปฏิกริยาทั้งทางดีและลบตามความรู้สึกภายใต้สิ่งแวดล้อมนั้น เช่นเดียวกับคนอื่นผู้มีอัตลักษณ์นี้สามารถเลือกหาวิธีการตอบรับได้อย่างมีเหตุผล ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นได้แก่ การมีส่วนร่วมที่แท้จริงหมายถึง มี</p> | <p>ปฏิกริยาได้ตอบสนองต่อสถานะแวดล้อมใหม่เกิดจากความกดดันที่ต้องทำในสิ่งที่ขัดแย้งกับความคิดและความเชื่อที่มีอยู่การกระทำหรือกิจกรรมใดๆ ที่จะต้องมีผลประโยชน์คำนึงถึงผลได้ผลเสียเสมอ ความคิดที่จะแสวงหาอำนาจจากตำแหน่งเมื่อไม่เป็นตามความปรารถนาจะมีความรู้สึกเสียขายมีความคิดและการตัดสินใจด้วยตัวเอง แต่ขณะเดียวกันก็เรียนรู้ที่จะ</p> | <p>ผู้มีอัตลักษณ์แบบยอมตามนี้มีลักษณะที่เป็นมิตรไม่นิยมความขัดแย้ง ความพึงพอใจมาจากความเป็นที่ชื่นชมได้รับการยอมรับเป็นที่รักและได้รับความยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ปรารถนาที่จะรู้ถึงความรู้สึกที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง ต้องการจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ปฏิกริยาที่แสดงออกมาคือการมองโลกในแง่ดี เป็นผู้มีความสุภาพ จี๋เกรงใจเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการ</p> | <p>ปฏิกริยาของผู้มีอัตลักษณ์แบบถอนตัวนี้เกิดจากความคิดว่าตำแหน่งเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่เข้ามาในชีวิต แต่มิใช่เป็นความแปลกใหม่ที่นำตื่นเต้นเหมือนแบบ (Compliant) อย่างไรก็ตามด้วยประสบการณ์ชีวิตที่มีมาทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมใหม่นั้นได้ แต่อาจใช้เวลาค่อยๆคิด ค่อยๆทำ ไม่ตัดสินใจในทันที ผู้นำแบบนี้มองว่าความตื่นตกใจเป็นอันตรายต่อการทำงาน ปฏิกริยาที่แสดงออกมาต่อสิ่งแวดล้อมใหม่นี้เกิดจาก</p> |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|--|---|---|
| <p>ส่วนร่วมที่จะผลักดันผลงานที่ตนมีส่วนคิด และแสดงความคิดเห็น ปฏิกริยาที่ผิดหวังอาจเกิดขึ้นได้ สิ่งที่เขาคิดอยู่ ไม่ได้รับการยอมรับ ความยินดีของการมีส่วนร่วมคือ ได้เป็นส่วนสำคัญของงานและงานนั้น สามารถ ลู่ตัวง ปฏิบัติงานให้ตามแนวทางที่คาดหวัง</p> <p>1) เหตุผลในการโน้มน้าว ชักชวน ในอันที่จะทำความเข้าใจ เข้าถึงความคิดเห็นความรู้สึกของผู้อื่นไม่ว่าจะเหมือนหรือไม่เหมือนกับตนก็ตาม</p> <p>2) การสร้างการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีปฏิกริยาของผู้มีอัตลักษณ์สอดคล้องนี้ เน้นการปรับตัวตามบทบาทมากกว่า สถานภาพที่ตนดำรงอยู่ ความพึงพอใจ</p> | <p>ทำตามเมื่อถูกกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอำนาจเหนือกว่า แต่ทำไปด้วยความไม่เต็มใจ และยังคงเชื่อในความคิดของคุณ ความรู้สึกอึดอัดที่เกิดจากการถูกบังคับเกิดจาก</p> <p>1) ถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่อยากทำ</p> <p>2) ถูกบังคับให้ยอมจำนนต่อความชอบของบุคคลอื่น ซึ่งขัดแย้งกับความเชื่อและความต้องการของตนเอง</p> <p>3) ถูกบังคับให้สละอำนาจโดยชอบธรรมของตนเองให้ผู้อื่นมีการแสดงปฏิกริยาได้ตอบทงคำพูดต่อความกดดันที่เกิดขึ้น เช่น “อย่ามายุ่งกับฉัน” “ฉันมีสิทธิ์ที่จะออกความคิดเห็น” หากถูกบังคับให้ยอมจำนนต่อความชอบของผู้อื่น “ฟังฉัน” หากถูกระงับการใช้อำนาจของตน</p> | <p>ทำงานมากกว่าจะสร้างปัญหาความขัดแย้ง ใช้วิธีคล้อยตามผู้อื่นวิตกกังวลต่อความพึงพอใจของผู้อื่น ทำตัวให้เข้ากันได้ ใ ค้ ทุ ก ๆ คน เพราะฉะนั้นอาจสรุปได้ว่าปฏิกริยาที่แสดงออกมานั้นเพื่อมุ่งหวัง</p> <p>1) การยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม</p> <p>2) มีศักดิ์ศรีของการได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม และ</p> <p>3) ความพึงพอใจหรือรางวัลคือการที่บุคคลอื่นแสดงออกซึ่งการยอมรับกับตนโดยตรง</p> | <p>ความรู้สึกว่าตนเองไม่มี ความรอบรู้เพียงพองานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยากซับซ้อน น่าเบื่อ และรวดเร็วเกินไปวิถีชีวิตของผู้คนจะขัดแย้งกับวิถีชีวิตของผู้มีอัตลักษณ์ประเภทนี้ ที่ค่อนข้างซ้ำ เนิบนาบ ในการตัดสินใจ จะต้องคิดไตร่ตรองซึ่งน้ำหนักเสียก่อน จึงตัดสินใจ</p> <p>เนื่องจากมาจากสังคมที่มีความใกล้ชิดผูกพันและมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายเป็นประจำมาตลอดชีวิตจึงรู้สึกเป็นการยากที่จะปรับตัวกับภาระหน้าที่เข้ามาใหม่สรุปได้ว่าปฏิกริยาที่เกิดขึ้นนั้นเพื่อสนองตอบต่อความคับข้องใจและปัญหาคือ</p> <p>1) รู้สึกลำบากใจในการปรับตัวกับผู้คนใหม่ๆ เพราะจะให้ลักษณะสร้างความผูกพันใกล้ชิดที่มีมาช้านานกว่าการสร้างความรู้สึกลใหม่</p> <p>2) เลยชินกับชีวิตที่เรียบง่ายงานใหม่เป็น</p> |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|--|--|---|
| เกิดจาก: การผลิตผล งานที่ปราศจาก กระบวนการตัดสินใจ เป็นไปอย่างมีเหตุผล และการยอมรับผู้อื่น โดยดั่งแท้ | | | กระบวนการที่ซับซ้อน และเข้าใจยากต้องการ ความรวดเร็วในการ ตัดสินใจซึ่งขัดกับนิสัย ดั้งเดิม 3. ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง บ่อยๆ ภูมิหลังของงานมัก เป็นงานประจำ(Routine) แต่งงานใหม่ต้องทำโดย จับพลัดและเปลี่ยนแปลง เสมอจะรู้สึกอึดอัด |
| 3. ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง | | | |
| เป็นผู้ที่มีความเป็นตัว ของตัวเองและเติบโต ตามกาลเวลา ความ สนใจในการเมืองการ ปกครองมีมาแต่วัยเด็ก และยังร่าเริงคลั่งไป บุคลิกภาพคือมี แนวโน้มที่ให้ความ สำคัญกับงานที่ เผชิญอยู่ตรงหน้าโดย ลักษณะมีความฉลาด ปราดเปรื่อง มีความ เข้าใจตนเองรู้จักคุณค่า และความสามารถของ ตน สามารถเผชิญกับ ปัญหาได้อย่างดีและยื รับกับปัญหาและความ ผิดพลาดของตนเองมี | เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน สูงซึ่งอาจสามารถเป็นภัย ต่อตนเองได้ ลักษณะของ ความใจร้อน มีความอดทน ต่ำทำให้เกิดความกดดัน ความตั้งใจมุ่งหวังอยู่ที่ ความสำเร็จ ความ ทะเยอทะยานกลายเป็น ภาระที่ผูกพันและตั้ง ใจองกับตนเองที่จะไป ให้ถึงจุดมุ่งหมายอย่าง รวดเร็ว สร้างความวิตก กังวลให้เกิดขึ้นว่าจะไปถึง เร็วหรือช้า มีผู้อื่นล้าหน้า ตนหรือไม่ประการ คือผู้ที่ มีอัตลักษณ์แบบบังคับนี้จะ ให้ความสนใจว่าผู้อื่นมอง | ลักษณะสำคัญคือความ พยายามในการลดความเป็น ตัวตน ในการแสวงหาการ ได้รับการยกย่องและความ รักใคร่ชื่นชมจากบุคคลอื่น บุคลิกประเภทนี้มีความ อ่อนไหวต่อความคิดเห็น และการประเมินจากผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออกใน ส่วนนี้คือ 1) ไม่แยแสกับ สิ่งที่จะเกิดขึ้น คือคิดว่า อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ขาด ความรู้สึกที่ลึกซึ้งกับ ตนเองและสังคม โลกของ ตนประสบการณ์ที่ได้รับถือ ว่าเป็นความแปลกใหม่และ ไม่ถาวรเมื่อได้เข้าร่วมกับ สังคมใหม่ดำเนินคล้อยตาม | บุคลิกประเภทนี้มอง ตนเองว่าทำงานตามหน้าที่ เป้าหมายของการรับ ตำแหน่งงานเพราะมองว่า ตนเองเป็นหนี้สังคม มี คุณธรรมส่วนตัวที่จะ สร้างความสัมพันธ์และ ความสงบเรียบร้อยให้ สังคม มีความรู้สึกอย่าง แรงกล้าต่อความผูกพัน ภาระหน้าที่ ลักษณะ โดยทั่วไปจะเป็นคนง่าย ดูเหมือนชีวิตที่มีความสุข มากกว่าผู้มีอัตลักษณ์แบบ คล้อยตามความคิดต่อ ตนเองมีพื้นฐานจาก ทัศนคติมากว่า แรงผลักดันหรือความ |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับความ กดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive- Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|--|--|---|
| <p>อารมณ์ขันและให้อภัยตนเองพร้อมที่จะแก้ไขใหม่ การมองตนเองว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการเติบโตในงานอาชีพสามารถยอมรับต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ มีความตระหนุตสาหะเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่า เป็นผู้มี ความมั่นใจในตัวเองการปรับตัวกับสิ่งใหม่จะให้โอกาสและเวลากับตัวเอง เป็นผู้ ที่ มอง การ โกล สามารถรอเพื่อผลสำเร็จที่ดีในอนาคตโดยมีปัจจุบันเป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของ ผู้ที่มีอัตลักษณ์ประเภทนี้สามารถเข้าใจได้ใน 2 ระดับคือ</p> <p>1)ในระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความเข้าใจในความเป็นจริงและ</p> <p>2)ในระดับความสัมพันธ์ภายในนั่นคือ มีความเข้าใจตนเอง เพื่อตอบกับกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยยังสามารถคงความเป็นตัวของตัวเอง อยู่ให้เวลา</p> | <p>ตนเองอย่างไรและใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างภาพพจน์ต่อสาธารณชนเพื่อที่จะผลักดันให้สิ่งที่ตนมุ่งหวังเป็นที่ยอมรับมากที่สุด บุคคลประเภทนี้จะมองตนเองจากมาตรฐาน 2 ประการคือ 1) ประเมินระยะทางและอัตราการเข้าไปถึงจุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพการงานเมื่อล้มเหลวที่จู่บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้วันนี้จะรู้สึกวิตกกังวล</p> <p>2)มาตรฐานที่ตั้งไว้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาต้องเป็นไปตามสามัญสำนึกของตนเองไม่ว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรก็ตามเขาจะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อหลักการที่เขาถืออยู่ความล้มเหลวที่จู่บรรลุถึงมาตรฐานนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผิดเพราะฉะนั้นความเครียดหรือความกดดันที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากความขัดแย้งระหว่างความทะเยอทะยานและจริยธรรมที่มีอยู่ เขาปรารถนาที่จะเป็นคนสุภาพน่าเคารพนับถือแต่ก็มีความคิดว่าไม่สามารถก้าวไปข้างหน้าได้หากคงคุณธรรมเช่นนั้นไว้ธรรมชาติของมนุษย์ควรจะเป็นไปตามวิถีทางของมัน</p> | <p>ผู้ซึ่งมีความคิดว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาม” หรือ “When in Rome, do as the Romans do.” 2) ความสงสัยในตัวเอง บุคคลประเภทนี้ มักขาดความเชื่อมั่นในตัวเองมีความกลัวต่อการกระทำในสิ่งที่อาจสร้างความไม่พอใจ การประเมินพิจารณาตนเองมักดูจากสิ่งที่ผู้อื่นคิดกับตนเองมากกว่ามีความเข้าใจในตนเอง</p> <p>3)ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้อื่นคิด กลัวว่าตัวเองจะไม่มีคุณค่ากับผู้อื่น เมื่อผู้อื่นกล่าวชมมักกังวลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นสูง</p> | <p>ขัดแย้งภายในผู้นำที่มีอัตลักษณ์แบบถอนตัวนิยมคนทำงานมากกว่าคนที่ใช้กำลังต่อสู้ ฉะนั้นความยากลำบากในการปรับตัวเองให้เข้ากับงานการปกครองเกิดจากความขัดแย้งระหว่างวิถีชีวิตส่วนตัว คุณธรรมในใจที่มีอยู่ช้านานในสังคมที่อบอุ่นกับตัวแปรที่ตรงข้ามในวิถีชีวิตทางการเมือง เขาพบว่าผู้คนวิถีทางและกระบวนการเป็นความแปลกประหลาด ประกอบกับอายุที่มากกว่าข้อจำกัดทางการศึกษาและการขาดความสามารถในการเข้าถึงสังคมสร้างความไม่ยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อ</p> |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|---|--|--|---|
| ตนเองและค้นหา หนทางที่จะเรียนรู้ | | | สถานการณ์ใหม่ความรู้สึก ต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและความ ปรารถนาที่จะทำให้ลุล่วง ก็เพื่อตอบแทนรับใช้ สังคม |
| 4. กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน | | | |
| คือ ขั้นตอน ผู้ ความสำเร็จเมื่อ ได้รับมอบหมายงาน จะใช้เวลาในการคิด ศึกษาหาข้อมูลอย่าง จริงจัง และใช้ วิธีการปรับตัวให้ สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เผชิญ อยู่ วิธีการที่ใช้ใน การทำงานและการ ตัดสินใจมี 2 ขั้นตอน คือ การ วางแผนบทบาทและ การกำหนดบทบาท ส่วนในการวางแผน บทบาทนั้นจะใช้ เทคนิค 5 ขั้นตอน คือ 1) รับผิดชอบต่อ ปัญหาที่เกิดขึ้น | ในการพัฒนาวิธีการที่ใช้ใน การทำงาน จำเป็นต้องเข้าใจ ที่มาของปัญหาในการพัฒนา วิธีการขึ้นมาตอบสนอง ปัญหาของผู้มีอัตลักษณ์แบบ บังคับมีด้วยกัน 3 ประการ 1) ความว้าวุ่นใจ (Anxiety) ต่อ ความก้าวหน้าของตน ความ วิตกกังวลต่อความล้มเหลวเมื่อ เทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน 2) ความรู้สึกผิด (Guilt) โดยปกติ นั้นบุคคลประเภทนี้มีความ สมบูรณ์พร้อมในแง่มาตรฐาน ทางศีลธรรมจรรยา และเป็น ตัวผลักดันให้เกิดคำถามต่อ ตนเองว่าควรจะใช้วิธีใดใน การบรรลุจุดมุ่งหมาย 3) ความ วิตกกังวล (Frustration) เกิดขึ้น ควบคู่กับปัญหาทั้ง 2 ข้างต้น ทำให้เพิ่มความรู้สึกว่าความ สมบูรณ์มั่นคงของตนเองถูก คุกคามและสิ่งแวดล้อม | เทคนิคที่บุคคลประเภทนี้ใช้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ ตนในการให้เป็นที่ยอมรับ คือ ความเป็นผู้ตามเมื่อต้อง เผชิญกับช่องว่างระหว่างสิ่ง ที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการ จะเกิดความเครียดความรู้สึก นี้เป็นไปในแบบที่เกิดความ ไม่พอใจจนถึงความหมด หวัง ลักษณะที่เกิดขึ้นอาจ สรุปได้คือ ประการแรกอาจ เกิดปฏิกิริยาตอบได้ที่รุนแรง แต่ความรู้สึกนี้สะท้อน กลับมาเป็นการโทษตัวเอง ประการที่สองคือ การถอน ตัวจากกลุ่มสังคมโดยเฉพาะ เมื่อพบว่าตนเองไม่สามารถ บรรลุถึงบรรทัดฐานของ สังคมกลุ่มนั้นๆ ได้ และ ประการที่สาม คือ คำเนินการ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จ เพื่อสร้างความนับถือและ คุณค่าของตน ใน | วิธีการที่นำมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้าง ความพอใจร่วมระหว่าง ความสำนึกตามหน้าที่ของ ตนกับความคิดว่าตนเอง กับความคิดว่าตนเองไม่มี ความสามารถที่จะตอบรับ ต่อสถานะแวดล้อมใหม่ๆ นี้ แนววิธีการที่ใช้ คือ 1) ถอนตัวจากวงการการ ปกครอง เนื่องจากไม่ชอบ การเปลี่ยนแปลงแบบ รวดเร็ว ทำให้ต้องตัดสินใจ แบบรวดเร็ว บวกกับ ลักษณะที่ชอบคิดให้ รอบคอบก่อนการตัดสินใจ และถ้าไม่แน่ใจก็จะไม่ ตัดสินใจ วิธีการปรับตัวที่ ใช้ในการถอนตัวคือ ไม่พูด เสนอความคิดเห็น เห็นว่า การพูดหรือการโต้เถียง เป็นเรื่องไร้สาระ วิธีการที่ สองที่ใช้ |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|--|--|--|
| 2) วิเคราะห์แจกแจงทางเลือกภายใต้ของเขตที่เป็นไปได้ 3) สร้างสมมติฐานให้แต่ละทางเลือก 4) ประเมินทางเลือกต่างๆตามการนำไปใช้ทางสังคมและส่วนตัว 5) กำหนดทางเลือกตามลักษณะของบทบาทในขั้นตอนกำหนดบทบาทของตนเองนั้น จะดำเนินการใน 3 รูปแบบคือ | ภายนอกเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของคุณลักษณะของผู้มีอัตลักษณ์แบบบังคับด้านวิธีการ มีความคล้ายคลึงกับประเภทปรับตัวอย่างสอดคล้องในแง่ที่จะสร้างแบบแผนวิธีการของการทำงานจริงจังกะตบโตแต่จะต้องสู้กับแรงกดดันและอุปสรรคต่างๆแต่จะแตกต่างกันกับผู้มีอัตลักษณ์แบบปรับตัวให้สอดคล้องตรงที่พฤติกรรมที่ตอบสนองจะเป็นไปแบบของความก้าวร้าว (Aggressive) แต่ก็ไม่ใช้ความแข็งกร้าวโดยตรงที่เดิยวันัก เพราะตระหนักอยู่เสมอว่าพฤติกรรมที่แข็งกร้าวอาจทำลายความมีชื่อเสียงซึ่งเป็นเป้าหมายของชีวิตอยู่ ฉะนั้นความแข็งกร้าวจะถูกแสดงออกมาในรูปแบบที่ไม่สร้างความเสียหาย | ท้ายที่สุดบุคคลประเภทนี้มี ความสงสัยในตัวเองจะตอบโต้ความรู้สึกเหล่านี้ด้วยการใช้ชีวิต คล้อยตามกลุ่ม และวิธีการนี้ถูกใช้จนเป็นนิสัยถาวรในการดำเนินชีวิต วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อคล้อยตามแยกเป็นลักษณะต่างๆ ได้แก่ 1) การยอมจำนน (submitting) จากการสัมผัสภาษา ของ Barber พบว่า บุคคลประเภทนี้จะใช้วิธี “ฟังอย่างตั้งใจ สงบปากสงบคำ และทำตามผู้นำของกลุ่ม” 2) ระวังความก้าวร้าว (Taboo On Personal Aggressive) ไม่สร้างศัตรูใช้ความเป็นมิตร 3) หลีกเลี่ยงความโดดเดี่ยว (Avoiding Loneliness) สร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น 4) วิตกกังวลเกี่ยวกับความสำเร็จ (Dangers Of Success) ให้ความสำคัญ | คือ ทำความเข้าใจถึงการทำให้ตัวให้สอดคล้อง และประการที่สาม เฝ้ามองดู เพื่ ย ง เพื่ อ ร ัก ย า ผลประโยชน์ของกลุ่ม 2) ถอนตัวไปใช้วิธีการที่มีระบบ ผู้มีอัตลักษณ์ประเภทนี้จะถอนตัวจากการตัดสินใจที่ฉับพลัน ดังนั้นจึงใช้วิธีให้ความสนใจเฉพาะกับงานประจำ (Routine) และงานที่มีขั้นตอนเฉพาะชัดเจนมีกฎเกณฑ์ตายตัวเป็นระบบ |
| 1) บทบาทของตัวแทนสาธารณชน ยอมรับต่อการวิพากษ์วิจารณ์ 2) บทบาทของผู้รณรงค์ โดยใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงด้วยเหตุผลของคุณงามความดีและการอภิปรายอย่างเป็นทางการ 3) บทบาทของผู้ประณาม ขอมรับที่จะ | พฤติกรรมที่แข็งแกร่งต่อปฏิบัติกริยาที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ของผู้มีอัตลักษณ์แบบบังคับสามารถแยกเป็น 3 ลักษณะ กล่าว | เป็น ของกลุ่มมากกว่าตนเอง ฟังหาความคิดริเริ่มจากผู้อื่น เมื่อจะปฏิบัติหน้าที่ใด | 3) ถอนตัวไปหาลักษณะของตนเอง จะใช้เทคนิคที่เข้ากันได้กับความรู้สึกสำนึกต่อหน้าที่ 3 ประการคือ ลดความทะเยอทะยานส่วนตัว ปฏิบัติตามคุณธรรม โดยเคารพต่อหน้าที่และท้ายที่สุดคือไม่ใช้อีกเลย |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับความ กดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|---|---|--|--|
| เปลี่ยนแปลงหรือเลื่อน เป้าหมายส่วนตัว | คือ 1) เพื่อที่จะลดความกังวลต่อ ความก้าวหน้าของตนเอง จึงทำให้ มองผู้อื่นว่าด้อยกว่าตนเอง 2) มาตรฐานทางจรรยาบรรณที่มี อยู่ทำให้รู้สึกผิดเสมือนเป็นคนที่ ไม่มีความซื่อตรงเพราะจะต้อง แสดงว่าชอบหรือกระทำในสิ่งที่ ตนไม่ปรารถนา จึงตอบสนองใน ลักษณะที่มองคนอื่นว่ามีความเห็น แก่ตัวด้วยกันทั้งนั้นทำให้รู้สึกว่า ไม่ได้เป็นคนλεύอยู่เพียงลำพัง ทัศนคติของบุคคลประเภทนี้ที่คิด ว่าทุกคนก็ทำเหมือนกัน (Everybody-Doing-It) ทำให้ สามารถเก็บงานสัปดาห์ขึ้นกราณ 3) ในการลดความกดดันที่เกิดขึ้น จะใช้ “เวลา” เป็นปัจจัยที่สำคัญใน ระดับของความมีจิตสำนึก บุคคล นี้ยินดีที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่าง ขณะนี้ เพื่อที่จะได้คืนกลับมา ภายหลัง เก็บงำความแข็งแกร่งไว้ ก่อนและคาดหวังว่าจะได้แสดง ออกมาในภายหลัง ผู้นำประเภทนี้ไม่เหมือนกับผู้นำ ประเภทเป็นผู้ตามในลักษณะ กิจกรรมทั้งหมดจะมุ่งไปที่การงาน แต่จะเหมือนกับผู้นำประเภทยอม ตามนี้ตรงที่ไม่มีใจให้กับงาน | ถือว่าเป็นเพียงความ รับผิดชอบตามหน้าที่ เพราะฉะนั้นการประสบ ความสำเร็จไม่มีบทบาท สำคัญในการปรับตัวของ ผู้นำแบบนี้ วิธีการปรับตัวของผู้มีอัต ลักษณ์แบบคล้อยตามใช้ วิธีการ 3 แบบคือ การมี ส่วนร่วมแบบทดแทน ผู้อื่น การเข้าสังคมแบบ ผิวเผิน และยอมจำนน ต่อผู้อื่น | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับความ กดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|--|---|--|---|
| 5. ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ | | | |
| <p>งานของผู้มีอัตลักษณ์ ประเภทนี้รับผิดชอบ เรียกว่าความชำนาญ พิเศษ ซึ่งแสดง ออกมาโดยธรรมชาติ ความสามารถที่จะ สร้างการตัดสินใจที่ ชัดเจนจากขั้นตอน ของการแยกแยะ ปัญหา อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อบกพร่องของ งานเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการขยาย ขอบเขตของจุดแข็ง ของตนเองที่มาก เกินไป หรือมุ่งหวัง ความสมบูรณ์ของงาน จนอาจทำให้ผิดหวัง และเป็นผลเสียต่อ ประสิทธิภาพของ กระบวนการของงาน หรือตำแหน่งได้ บางครั้งอาจยึดถือ หลักการหรือทฤษฎี มากเกินไปจน มองข้ามไปว่าการ ตัดสินใจต้องเป็นของ ส่วนรวมหรือกลุ่ม ของสังคม</p> | <p>มีส่วนร่วมในกลุ่มงานของ ตนเองค่อนข้างน้อย ทำงานคน เดียวมากกว่าจะร่วมงานกับ กลุ่ม เพราะเชื่อความสำเร็จไม่ สามารถแบ่งปันได้ ในการ ทำงานมุ่งความเป็นที่นับถือ ไม่ใช่ความรักใคร่ชื่นชม ชีวิต จะยากลำบากแต่มีผลได้มาก ที่สุดและเต็มไปด้วยแรง อุตสาหะ สรุปภาพรวมในการ ทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับ มองหมายนั้นจะเหมาะสม หรือไม่ขึ้นกับลักษณะของงาน เพราะปัญหาการทำงานของ บุคคลประเภทนี้ขึ้นอยู่กับ 1) การขาดความผูกพันในงาน ที่ทำ 2) ไม่มีความอดทนระยะยาว 3) ให้ความสำคัญกับสถานภาพ และอำนาจมากกว่าความรู้ ความสามารถที่จะได้รับ</p> | <p>มีลักษณะง่ายต่อการโน้มน้าว ชักชวนมี ส่วนสนับสนุนหรืออุทิศตน กับการทำงานค่อนข้างน้อย</p> | <p>หากมีการเปลี่ยนแปลงจะ เปลี่ยนแปลงการกระทำ อย่างช้าๆ และสร้าง บทบาทสำคัญบนรากฐาน ที่คุ้นเคยเท่านั้น ให้ ความสำคัญกับเสรีภาพ มากกว่าจะทำหน้าที่โดย เคร่งครัด</p> |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| Active-Positive แบบปรับตัว (Adaptive) | Active-Negative แบบบังคับหรือได้รับ ความกดดัน (Compulsive) | Passive-Positive แบบยอมตาม (Compliant) | Passive-Negative แบบถอนตัว (Withdrawn) |
|---|---|--|--|
| 6. อนาคตในงานอาชีพ | | | |
| <p>ความสามารถของผู้มีอัตลักษณ์ประเภทนี้เป็นที่ต้องการ เมื่อได้เข้ามาในวงการอาชีพแล้ว ก็จะเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันไป อนาคตขึ้นอยู่กับความต้องการความสามารถของเขาเพื่องานอาชีพในตนเอง ในภาพรวม บุคคลที่มีอัตลักษณ์ปรับตัวอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์นี้จะนิยมการทำงานร่วมกัน (Teamwork) เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความตั้งใจจริงในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดมิได้มุ่งหวังเพียงความสำเร็จแต่พึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ</p> | <p>จะทำงานหนึ่งๆ ในระยะสั้น และเปลี่ยนไปสู่งานอื่นๆ ต่อไป อย่างไรก็ตาม อาจทำงานระยะเวลานานๆ ได้หากมีแรงดึงดูดใจในเรื่องสถานภาพและอำนาจโดยสภาพรวมแล้ว ผู้นำประเภทเชิงถูกบังคับนี้จะแสวงหาความก้าวหน้าของตนเป็นหลัก แม้จะอุทิศตนเองและเวลาให้กับงาน แต่จุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่าส่วนรวม เป็นผู้มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าจึงจะไม่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งใดเป็นเวลานานเกินความจำเป็น</p> | <p>แม้ว่าจะมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ แต่ลักษณะวิธีการที่ไม่แสดงความคิดของตนเอง และไม่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ลักษณะโดยสรุปคือเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จปานกลาง มีความรู้ ความชำนาญจำกัด มีข้อจำกัดเรื่องความทะเยอทะยานและงานอาชีพ</p> | <p>เพราะไม่ชอบความเปลี่ยนแปลงจึงไม่มีความยินดียินร้ายต่อตำแหน่งหรืออำนาจ เลือกที่จะใช้ชีวิตที่สงบเรียบง่าย ลักษณะโดยสรุปคือเป็นผู้ให้ความสำคัญต่องานในฐานะที่เป็นการตอบแทนต่อสังคมเมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งสามารถเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้ไม่เด่นชัด มีความนุ่มนวลรักสันติ ไม่มีความมุ่งหวังต่ออำนาจส่วนตัว ต้องการเพียงความรู้สึว่าตนเองมีคุณค่า ต้องการทำหน้าที่ให้ลุล่วงไม่ใช้ความแข่งแกร่งในการปฏิบัติงาน</p> |

ที่มา : สุนทร เพราะสุนทร, 2539, หน้า 23-34.

สรุป อุตลักษณ์ของผู้นำแต่ละแบบมีความเหมือนและความแตกต่างกัน โดยศึกษาจากประเด็นใหญ่ๆ 6 ประเด็น ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสามารถนำรายละเอียดมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของอัตรลักษณ์ทั้ง 4 แบบได้ (ตารางที่ 2.2)

จากการอาศัยมิติกิจกรรมทางการเมืองและมิติความประสงค์ที่กลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้ง หนึ่งเป็นเกณฑ์ Barber ได้แยกประเภทอัตรลักษณ์และลีลาทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของมลรัฐคอนเนคตคัต สหรัฐอเมริกา ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภท “ผู้ร่างกฎหมาย” (Lawmaers) ประเภท “ผู้เข้าชม” (Spectators) ประเภท “ผู้โฆษณา” (Advertisers) และประเภท “ผู้ไม่สู้เต็มใจ” (Reluctants)

| | | กิจกรรมทางการเมือง | |
|--|-----|------------------------|--------------------------|
| | | มาก | น้อย |
| ความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้ง | สูง | ผู้ร่างกฎหมาย (34%) | ผู้ชม (31%) |
| | ต่ำ | ผู้โฆษณา (17%) | ผู้ไม่สู้เต็มใจ (18%) |

ภาพประกอบที่ 2.3 การแยกประเภทอัตรลักษณ์และลีลาทางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมลรัฐคอนเนคตคัต

ที่มา : Barber, 1971, p.20.

จากภาพประกอบที่ 2.3 สามารถอธิบายเกี่ยวกับอัตรลักษณ์และลีลาทางการเมืองตลอดจนพฤติกรรมของสมาชิกสภาเหล่านี้ได้ดังนี้ คือ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2538, หน้า 421-423)

1. ประเภทผู้ร่างกฎหมาย เป็นสมาชิกสภาที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก และมีความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้งหนึ่งสูง สมาชิกสภาประเภทนี้เป็นนักการเมืองอาชีพและผลงานทางการเมืองสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในด้านการกำหนดนโยบายและแก้ปัญหาของประเทศชาติโดยใช้เหตุใช้ผล มักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาคดี ไม่เกรงกลัวการทำทายจากผู้อื่นสนุกในงาน มักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทางด้านอาชีพทนายความมาก่อน และเป็นผู้ที่มาจากการเลือกตั้งในเมืองใหญ่ๆ ที่มีการแข่งขันกันสูง

2. ประเภทผู้โฆษณา เป็นสมาชิกสภาที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก แต่ความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้งหนึ่งต่ำถึงแม้ว่าสมาชิกสภาประเภทนี้จะมีกิจกรรมทางการเมืองมากเหมือนกับผู้ร่างกฎหมายก็ตาม แต่ก็ไม่สนุกกับงาน และมีได้ถือว่างานคืออาชีพของตนแต่อย่างไรทั้งนี้สมาชิกสภาประเภทนี้ใช้รัฐสภาเป็นเวทีที่จะโฆษณาตัวเอง และเป็นทางผ่านสำหรับคนที่

ก้าวไปสู่อาชีพอื่น สมาชิกสภาประเภทนี้มักจะเป็นนักกฎหมายที่ไม่ประสบความสำเร็จ แต่มาจากหน่วยเลือกตั้งที่มีอัตราการแข่งขันกันสูง

3. ประเภทผู้ชม เป็นสมาชิกสภาที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย แต่มีความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้งสูง สมาชิกสภาประเภทนี้ได้รับความพึงพอใจจากการที่ผู้อื่นยอมรับตนในฐานะเป็นผู้แทนเพื่อเป็นการทดแทนในสิ่งที่ตนไม่เคยได้รับมาก่อนในเขตเลือกตั้งของตน ส่วนใหญ่สมาชิกสภาประเภทนี้มักจะมีมาจากเขตเลือกตั้งที่เป็นเมืองเล็กๆและไม่มีผู้ใดสนใจตำแหน่งนี้ และในขณะที่ทำหน้าที่ผู้แทนก็เพียงแต่เป็นผู้ดูคนอื่นเขา “เล่น” การเมืองเท่านั้น

4. ประเภทผู้ไม่ใส่ใจ เป็นสมาชิกสภาที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย และมีความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นผู้แทนอีกครั้งต่ำ สมาชิกสภาประเภทนี้เข้ามาเป็นผู้แทนจากหน่วยเลือกตั้งที่ไม่มีการแข่งขัน และไม่มีผู้ใดประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้ง จึงต้องถูกเกณฑ์ให้มาเป็นผู้แทนด้วยความจำใจ

กรอบแนวความคิดของ Barber นี้ก็ได้ถูกนำไปใช้วิเคราะห์ห้อัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองของผู้บริหารชั้นสูงคือ ประธานาธิบดีด้วย แต่วิธีการศึกษาอัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองของประธานาธิบดีแตกต่างจากวิธีการศึกษาอัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองของสมาชิกสภา กล่าวคือในการวิเคราะห์อัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองของประธานาธิบดีนั้น Barber ได้ใช้วิธี “บุคคลศาสตร์” (Personology) นั่นก็คือศึกษาภูมิหลังของบุคคลเหล่านั้นเพื่อนำเอาข้อมูลมาพยากรณ์พฤติกรรมในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งปรากฏว่าจากการใช้มิติการทำงาน (หนัก-ไม่หนัก) และมีดีความพึงพอใจในงาน (พอใจ-ไม่พอใจ) Barber ก็สามารถแยกประเภทประธานาธิบดีตามอัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองออกได้เป็น 4 ประเภทเช่นเดียวกันคือ ประเภททำงานหนักและมีความพึงพอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ร่างกฎหมาย” ประเภททำงานหนักแต่ไม่พอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้โฆษณา” ประเภททำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงานซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ชม” และประเภททำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงานด้วยซึ่งเทียบได้กับ “ผู้ไม่ใส่ใจ”

สรุป อัตลักษณ์ของผู้นำแต่ละแบบมีความเหมือนและความแตกต่างกัน โดยศึกษาจากประเด็นใหญ่ๆ 6 ประเด็น ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสามารถนำรายละเอียดมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของอัตลักษณ์ทั้ง 4 แบบได้ (ภาพประกอบที่ 2.4) ซึ่ง ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ปรับจากกรอบแนวคิดของ Barber โดยผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยในครั้งนี้

| | | มิติทำงาน | |
|------------------|------------|----------------------------------|--|
| | | หนัก | ไม่หนัก |
| ความพึงพอใจในงาน | พึงพอใจ | ทำงานหนักและ พึงพอใจในงานด้วย | ทำงานไม่หนักแต่ พึงพอใจในงาน |
| | ไม่พึงพอใจ | ทำงานหนักแต่ ไม่พึงพอใจในงาน | ทำงานไม่หนักและไม่ พึงพอใจในงานด้วย |

ภาพประกอบที่ 2.4 การแยกประเภทอัตลักษณ์และลีลาทางการเมืองของประธานาธิบดีอเมริกา
ที่มา : Barber, 1971, p.20

2.1.3 ประเภทของอัตลักษณ์

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 44) กล่าวว่าอัตลักษณ์ของบุคคลเป็นการมองตนเองของแต่ละบุคคลซึ่งมีหลายมุมมองโดยขึ้นอยู่กับบทบาทของแต่ละสังคมที่แตกต่างกันออกไปโดยอัตลักษณ์อาจแบ่งได้เป็น 5 ประเภท 1.อัตลักษณ์ปัจเจกบุคคล (Individual Identity) คือการมองตนเองในหลายแง่มุม 2.อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) หมายถึงกระบวนการสร้างจิตสำนึกร่วมกับกลุ่มสังคมโดยจะทำให้เห็นแตกต่างในแต่ละกลุ่มสังคมที่อาศัยสัญลักษณ์ต่างๆของกลุ่มสังคม เพื่อสังคมเพื่อสร้างระบบวัฒนธรรมเช่นการเล่นพื้นบ้านตำนานสังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทในการสร้างและปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์โดยตรง 3.อัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) คือ การแสดงออกของลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรที่สามารถรับรู้ด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรม การใช้สัญลักษณ์และการสื่อสารขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, หน้า 45) 4.อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) คืออัตลักษณ์ทางสังคมควบคู่ไปกับอัตลักษณ์ทางสังคมเป็นผลผลิตที่สังขมาจากการใช้วาทกรรม (Product of Discourse) 5. อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) คือได้เสนอตัวแปรสำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมได้แก่ โลกทัศน์ (Worldview) เป็นความเชื่อที่เกี่ยวกับธรรมชาติของเป้าหมายชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์จักรวาลและสิ่งต่างๆรอบตัว แบบแผนของบรรทัดฐาน (Normative Pattern) เป็นแนวทางในการปฏิบัติของกลุ่มสังคม ระบบรหัส (Code System) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการสื่อสารเช่นภาษาสถานที่ ความสัมพันธ์ที่บุคคลได้รับรู้ (Perceived Relation) เช่นวัฒนธรรมปฏิสัมพันธ์การสื่อสาร

วิระดา สมสวัสดิ์ (2545, หน้า 77) แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) อัตลักษณ์หรือตัวตนส่วนตัว (Personal or Self Identity) ตนเป็นปัจเจกชน สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการก่อรูป หรือสร้างอัตลักษณ์ของตนขึ้นมาได้ 2) อัตลักษณ์ส่วนรวม (Collective Identity) หมายถึงอัตลักษณ์ที่เป็นปัจเจกชนหนึ่งที่มีร่วมกัน ทั้งด้านที่เป็นอัตลักษณ์ส่วนตัว และอัตลักษณ์ทางสังคม 3) อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) หมายถึงอัตลักษณ์ที่คนอื่น ๆ มอบให้กับปัจเจกชน

กล่าวอีกนัยหมายความว่า ปัจเจกชนคนหนึ่งอาจถูกกำหนดนิยามในทางสังคม โดยเชื่อมโยงกับ อาชีพ ศาสนา ภูมิหลังทางชาติพันธุ์หรืออาจจะเป็นประเภททางสังคมใดๆก็ได้

Goffman (1963, pp.118-121) นักสังคมวิทยาในสายสัญลักษณ์สัมพัทธ์ได้จำแนก แยกแยะความแตกต่างระหว่างอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและอัตลักษณ์ทางสังคม โดยอัตลักษณ์ของ ปัจเจก (Individual Identity) ประกอบด้วย 2 ส่วน ความคิดความรู้สึกที่ปัจเจกมีต่อตัวเองว่า “Ego Identity” ส่วนปัจเจกในสายตาคนอื่นในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เรียกว่า “Personal Identity” ส่วน “Social Identity” ของบุคคลคือ สถานภาพทางสังคม เช่น อาชีพ ชั้น เพศ ชาติพันธุ์ หรือศาสนา ที่ปัจเจกบุคคลนั้นสังกัดอยู่ สังคมคาดหวังและเรียกร้องปัจเจกบุคคลควร จะวางตัวอย่างไร นั่นคือจุดที่อัตลักษณ์ทางสังคมและอัตลักษณ์ปัจเจกทับซ้อนกันอยู่ อัตลักษณ์ทาง สังคมจึงมี 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นมาตรฐานที่สังคมเรียกร้องจากปัจเจกบุคคล (Virtual Identity) และ ส่วนที่สองคืออัตลักษณ์ที่เป็นจริงของคนคนนั้น (Actual Identity)

สรุป อัตลักษณ์ คือ ลักษณะ เฉพาะของบุคคลมีในแง่มุมแตกต่างแต่ละบุคคลตาม สถานภาพและสามารถพัฒนาได้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ ก่อนอื่นเราจะต้องแยกแยะคำ 2 คำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ และคำว่า ผู้นำ ออกจากกัน เพราะคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542) หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นพูดด้วยภาษาพื้นๆ แบบชาวบ้านก็คือ “ความเป็นผู้นำ” นั่นเอง

ส่วนความหมายของ “ผู้นำ” นั้นค่อนข้างจะชัดเจนในตัวเอง ก็คือเป็นคนที่จะ นำไปสู่จุดมุ่งหมายต่างๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมมือกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม โดยถูกต้อง ตาม “ทำนองครองธรรม” (พระธรรมปิฎก, 2540 , หน้า 5)

จะเห็นได้ว่า คำ 2 คำนั้นจะแยกออกจากกันโดยเด็ดขาดไม่ได้ หากมีคำว่าผู้นำแล้ว ย่อม มีคุณสมบัติดีดีตัวผู้นำนั้นมาด้วยเสมอ ถ้าเป็นคุณสมบัติที่ดี เราเรียกผู้นำคนนั้นว่า มีภาวะผู้นำ ที่ดี มีภาวะผู้นำที่สูง ถ้าเป็นคุณสมบัติที่ไม่ดี เราเรียกผู้นำคนนั้นว่า มีภาวะผู้นำที่ไม่ดี หรือภาวะผู้นำ ที่ต่ำ ในที่นี้เราจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีผู้ให้ ความหมายแตกต่างกันไปมากมายตามความคิดเห็นที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละท่าน กมล รักสวน (2532, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ โดยอ้างจากนักวิชาการทางการ

บริหารมากมาย ซึ่งบางท่านเรียกภาวะผู้นำ “ความเป็นผู้นำ” “การเป็นผู้นำ” หรือ “ประมุขศิลป์”

ไม่ว่าภาษาไทย จะใช้คำใดก็ตาม ในภาษาอังกฤษส่วนใหญ่จะใช้คำว่า “Leadership” หรือภาวะผู้นำ แม้จะมีคำอื่นๆ ในภาษาอังกฤษที่มีความหมายถึงผู้นำ เช่น Supervisor, Foreman, Forelady, Leadman, Section Chief, Front-Line Supervisor, Floor Chief, Section Head หรือ Department Head ซึ่งเป็นผู้นำในระดับต่างๆ ก็ตาม (ชาญชัย อาจินสมารย์, 2543, หน้า 1)

Stogdill (1974) ได้เปรียบเทียบความหมายหรือคำจำกัดความซึ่งมีอยู่มากมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ว่ามีมากเท่ากับจำนวนคนที่จะพยายามจะอธิบายความหมายของมัน ตามความคิดของท่าน ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล พฤติกรรมที่แสดงออก อิทธิพลที่เขามีต่อคนอื่น รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ บทบาท อาชีพ ตำแหน่งทางการบริหาร ตลอดจนงานที่บุคคลอื่นยอมรับอิทธิพล ที่เกิดจากกฎระเบียบของผู้นำนั้น

Hemphill and Coons (1957, p.7) ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

Tannenbaum, Weschler and Massarik (1961, p.24) ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลระหว่างบุคคลที่แสดงออกโดยสถานการณ์ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหลายอย่างหรือเป้าหมายที่ตั้งขึ้น โดยเฉพาะ

Stogdill (1974, p.411) ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มและการรักษาความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Katz and Kahn (1978 , p.528) ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพต่างของการทำงาน โดยผ่านกระบวนการการสั่งการภายในองค์กร

Rauch and Behling (1984, p.46) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลควบคุมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

Jacobs and Jacques (1990, p.281) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการมอบหมายข้อเสนออันเป็นคำสั่งที่มีความหมายโดยก่อให้เกิดความพยายามในการบรรลุผลสำเร็จตามข้อเสนอ นั้น

Hosking (1988, p.153) ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่อุทิศตนแก่สังคมและคาดหวังที่จะทำเช่นนั้น

Koontz, O'Donnell and Wehrich (1982) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างเต็มใจที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

นอกจากนั้นผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ

สรุป ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้องและผลประโยชน์ขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

ต้นแบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Prototypes) เป็นบุคคลในจินตนาการที่อยู่ในใจของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำต้นแบบที่ควรเลียนแบบ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.298) บุคคลจะมีภาพในใจเกี่ยวกับผู้นำที่ดี (Good Leader) หรือวิธีการที่ผู้นำที่แท้จริง (Real Leaders) จะปฏิบัติในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ทฤษฎีหรือต้นแบบเหล่านี้มักจะประกอบด้วยส่วนประสมของลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะอย่างของผู้นำ ตัวอย่าง ต้นแบบของตำแหน่งประธานธนาคารควรแตกต่างจากตำแหน่งนายทหารชั้นสูง อย่างไรก็ตามบุคคลอาจมีลักษณะบางประการที่สะท้อนถึงผู้นำในสังคมต้นแบบของความเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศและวัฒนธรรมประจำชาติ จากการศึกษาโดยให้บุคคลจากชาติต่างๆ อธิบายถึงผู้นำธุรกิจจินตนาการของพวกเขา โดยระบุคุณลักษณะ 5 ประการที่ถือว่าเป็นต้นแบบของผู้นำ ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันในต้นแบบของผู้นำธุรกิจระหว่างสหรัฐอเมริกากับญี่ปุ่น ดังนี้ (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 239)

คุณลักษณะของผู้นำสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย (1) มีความเด็ดขาด (Determined) (2) มุ่งความสำคัญที่เป้าหมาย (Goal-Oriented) (3) มีทักษะในการพูด (Verbally Skilled) (4) มีความขยันหมั่นเพียร (Industrious) (5) มีความคงเส้นคงวา (Persistent)

คุณลักษณะของผู้นำญี่ปุ่น ประกอบด้วย (1) มีความรับผิดชอบ (Responsible) (2) มีการศึกษามีความรู้ (Educated) (3) มีความไว้วางใจได้ (Trustworthy) (4) มีความเฉลียวฉลาด (Intelligent) (5) มีวินัย (Disciplined) ความแตกต่างในทำนองเดียวกันนี้จะปรากฏอยู่ในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ามีลักษณะบางประการที่มีความสอดคล้องกัน

ความแตกต่างความเป็นผู้นำ (Leadership Difference) Pfeffer (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 240) ได้พิจารณาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้นำในระดับสูงขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงโดย Pfeffer ได้โต้แย้งว่า ผู้บริหารระดับสูง (CEOs) ขององค์กรขนาดใหญ่จะมีผลกระทบของความเป็นผู้นำในระดับน้อยต่อกำไรและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผู้นำเหล่านี้จะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลหลายกลุ่มสำหรับทรัพยากรที่พวกเขาใช้ ซึ่งผลกระทบของความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่ถูกจำกัดอย่างมาก Pfeffer ได้โต้แย้งว่าเมื่อ

พิจารณาถึงอิทธิพลและข้อจำกัดต่างๆ แล้วจะมีผลกระทบอย่างมากต่อผู้นำระดับสูง ซึ่งผู้นำจะต้องอธิบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำ

ทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมไปสู่ทักษะความเป็นผู้นำแบบใหม่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ (New Leadership) จะมุ่งที่แนวคิดด้านความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น (Charismatic Leadership) และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) รวมทั้งลักษณะที่หลากหลายของวิสัยทัศน์ที่สัมพันธ์กัน ตลอดจนทีมงานแบบสั่งการด้วยตนเอง (Self-Directing Work Teams) (Schermerhorn, Hunt and Osborn., 2003, p.299) ซึ่งการมุ่งที่คุณลักษณะของความเป็นผู้นำและสัญลักษณ์ของความเป็นผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม (Traditional Leadership) ไปสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ (New Leadership) โดยความเป็นผู้นำแบบใหม่จะพิจารณาเฉพาะความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปฏิรูประบบและองค์การให้มีศักยภาพการดำเนินงานในระดับสูง

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ถูกค้นพบในปี ค.ศ.1920-1930 (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556, หน้า 195-196) โดยจะอธิบายถึงคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช่นำ ความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผู้นำถูกครอบงำความคิดเป็นแบบเก่าๆ ไม่มีอีกแล้ว ซึ่งผู้นำแบบเก่าจะใช้วิธีสืบทอดต่อๆ กันตามประเพณีดั้งเดิม (Traditional Leadership) ก็เปลี่ยนมาเป็นการค้นหาถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ และได้พยายามแยกแยะถึงคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำออกมาแล้วพบว่ามีความคุณลักษณะผู้นำอยู่ 5 ประการ ที่มีผลต่อการเป็นผู้นำซึ่งได้แก่ 1) แรงจูงใจ คือแรงจูงใจภายในที่ผู้นำจะต้องมี เพื่อให้สิ่งที่กระทำไปถึงจุดมุ่งหมายผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จ มีแรงกระตุ้นให้รู้จักค้นหาวិธีการ และหาคำตอบให้ได้ในสิ่งที่คนสนใจหรือสงสัย มีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 2) แรงจูงใจผู้นำ คือ ตามที่เราเรียนรู้ในเรื่องของอำนาจเราได้เรียนรู้ว่าผู้นำจะต้องมีอำนาจ เพราะเขาต้องมีอิทธิพลในการชักจูงคนอื่นๆ อย่างไรก็ตามผู้นำต้องมีอำนาจทางสังคมด้านอื่น เพราะแรงกระตุ้นของเขาก็ต้องประกอบไปด้วยความรู้สึกที่เห็นแก่ประโยชน์ของคนอื่นๆ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) มีความมั่นคงในอารมณ์ คือความจริงใจของผู้นำและนิสัยที่ชอบที่จะเปลี่ยนแปลง ถ่ายคำพูดให้เป็นการปฏิบัติได้จริงๆ เป็นลักษณะเด่นที่สำคัญผู้นำก็จะยังคงเป็นหลักยึดของผู้ตามตราบเท่าที่ตัวผู้นำยังคงได้รับความเชื่อถือ อันเกิดจากความมั่นคงในจิตใจของผู้นำ 4) มีความฉลาด คือผู้นำจะต้องมีความฉลาดเหนือกว่าระดับปกติ และสามารถที่จะจัดเก็บข้อมูลได้มากกว่าคนอื่นๆ ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ฉลาดล้ำเลิศ แต่ควรฉลาดกว่าระดับปกติ สามารถที่จะวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีกว่าหรือที่ดีที่สุดและสามารถชี้แนะโอกาสที่เป็นไปได้ให้แก่ผู้ตามได้ และ 5) มีความรู้ในธุรกิจหรืองาน คือผู้นำจะต้องรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจหรืองานที่พวกเขาจะกระทำอยู่ ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความเข้าใจที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจที่จะกระทำ และรู้ว่าข้อคิดอันใดที่มีความสมเหตุสมผลที่จะช่วยให้

ธุรกิจนั้น ไปได้รอดและได้รับความสำเร็จ

Yukl (1994, p.252) ได้กล่าวถึงลักษณะ หรือ “Trait” ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ อารมณ์ ความต้องการ แรงกระตุ้น และค่านิยมของแต่ละคน โดยเขาได้อธิบาย คุณลักษณะของบุคคลในด้านบุคลิกภาพ อารมณ์ ความต้องการ แรงกระตุ้น และค่านิยมของแต่ละคนในแต่ละด้านของผู้ผู้นำไว้อย่างละเอียด ด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ผู้นำแบบคุณลักษณะจะต้องมี อารมณ์มั่นคง และแสดงออกอย่างเฉพาเจาะจง มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการ รักษาและควบคุมอารมณ์ให้มั่นคง ไม่หวั่นไหว มีพลังสูง และไม่โกรธง่าย อดทนต่อแรงกดดันใน ด้านต่างๆ ในด้านของความต้องการและแรงกระตุ้น ผู้นำแบบคุณลักษณะจะต้องมีความต้องการที่ จะทำงานให้สำเร็จ ต้องการเกียรติยศ ความรักจากผู้อื่น ต้องการอำนาจ และความเป็นตัวของตัวเอง ในด้านค่านิยม จะเน้นค่านิยมภายใน อันเป็นทัศนคติของผู้ผู้นำผู้นั้นที่เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้อง หรือสิ่งที่ ผิดตามหลักศีลธรรม ผู้นำแบบนี้จะมีความสามารถในการแยกแยะว่าสิ่งใดยุติธรรม ซื่อสัตย์ รักเสรีภาพ เน้นความเสมอภาค ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน มีความภาคี ความรักชาติ มีความก้าวหน้า มีความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่คาดหวังสำเร็จ ต้องการความเป็นเลิศ ทำงานที่ สามารถปฏิบัติได้ มีความเกรงใจ มีความสุภาพ อ่อนโยน และให้ความร่วมมือแก่บุคคลอื่น

| คุณลักษณะผู้นำ (Traits) | ทักษะ (Skills) |
|-------------------------------|---------------------------|
| การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ | ความฉลาดหลักแหลม |
| ความตื่นตัว | ทักษะด้านความคิด |
| ความทะเยอทะยาน | ความคิดสร้างสรรค์ |
| ความทะนงตัว | ทักษะทางการพูด |
| ความร่วมมือ | ความสามารถในการพูด |
| ความสามารถในการตัดสินใจ | ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ |
| ความเชื่อถือได้ | ความสามารถในการบริหาร |
| การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น | การชักจูงผู้อื่นได้ |
| การมีพลังมาก | ความสามารถในการเข้าสังคม |
| ความมุ่งมั่น | ความมั่นใจในตนเอง |
| ความอดทนต่อความเครียด | ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ |

ภาพประกอบที่ 2.5 แสดงคุณลักษณะและทักษะที่พบได้มากในบรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ที่มา : Yukl, 1994, p.253

Yukl (1994, p.255) ได้อ้างแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาแบบคุณลักษณะผู้นำ และได้พบว่านำแบบคุณลักษณะอาจเกิดจากการเรียนรู้ หรือการได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม โดยเฉพาะคุณลักษณะในด้านค่านิยม การศึกษาแนวความคิดนี้เริ่มมาจากการศึกษาทางจิตวิทยาในช่วง ค.ศ.1920 ถึง ค.ศ.1950 โดยการศึกษาในเริ่มแรกจะศึกษาถึงลักษณะทางกายภาพ บุคลิกภาพ ความถนัด โดยเปรียบเทียบผู้นำและบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำโดยศึกษาว่ามีคุณลักษณะใดที่ทำให้บุคคล 2 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน

Stogdill (1948, pp.35-64) ได้บรรยายถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความฉลาด ประกอบไปด้วยความยุติธรรมและความสามารถในการใช้ถ้อยคำในความคิดที่เคยประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการกีฬา มีอารมณ์ที่สุขุม ตรีศรครอบรอบคอบและมั่นคง มีการพึ่งพาตนเองเพียรพยายามและมีแรงขับสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเข้าร่วมสมาคมและปรับตัวเข้ากับกลุ่มต่างๆ ได้ รวมไปถึงมีความต้องการสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม

แนวทางการศึกษาคุณลักษณะผู้นำถือว่าเป็นวิธีที่เก่าแก่มากที่สุด โดยที่ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยเน้นถึงสภาพร่างกาย จิตใจ ทักษะสติ ความสามารถด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องเลือกผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าว (พิชาภพ พันธุ์แข, 2554, หน้า 39) ซึ่งแยกลักษณะผู้นำออกเป็น 2 ด้าน คือ ลักษณะทางกายภาพ โดยเชื่อว่าผู้นำควรต้องมีรูปร่างสูงสง่า หน้าตาดี กิริยาห้าวหาญกล้าแสดงออก เป็นชาย แต่มีงานวิจัยบางชิ้นที่ผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องสูงสง่าเสมอไป ผู้นำที่เตี้ยก็เป็นผู้นำที่ดีได้ บางวัฒนธรรม ประเพณี ได้กล่าวว่ามีแต่ผู้ชายเท่านั้นที่เป็นผู้นำในองค์กรได้ และ ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความคิดที่พยายามค้นหาว่าผู้นำควรมีบุคลิกภาพอย่างไรจึงจะมีความเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเด็ดขาด ความเฉลียวฉลาด ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Robbins (Robbins and Coulter, 1996, p.573) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบนี้จะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพที่ดี กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น มีความแข็งแรง กล้าหาญ เชื่อถือได้ และมั่นใจในตนเอง

ทฤษฎีในกลุ่มภาวะผู้นำในกลุ่มคุณลักษณะในตอนเริ่มต้นจะเน้นการศึกษาว่าคุณลักษณะอะไรของผู้นำที่จะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำ มีการระบุลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล ซึ่งเชื่อว่าเป็นลักษณะผู้นำตามธรรมชาติ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 205-206) แนวคิดในเรื่องผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่าบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ และมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น จนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่

แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ดังนี้ (DuBrin, 2010, pp.35-47)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพึงพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 8 ด้าน คือ

- 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีแม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤต ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะสังเกตได้จากคำพูดที่จริงจัง การรักษาอกกับกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนควรมีภายในตนเอง เพราะความอ่อนน้อมถ่อมตนจะช่วยให้อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำในแต่ละเวลาและสถานการณ์ ให้เกียรติผู้อื่น ไม่โอ้อวด และใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมกับสมาชิกในองค์กร
- 3) ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) คือการเป็นบุคคลที่เชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องแสดงออกให้สมาชิกภายในองค์กรได้เห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ มีเหตุผล และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้
- 4) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นคนที่ผู้อื่นไว้วางใจได้ นั่น ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์ รักษาความสัตย์ เป็นคนที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีความชัดเจนผู้อื่นยอมรับ นอกจากนี้การเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสามารถเป็นที่พึ่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 5) การเป็นบุคคลที่เปิดเผยม (Extraversion) เป็นบุคลิกภาพที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคม และเป็นลักษณะที่โดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี
- 6) การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นการแสดงความคิด ความรู้สึกทัศนคติ ตลอดจนความต้องการ ได้อย่างถูกเวลาสถานที่และบุคคล การแสดงออกที่เหมาะสมช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นมองโลกในแง่ดี
- 7) ความอบอุ่นและเอื้ออาทร (Enthusiasm, Optimism and Warmth) ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และความอบอุ่นและเอื้ออาทร เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเต็มที่และตั้งใจ ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นได้ด้วยคำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น การบริหารงานนั้นต้องการผู้นำที่กระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และแสดงความเอื้ออาทรกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน และ
- 8) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนอารมณ์ดีและไม่รู้สึกเครียดเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

ดังนั้นอารมณ์ขันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และลดความเป็นปรปักษ์ของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำมีอำนาจเหนือกลุ่มได้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจในการทำงาน (Passion for The Work) เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมด้วยเกิดการยอมรับและมีความตั้งใจในการปฏิบัติตามเช่นกัน ซึ่งความตั้งใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การประกอบธุรกิจประสบความสำเร็จ 2) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการที่เข้าใจความรู้สึกและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนั้นความมั่นคงทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้เป็นผู้นำต้องมีและแสดงออกให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้เห็นและสัมผัสได้ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) เป็นความสามารถในการที่จะเข้าใจความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น บุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงเช่นกัน ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ในตนเองสูงจะมีสติและรับรู้ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเองว่าเป็นอย่างไร รับรู้จุดแข็งและจุดด้อยของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ และพัฒนาจุดด้อยของตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจกับทีมงานซึ่งส่งผลให้ทีมงานรู้สึกเชื่อใจและเต็มใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกโดยเฉพาะความซื่อสัตย์และความมั่นคงทางอารมณ์ รวมทั้งการปรับตัว ผู้นำที่มีการบริหารจัดการตนเองอยู่ในระดับดีจะช่วยป้องกันปัญหาการกระทบกระทั่งทางอารมณ์และลดการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมภายในองค์กร และการตระหนักรู้ทางสังคม (Social-Awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความเห็นอกเห็นใจและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผู้บริหารมีความเห็นใจสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารหาแนวทางในการเพิ่มค่าแรงให้แก่สมาชิกในองค์กร ส่วนการบริหารจัดการสัมพันธภาพ (Relationship Management) เป็นทักษะส่วนบุคคลที่จะสื่อสารกับบุคคลอื่นที่มีความชัดเจนน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ผู้นำที่มีวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้ดี เวลาสมาชิกในองค์กรเกิดความตึงเครียดกับสถานการณ์เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำใช้การสื่อสารเพื่อให้กำลังใจและแสดงอารมณ์ขันเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ 4) การควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็น

ลักษณะของผู้นำที่มีความเชื่อว่าเป็นผู้ควบคุมและกำหนดชีวิตตนเองได้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม และ 5) ความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความรอบคอบระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ และไม่หลีกเลี่ยงเมื่อเผชิญกับปัญหา เมื่อเกิดภาวะวิกฤตต้องกล้าที่จะเสี่ยงตัดสินใจเพื่อที่จะแก้ไข ขจัดอุปสรรค และใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปได้

แนวโน้มในการที่จะได้รับการพัฒนาให้แก่ผู้นำทุกคนที่ต้องการที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนอกจากนี้ Achua and Lussier (2010, pp.33-37) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่รวบรวมจากข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้บริหารที่มีประสิทธิผล และจากผลการวิจัย ด้านบุคลิกภาพของคนที่เป็ผู้นำระดับสูงที่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การโอนอ่อนผ่อนตาม (Agreeableness) การมีสติและคุณธรรม (Conscientiousness) วัฒนธรรม (Culture) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional) และบุคลิกภาพเปิดเผย (Extraversion) มาพัฒนาเพิ่มเติมเป็น 9 คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ความโดดเด่น (Dominance) ผู้นำต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและยอมรับความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก โดยไม่ใช้อำนาจ ไม่กดขี่ข่มเหงหรือบีบบังคับเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) มีพลังในการทำงานสูง (High Energy) ผู้นำที่มีพลังในการทำงานสูงจะมีแรงผลักดันตนเองในการทำงานหนัก เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความพยายามและความอดทนต่อความเครียดและมองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น และมีทัศนคติที่ดีต่องานยอมรับผลทางลบที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความอดทนสูงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) เป็นตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งของผู้นำ ความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจ ความคิด และมีศักยภาพ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถที่จะนำพาผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายได้ ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะผู้นำที่มีเป้าหมายที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่รู้สึกลัวว่าตนเองยุ่งยากหรือลำบาก ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเองจึงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและเป็นตัวทำนายความสำเร็จ 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความจริงใจและมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งทำให้บุคคลอื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ได้แก่ การกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความโปร่งใส การไม่พูดโกหก ไม่น้อ โกง ไม่ลักขโมย ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการปรับตัวที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต้องมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยการปรับความคิด ความรู้สึกของตนเองให้คล้อยตามสถานการณ์และต่อบุคคลอื่นๆ ในองค์กร 6) การรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitivity to Others) เป็นความเห็นใจสมาชิกภายในกลุ่ม หรือส่วนบุคคล มีการสื่อสารเพื่อให้คนอื่นรับรู้ว่าคุณเข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร ให้กำลังใจ ถ้าผู้นำไม่รับรู้ความรู้สึกของ

สมาชิกจะทำให้สมาชิกไม่รับรู้ความรู้สึกของผู้นำเช่นกัน การรับรู้ความรู้สึกไม่ได้เน้นจุดสำคัญว่าเกิดอะไรขึ้น แต่เน้นความสำคัญที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างไร 7) เชาว์ปัญญา (Intelligence) เป็นกระบวนการคิดและความสามารถในการคิดในการแก้ไขปัญหาและมีกระบวนการตัดสินใจ รวมทั้งเป็นความสามารถของการใช้สติปัญญา ซึ่งเชาว์ปัญญาเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของผลการปฏิบัติงาน 8) ความมั่นคง (Stability) พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการ โดยผู้นำมีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุมีผลมีความมั่นคงทางอารมณ์และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่ใช่ใช้อารมณ์เวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมีความเข้าใจคนอื่น รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 9) การควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็นความเชื่อในความสามารถในการควบคุมภายในตนเอง และการควบคุมภายนอก ซึ่งความเชื่อในการควบคุมภายนอกจะเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมคนอื่นให้มีผลปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ แต่ในทางกลับกันการควบคุมภายนอกจะทำให้ได้ผลการปฏิบัติต่ำ ส่วนความเชื่อในการควบคุมภายในตนเอง จะทำให้เกิดผลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานทางบวกของภาวะผู้นำที่เกิดจากความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อองค์กร การควบคุมภายในตนเองเป็น

Manning and Curtis (2009, pp.30-32) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและสรุปคุณลักษณะของผู้นำได้ 10 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่ทำให้ผู้นำรู้ว่าต้องทำอะไร อย่างไร และเพื่ออะไร ไปในทิศทางไหน และนี่ก็จากนี้ยังสร้างความไว้วางใจและยอมรับของผู้ตาม 2) ความสามารถ (Ability) ผู้นำต้องรู้ว่าตนเอง มีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด อะไรทำได้ดี และอะไรทำได้ไม่ดี รวมทั้งความสามารถในการจัดการและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความสามารถที่สำคัญของผู้นำคือ ความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เช่น การช่วยผู้ตามหาทางแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาและแนะนำการให้ข้อมูล 3) กระตือรือร้น (Enthusiasm) ความกระตือรือร้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การเอาใจใส่ ความตั้งใจและมุ่งมั่น มีความสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จอย่างมีความสุข และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร 4) ความมั่นคง (Stability) ความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ คือการเข้าใจความคิด ความรู้สึก รวมทั้งปัญหาของคนอื่นๆ มีความเห็นอกเห็นใจ และให้การช่วยเหลือในฐานะของเพื่อนมนุษย์ 5) การให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น (Concern of Others) เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การไม่เข้าไปทำให้คนอื่นเดือดร้อน ความจริงใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งดีๆ ให้ผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เห็นแก่ตัว ให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้อื่นมาเป็นอันดับหนึ่ง ซื่อสัตย์และจงรักภักดี ซึ่งถ้าผู้นำแสดงออกถึงคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นก็จะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำในลักษณะเดียวกัน 6) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

เป็นความสามารถของบุคคลที่มีจิตใจเข้มแข็ง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีความมั่นใจ และมี
 อารมณ์ที่สงบ ไม่ตื่นตระหนกเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ตึงเครียด 7) ความเพียรพยายาม
 (Persistence) ผู้นำต้องมีความพยายามทำให้ถึงที่สุดแม้ว่าถึงนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากจนกระทั่งเกิด
 ความสำเร็จ ซึ่งความเพียรพยายามจะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน 8) ความ
 กระปรี้กระเปร่า (Vitality) เป็นความสดชื่นแจ่มใสและเป็นพลังในการนำเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
 เป้าหมาย สร้างความอดทน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำต้องดูแลตนเองให้มีสุขภาพด้าน
 ร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงเพื่อเกิดความกระฉับกระเฉง 9) ความสามารถพิเศษ (Charisma)
 เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีทักษะต่างๆ เช่น การมองโลกในแง่ดีการมีความอดทนสูง รวมทั้ง
 หมายถึงบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส ซึ่งจะทำให้ผู้ตามสรรเสริญและมีความพึงพอใจต่อผู้นำ และ
 10) ความซื่อสัตย์ (Integrity) เป็นลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำไม่มีความซื่อสัตย์จะไม่ได้
 รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ตามในองค์กร

นอกจากนี้ Bass (1990, p.120) ได้รวบรวม และจัดกลุ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำได้ 5
 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ความเด็ดเดี่ยวเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความโดดเด่น
 เหนือบุคคลอื่น และมีความแน่วแน่ที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจให้ประสบความสำเร็จ 2) ความอ่อนโยน มี
 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความร่วมมือ อารมณ์ดีและตกลงกันได้ง่าย 3) ความมีจิตสำนึก เป็นการ
 แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีความพากเพียร มีการจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความ
 รอบคอบ มีความทะเยอทะยาน มีความตั้งใจแบบสัมฤทธิ์ เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่น รวมทั้งมี
 คุณลักษณะการบังคับตนเองได้เป็นอย่างดี 4) ผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นต้องมีความมั่นคงในอารมณ์ซึ่ง
 ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง และ 5) ความเฉลียวฉลาด เป็นคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึง
 ความคิด ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์

สรุป คุณลักษณะภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถ
 เปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาให้เป็นผู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงทั้งด้านบุคลิกภาพ
 ด้านสังคม และด้านสติปัญญาได้ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ เช่น ความมีพลังและความ
 ทะเยอทะยาน ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่น
 ตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน มีความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง โดยคนที่
 มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับ
 สถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

2.2.3 บุคลิกภาพและทัศนคติของคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

แนวทางการศึกษาผู้นำแบบบุคลิกภาพนี้ถือว่าเป็นวิธีที่เก่าแก่มากที่สุด โดยที่
 ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ บุคคลที่จะเป็นผู้นำ
 จะมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยเน้นถึงสภาพร่างกาย จิตใจ ทัศนคติ
 ความสามารถด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้

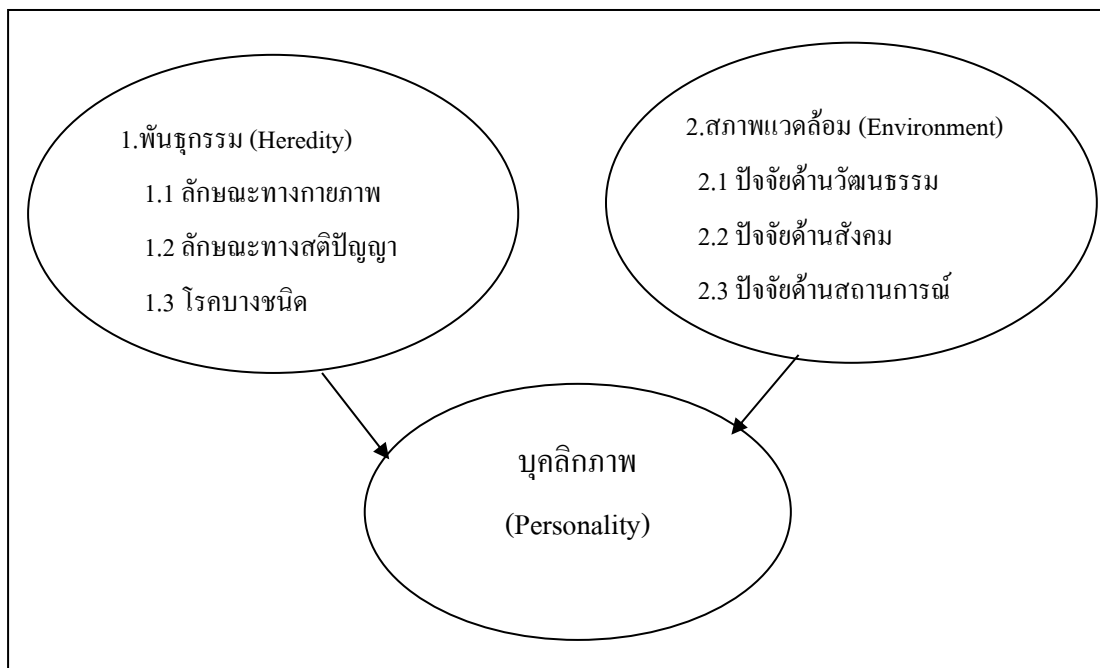
เชื่อว่า บางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ “Born Leader” ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรจะต้องเลือกผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าว กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แยกคุณลักษณะผู้นำออกเป็น 2 ด้าน คือ (พิชาภพ พันธุ์แข, 2554, หน้า 39) ลักษณะทางกายภาพ โดยเชื่อว่าผู้นำควรมีรูปร่างสูงสง่า หน้าตาดี กิริยาท่าทางดูกล้าแสดงออก เป็นชาย แต่มีงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ว่าผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องสูงสง่าเสมอไป ผู้นำที่เตี้ยก็เป็นผู้นำที่ดีได้ บางวัฒนธรรม ประเพณี ได้กล่าวว่ามีแต่ผู้ชายเท่านั้นที่เป็นผู้นำองค์กรได้ และลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความคิดที่พยายามค้นหาว่าผู้นำควรมีบุคลิกภาพอย่างไรจึงจะมีความเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเด็ดขาด ความเฉลียวฉลาด ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนตัวซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Robbins and Coulter (1996, p.573) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพที่ดี กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น มีความแข็งแรง กล้าหาญ เชื่อถือได้ และมั่นใจในตนเอง

Daft (2011, pp.88-92) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่มักใช้คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) แทนคำว่า คุณลักษณะ (Trait) จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจำนวนมากของนักวิชาการ พบว่าคุณลักษณะของผู้นำเหล่านั้นสามารถจัดออกเป็นบุคลิกภาพ 5 กลุ่มที่โดดเด่นที่เรียกว่า “มิติ 5 ประการทางบุคลิกภาพที่โดดเด่น” (Big Five Personality Dimensions) ซึ่งมีมิติ 5 ประการทางบุคลิกภาพที่โดดเด่นของผู้นำนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการเข้าสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Extraversion) รวมถึงความปรารถนาในการควบคุมใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance) 2) ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness) โดยบุคคลแบบนี้จะมีลักษณะเป็นคนอารมณ์ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้อภัยบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และน่าเชื่อถือ 3) การทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยความรู้สึกด้านดี (Conscientiousness) คือ ความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ คงเส้นคงวา และมุ่งมั่นความสำเร็จในงานที่ทำ 4) ความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นลักษณะที่บุคคลมีการปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ต่างๆ มีความนิ่งและมั่นคง ไม่หวั่นไหวกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น และ 5) ใจกว้าง พร้อมรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดใหม่ๆ

ผู้นำที่มีบุคลิกภาพอย่างน้อย 4 ประการคือความสามารถในการเข้าสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ การทำงานด้วยความรับผิดชอบ และความมั่นคงในอารมณ์ จะทำให้ผู้นำเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้นำที่ขาดบุคลิกภาพเหล่านี้ ประโยชน์ของการศึกษาบุคลิกภาพ 5 กลุ่มที่โดดเด่นของผู้นำ ที่เห็นได้ชัดก็คือผู้นำสามารถเพิ่มลักษณะบุคลิกภาพที่ดีของตน เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่ดีของตนออกไปให้เหลือน้อยที่สุดอย่างไรก็ตาม การอธิบายผู้นำตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะถือว่ายังไม่สมบูรณ์ ด้วยเหตุที่ว่าแนวความคิดนี้ละเลยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในองค์กรที่จะมีผลต่อความสัมพันธ์นั้นๆ การที่ผู้นำแบบคุณลักษณะมีคุณสมบัติที่เหมาะสม จะเป็นเพียงแนวโน้มนำที่จะทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น

แต่ความสำเร็จในการทำงานจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ถูกต้องของพวกเขา สิ่งที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจใช้ไม่ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป จึงมีการเริ่มศึกษาภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1940 จากนั้นในช่วงของ ค.ศ. 1940 ถึงกลางช่วงทศวรรษที่ 1960 จะเป็นยุคของการศึกษาผู้นำแบบพฤติกรรมศาสตร์อย่างจริงจัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 39-43)

บุคลิกภาพ คือลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา รสนิยม ฯลฯ บุคลิกภาพของคนเรานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการหล่อหลอม ซึ่งสามารถปรับปรุง พัฒนา หรือเสริมสร้างให้ดีขึ้นได้ ซึ่งบุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และองค์กร การเรียนรู้ในเรื่องของบุคลิกภาพจะทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กร ได้ดียิ่งขึ้นปัจจัยที่เป็นกำหนดบุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Determinants and Development) ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลแสดงดังภาพที่โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.6 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล

ที่มา : Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.66

จากภาพปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานโดยผ่านทางยีนส์

(Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ เช่น เพศ สีผิว ความสูง กรุ๊ปเลือด เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา โรคบางชนิด เช่น เบาหวาน ไวรัสตับอักเสบบี ตาบอดสี เป็นต้น สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 56) 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Cultural Factors) ประกอบด้วยวัฒนธรรมพื้นฐานหรือวัฒนธรรมหลัก (Culture) เป็นรูปแบบหรือวิถีทางการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง วัฒนธรรมรองหรือวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มภายในสังคมซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน (Schiffman and Kanuk, 2000, pp.9-13) กล่าวคือ ในแต่ละวัฒนธรรมพื้นฐานจะประกอบด้วยวัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับสมาชิกในกลุ่มนั้นๆ วัฒนธรรมย่อยเกิดจากพื้นฐานทางภูมิศาสตร์และลักษณะพื้นและลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ ประกอบด้วย กลุ่มเชื้อชาติ (Nationality Groups) กลุ่มศาสนา (Religious Groups) กลุ่มสีผิว (Racial Groups) พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Areas) หรือภูมิภาค (Region) กลุ่มอาชีพ (Occupational Groups) กลุ่มอายุ (Age) กลุ่มย่อยด้านเพศ (Sex) และ ชั้นของสังคม (Social Class) หมายถึงการแบ่งหรือการจัดลำดับสมาชิกภายในสังคมออกเป็นระดับฐานะที่แตกต่างกัน (Schiffman and Kanuk, 2000, pp.6-12) มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมจะมีสถานะทางสังคมที่ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษา รายได้ พื้นฐานครอบครัว และอาชีพ โดยชั้นของสังคมจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลว่าเขาควรจะทำอย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะทางสังคมของตน 2) ปัจจัยด้านสังคม (Social Factors) ประกอบด้วยกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) หมายถึง กลุ่มที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์จึงต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง กลุ่มอ้างอิงแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Groups) ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนบ้าน เป็นต้น ซึ่งได้มีการพบปะกันอย่างต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ และ กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Groups) ได้แก่ สถาบันการศึกษา ศาสนา องค์กรธุรกิจ ตลอดจนกลุ่มบุคคลต่างๆ ในสังคมที่มีการติดต่อกันแบบไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาของ Schiffman and Kanuk พบว่า กระบวนการขัดเกลาหรือการอบรมสั่งสอนของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลในหลายระดับด้วยกัน กล่าวคือ เมื่อเด็กเข้าโรงเรียนครู และเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในฐานะเป็นสมาชิกของ โรงเรียนและของกลุ่มเพื่อน เมื่อเด็กเติบโตไปทำงาน ไปมีชีวิตในสังคม เขาก็จะได้รับการขัดเกลา ถ่ายทอด และพัฒนาบุคลิกภาพจากกลุ่มหรือสังคมที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนั้นกลุ่มที่มีความสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งคือ “สื่อมวลชน” ซึ่งมีมากมายหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุค ของข้อมูลข่าวสาร เราไม่อาจจะปฏิเสธได้ว่าสื่อมวลชนเป็นสิ่งที่มอิทธิพลยิ่งต่อการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคล โดยไม่รู้ตัวครอบครัว (Family)

ครอบครัวประกอบด้วยบิดามารดา (Parents) และพี่น้อง (Siblings) ซึ่งถือเป็นกลุ่มปฐมภูมิที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคล รวมถึง บทบาทและสถานะ (Roles and Statuses) บุคคลจะเกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม เช่น ครอบครัว องค์กร และสถาบันต่างๆ ซึ่งบุคคลจะมีบทบาทและสถานะที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ในครอบครัวเราอาจจะมีบทบาทเป็นพ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง สามเณร ภรรยา แต่ในสังคมเราอาจจะมีบทบาทเป็นครู ตำรวจ หรือนายกรัฐมนตรี เป็นต้น ทำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบทบาทและสถานะของตน และ 3) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) สถานการณ์เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสถานการณ์มีความไม่แน่นอนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและไม่สบายใจ ซึ่งบุคคลอาจใช้กลไกการป้องกันตัว (Defense Mechanism) อันเป็นกลวิธีที่มนุษย์ได้จากการเรียนรู้ ทำให้รู้จักปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น แต่หากบุคคลใช้กลไกการป้องกันตัวมากเกินไปโดยใช้หลักความเป็นจริงน้อยลง ก็อาจมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลได้ ทำให้ไม่ยอมเผชิญกับความจริง และนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพในที่สุด

ประเภทของบุคลิกภาพ โดยทั่วไปประกอบด้วย (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 58) บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical Personality) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลซึ่งอาจส่งผลต่อจิตใจ เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบอบบาง หน้าตาสุขภาพ น้ำหนัก ความสูง ทรงผม เป็นต้น บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological Personality) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability Personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น การมีทักษะในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดการมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical Personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น บุคลิกภาพทางสังคม (Social Personality) หมายถึง พฤติกรรม กริยา ท่าทางที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น เป็นต้น บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉยๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น และบุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale Personality) คือ ความสามารถในการควบคุมบังคับพฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เนื้อหา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสงี่ยม ไม่รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่

สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดังๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็ร้องไห้แสดงความเศร้าโศก เป็นต้น และประเภทของบุคลิกภาพตามที่องค์กรคัดเลือก (Selected Organization Personality) ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์โดยทั่วไปนั้นจะมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ 1) ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพอนามัย น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งกาย เป็นต้น 2) ความรู้ (Knowledge or Attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้รอบตัว ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น 3) เขาวนปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น 4) ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่างๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก วิชาการที่เคยเรียนมา เป็นต้น และ 5) นิสัยใจคอ (Habit or Disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือไม่สู้งาน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขี้โมโห ฉุนเฉียว เขียวเข่น เป็นต้น

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล จากการวิจัยพฤติกรรมองค์กร โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีมาตรฐาน (Standardized Personality Tests) เพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวกและเชิงลบ จึงทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (Big Five Personality Dimensions) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 59) การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริการการประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ ลักษณะขีตมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ ได้แก่ วิศวกร ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะและกึ่งทักษะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลายและ เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to Experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง สามารถการจัดประเภทของบุคลิกภาพ (Personality Classifications) เราสามารถแบ่งลักษณะบุคลิกภาพของพฤติกรรมองค์กรได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ลักษณะด้านสังคม (Social Traits) เป็นลักษณะซึ่งสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลปรากฏตัวต่อบุคคลอื่น โดยมีปฏิกริยาระหว่างกันในการกำหนดลักษณะสังคมที่ต่างกัน ลักษณะนี้ใช้แนวความคิดในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Style) ตามทฤษฎีของ Jung ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง โดยวิธีนี้จะใช้ในการวัดบุคลิกลักษณะทางด้านสังคม ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลข้อมูลในการแก้ปัญหาและทำการตัดสินใจ คือ การเก็บ

รวบรวมข้อมูล (Information Gathering) จะเกี่ยวข้องกับการจัดหาและการจัดระเบียบข้อมูลเพื่อนำไปใช้ รูปแบบของข้อมูลจะมีการเก็บรวบรวมจากการใช้เหตุผล (Sensation) ไปจนถึงการใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive) กล่าวคือลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ใช้เหตุผล (Sensation-Type Individuals) จะพบในบุคคลที่ชอบการทำงานประจำ ซึ่งจะมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งที่รายละเอียดที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และจะทำงานโดยอาศัยข้อเท็จจริงมากกว่าที่จะมองในแง่ของความเป็นไปได้ลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive-Type Individuals) จะพอใจภาพรวมขนาดใหญ่ (Big Picture) ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาใหม่ๆ ไม่ชอบการทำงานอะไรที่เป็นกิจวัตร และจะมองถึงความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณางานด้วยข้อเท็จจริงการประเมิน (Evaluation) จะเกี่ยวข้องกับการใช้วิจรรย์ญาณเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมเอาไว้แล้ว รูปแบบของการประเมินข้อมูลจะมุ่งเน้นที่ความรู้สึก (Feeling) และมุ่งเน้นที่ความคิด (Thinking) กล่าวคือลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ความรู้สึก (Feeling-Type Individuals) จะมุ่งความสำคัญที่การปฏิบัติตามแบบค่านิยมร่วม และพยายามที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่น โดยพยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาซึ่งเป็นผลมากจากการไม่ลงรอยกันลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ความคิด (Thinking-Type Individuals) จะใช้เหตุผลและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหาและควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

เมื่อนำทัศนคติการเก็บรวบรวมข้อมูล (Information Gathering) และการประเมินประเมินผล (Evaluation) มาเชื่อมกันแล้วจะทำให้เกิดลักษณะรูปแบบการแก้ปัญหา 4 ประการ คือ 1) การใช้เหตุผล-ความรู้สึก (Sensation-Feeling (SF)) 2) การใช้เหตุผล-ความคิด (Sensation-Thinking (ST)) 3) ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก (Intuitive-Feeling (IF)) 4) ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด (Intuitive-Thinking (IT)) ดังภาพประกอบที่ 2.7

| | |
|---|---|
| <p>1. การใช้เหตุผล-ความรู้สึก [Sensation-Feeling (SF)] ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.2 สนใจรายละเอียดของมนุษย์เฉพาะด้าน 1.3 ความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจ 1.4 การสื่อสาร โดยเปิดเผย 1.5 การตอบสนองต่อบุคคล 1.6 มุ่งความสำคัญเฉพาะด้าน 1.7 เป้าหมายได้รับความช่วยเหลือ <p>นำเสนอ โดย Anita Rudick ผู้บริหารระดับสูง ของ Body Shop</p> | <p>2. การใช้เหตุผล - ความคิด [Sensation-Thinking (ST)] ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การมุ่งความสำคัญที่รายละเอียดด้านเทคนิค 2.2 สรุปละเอียดครึ้มมีขั้นตอน 2.3 ระมัดระวังเกี่ยวกับกฎและขั้นตอน 2.4 สามารถไวใจได้และมีความรับผิดชอบ 2.5 มีข้อดีที่การสังเกต มีขั้นตอน มีการจัดเก็บเอกสาร และสามารถจดจำได้ 2.6 เป้าหมายคือต้องทำให้ถูกต้องเสมอ <p>นำเสนอ โดย Enita Nordeck ประธานบริษัท Unity Forest Products</p> |
| <p>3. ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก [Intuitive-Feeling (IF)] ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 สายตากว้างไกล และมีดวงสังหรณ์ 3.2 ความเป็นอุดมคติ-ส่วนตัว 3.3 ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 3.4 การมุ่งความสำคัญที่ความคิดระดับโลกต่อบุคคล 3.5 ศักยภาพของมนุษย์ 3.6 มีข้อดีที่การเงินธนาคาร การเชื่อมโยงสิ่งใหม่ๆ 3.7 มีเป้าหมายที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งสวยงาม <p>นำเสนอ โดย Herb Kelleher อดีตผู้บริหาร ระดับสูงของ Southwest Airlines สายการบิน ท้องถิ่นขนาดใหญ่ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว</p> | <p>4. ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด [Intuitive-Thinking (IT)] ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1 การคาดเดา 4.2 มุ่งที่การทำความเข้าใจ 4.3 มุ่งที่การสังเคราะห์และการตีความ 4.4 ความคิดที่มุ่งความสำคัญที่หลักเหตุผล 4.5 มีวัตถุประสงค์ มีการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการและเป็นอุดมคติ 4.6 มีข้อดีในกรณีที่มีการค้นพบ การสอบถาม การแก้ปัญหา 4.7 มีเป้าหมายที่จะคิดทำสิ่งใดให้สำเร็จ <p>นำเสนอ โดย Paul Allaire อดีตผู้บริหาร ระดับสูงของบริษัท Xerox ซึ่งเป็นบริษัท นานาชาติที่มีการปกป้องการค้าให้ก้าวสู่ความ ทันสมัย</p> |

ภาพประกอบที่ 2.7 ลักษณะรูปแบบการแก้ปัญหา 4 ประการ

ที่มา : Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.68.

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003, pp.68-70) ได้ระบุว่ารูปแบบการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคลกับรูปแบบการตัดสินใจมีความสอดคล้องกัน ตัวอย่าง คนที่ใช้เหตุผล-ความคิด (Sensation-Thinkers) จะพอใจกลยุทธ์การวิเคราะห์ โดยมุ่งรายละเอียดและหาวิธีการด้วยหลักเหตุผล ส่วนคนที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก (Intuitive-Feelers) จะพอใจกลยุทธ์ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ โดยมุ่งที่รูปแบบโดยรวมและความเหมาะสม คนที่ใช้รูปแบบประสม ได้แก่ คนที่ใช้เหตุผล-ความรู้สึก (Sensation-Feelers) หรือคนที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด (Intuitive-Thinkers) จะเน้นการเลือกกลยุทธ์ โดยการใช้เหตุผลวิเคราะห์และการใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ ผลลัพธ์จะระบุว่านักคิดทั้งหลายมีแนวโน้มที่จะใช้แรงจูงใจมากกว่าใช้ความรู้สึก และแต่ละบุคคลจะมุ่งที่การใช้เหตุผล (Reason) โดยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพวกที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive) สิ่งเหล่านี้และผลลัพธ์อื่นๆ เสนอแนะว่ามีความแตกต่างกันพื้นฐานระหว่างรูปแบบการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน โดยมุ่งที่ความสำคัญในการปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและความต้องการในการประเมินผลรูปแบบการแก้ปัญหา (Problem-Solving Styles) เป็นวิธีที่ใช้ตัวชี้รูปแบบของ Myers-Briggs (Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)) ซึ่งได้สอบถามบุคคลถึงสิ่งที่เขาปฏิบัติหรือความรู้สึกในสถานการณ์เฉพาะอย่าง ตัวอย่าง บริษัท Apple ATandT Exxon โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา และองค์การทางการทหารก็มีการใช้ตัวชี้รูปแบบของ Myers-Briggs เพื่อวัดมุมมองต่างๆ

2) ลักษณะแนวความคิดของบุคคล (Personal Conception Traits) จะแสดงถึงวิธีการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะคิดเกี่ยวกับสังคมและลักษณะทางกายภาพตามความเชื่อถือและการมุ่งให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล โดยมีประเด็นต่างๆ คือ ตำแหน่งของการควบคุม (Locus of Control) เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมชีวิตตนเอง โดยมุ่งที่ความสำคัญภายนอกและภายใน (Internal-External Orientation) โดยบุคคลจะมีแนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยตัวเอง โดยใช้การควบคุมจากภายใน (Internals) หรือการใช้อิทธิพลจากภายนอก (Externals) เช่น สภาพแวดล้อมด้านสังคมและทางกายภาพ กล่าวคือ ในตำแหน่งการควบคุมภายใน (Internals) หรือตัวบุคคล บุคคลเชื่อว่าจะสามารถควบคุมชีวิตตนเองในเรื่องของโชคชะตาหรือเคราะห์กรรมได้ แต่ในตำแหน่งการควบคุมภายนอก (Externals) บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองอยู่เหนือการควบคุม เนื่องจากถูกกำหนดหรือควบคุมโดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไปแล้วการควบคุมภายนอก (Externals) จะมุ่งที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ส่วนการควบคุมภายใน (Internals) จะมุ่งความสำคัญที่ความรู้สึกและความคิดของตนเอง แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในจะทำงานดีขึ้นต้องอาศัยกระบวนการข้อมูลที่สลับซับซ้อนและการเรียนรู้ด้านข้อมูลตลอดจนมีความคิดริเริ่ม ดังนั้นการบริหารงานและการทำงานในระดับมืออาชีพจะต้องมีลักษณะความต้องการเหล่านี้

| การควบคุมภายนอก | การควบคุมภายใน |
|---|--|
| 1. กระบวนการข้อมูล (Information Processing) | การควบคุมภายในจะใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ข้อมูล โดยจะมีความพึงพอใจน้อยกว่าจำนวนข้อมูลที่ได้มา และจะมีการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มากขึ้น |
| 2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) | ความพึงพอใจในกระบวนการควบคุมภายในมาก มีความบาดหมางน้อย มีการวางรากฐาน มีความพึงพอใจในงานอย่างมาก และมีความสัมพันธ์ในงานด้วย |
| 3. การทำงาน (Performance) | การปฏิบัติงานที่เกิดจากภายในจะดีขึ้นจากการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในงาน ซึ่งการทำงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่มีคุณค่า |
| 4. การควบคุมตนเอง, ความเสี่ยง และความวิตกกังวล (Self- Control, Risk, and Anxiety) | การควบคุมภายในจะแสดงถึงการควบคุมตนเองมากขึ้น มีความระมัดระวังมากขึ้น มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าเผชิญความเสี่ยงน้อยลง และมีความวิตกกังวลน้อยลงด้วย |
| 5. การจูงใจ, ความคาดหวัง, และ ผลลัพธ์ (Motivation, Expectancies, and Results) | การควบคุมภายในจะแสดงบทบาทการจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างสิ่งที่ทำและสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีความคาดหวังว่าการทำงานหนักจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และจะมีความรู้สึกว่าการควบคุมตนเองได้มากขึ้น |
| 6. การโต้ตอบบุคคลอื่น (Response to Others) | การควบคุมภายในจะมีความเป็นอิสระมากขึ้น มีความเชื่อในการใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล มีความรู้สึกไวต่ออิทธิพลของบุคคลอื่นน้อย และมีความพึงพอใจอย่างมากที่จะยอมรับข้อมูลทางด้านจริยธรรม |

ภาพประกอบที่ 2.8 แสดงวิธีการต่างๆ ซึ่งการควบคุมภายในจะแตกต่างจากการควบคุมภายนอก
ที่มา : Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.70.

การใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarianism) เป็นบุคคลที่ยึดติดกับคุณค่าแบบดั้งเดิม และเชื่อถือในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.70) บุคคลประเภทนี้จะมุ่งที่ความอดทนและมักต่อต้านการใช้ความรู้สึกส่วนบุคคลบุคคลที่ยึดความคิดของตนเอง (Dogmatism) เป็นบุคคลที่คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว บุคคลประเภทนี้จะยอมรับหรือต่อต้านบุคคลอื่นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีระดับของอำนาจหน้าที่ที่จะให้การยอมรับมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชามักมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่แข็งแกร่ง (Rigid) และชอบการเก็บตัวในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะต้องการความแน่นอนในสิ่งที่พวกเขาถูกบังคับให้กระทำบุคคลที่มีการใช้อำนาจเผด็จการสูงหรือบุคคลที่ยึดความคิดของตนเองเป็นหลักมีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดปัญหา เพราะเขามักชอบใช้อำนาจหน้าที่โดย

ไม่คำนึงถึงหลักจริยธรรม ตัวอย่างเช่น กลุ่มนาซี (Nazis) ซึ่งถือว่าเป็นอาชญากรสงครามในสงครามโลกครั้งที่ 2

การใช้เล่ห์เหลี่ยมในการครองอำนาจ (Machiavellianism หรือ Mach) เป็นการจูงใจบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์ และความเชื่อ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการพิสูจน์เป้าหมายในการทานของบุคคล เป็นทัศนะของ Machiavelli ซึ่งเป็นนักเขียนในศตวรรษที่ 16 ที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์การหลอกลวง การใช้กลอุบาย และการฉวยโอกาสจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Machiavelli ได้เขียนเรื่อง The Prince ซึ่งได้รับรางวัลโนเบลในเรื่องของการใช้และการได้มาซึ่งอำนาจ ทำให้หนังสือเล่มนี้ถูกนำมาใช้เป็นวิธีการขั้นพื้นฐานในการควบคุมบุคคลอื่น จนทำให้เกิดโครงสร้างบุคลิกภาพแบบ Machiavellian ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทักษะและจัดการกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างผลประโยชน์ส่วนบุคคลได้อย่างมาก

การควบคุมตนเอง (Self-Monitoring) เป็นผลสะท้อนความสามารถของบุคคลในการปรับพฤติกรรมให้เข้ากับปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn., 2003, p.71) การควบคุมตนเองจะต้องมีความอ่อนไหวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และมีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน เช่นเดียวกันบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Mach สูง การควบคุมตนเองอยู่เสมอจะเหมือนกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Mach ต่ำ คือ ไม่สามารถที่จะปรับพฤติกรรมได้ มีหลักฐานที่แสดงว่าบุคคลที่มีการควบคุมตนเองได้ดีจะสามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับบุคคลอื่น และพร้อมปฏิบัติตามมากกว่าบุคคลที่มีการควบคุมตนเองได้น้อย ดังนั้นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้มากจะมีความยืดหยุ่นได้และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยได้ และยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานที่มีโครงสร้างสูงหรือต่ำได้ด้วย

3) ลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ (Emotional Adjustment Traits) เป็นการวัดประสบการณ์ของบุคคลในการที่จะแสดงอารมณ์เศร้าเสียใจหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม กลไกด้านบุคลิกภาพ (Personality Dynamics) เป็นวิธีการที่บุคคลประสมประสานและจัดระเบียบลักษณะด้านสังคม ค่านิยม สิ่งจูงใจ แนวความคิดส่วนบุคคลและการปรับอารมณ์

แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) เป็นความรู้สึกรู้จักของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นสิ่งประทับใจของบุคคล ซึ่งจะกำหนดลักษณะของบุคคลนั้น หรือเป็นทักษะที่แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะด้านสังคม ด้านจิตใจ และศีลธรรมด้วย (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p.73) ซึ่งเป็นวิธีที่บุคคลจัดระเบียบของตนเองในลักษณะต่างๆ ดังนั้นแนวความคิดส่วนบุคคลจึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของเขา ตัวอย่าง ชาวอเมริกันมีแนวโน้มจะมีมากกว่าชาวอังกฤษ เพราะว่าแนวความคิดส่วนบุคคลของชาวอเมริกันมีลักษณะเป็นคนที่มีความ

มั่นใจในตนเองและช่างเจรจาได้ลักษณะที่สำคัญของแนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ 1) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Self-Esteem) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง โดยถือเกณฑ์การประเมินตนเอง บุคคลที่ต้องการการยกย่องนับถือสูงจะพยายามทำให้ตนเองเป็นไปตามนั้น และมีแนวโน้มที่จะมีความแปรปรวนเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ต้องการการยกย่องนับถือ และการวิจัยพฤติกรรมมองค์การได้เสนอแนะว่า ความต้องการการยกย่องนับถือสูงจะทำให้เกิดผลการทำงานอย่างมากและช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ แต่เนื่องจากมีความกดดันสูงจึงอาจทำให้บุคคลที่ต้องการการยกย่องนับถือสูงกลายเป็นคนที่ชอบโอ้อวดและเห็นแก่ตัว ซึ่งจะทำให้เขามีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป และพลาดในการที่จะได้รับข้อมูลที่สำคัญ 2) ความต้องการประสิทธิภาพ (Self-Efficacy) ซึ่งบางครั้งเรียกว่า สิ่งจูงใจที่มีประสิทธิผล (Effectance Motive) จะมีลักษณะเฉพาะเจาะจงกว่าความต้องการการยกย่องนับถือ ซึ่งเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลในการทำงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายถ้าต้องการให้มีการยกย่องนับถือสูงก็จะมีความรู้สึกว่าความต้องการมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ เช่น การพูดต่อสาธารณชน เป็นต้น

สรุป บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล ทั้งลักษณะภายในและภายนอก ความรู้สึกนึกคิด การแสดงออก มีทั้งด้านบวกและด้านลบสามารถพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นได้

ทัศนคติ (Attitudes)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกท่าที ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Newstrom and Devis (2002, p.207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเขาดังไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเขา หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไรและสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby (2001, p.62) “Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English” ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่คิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คิดประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000, p.102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรมเป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบเป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลนั้นๆ ต่อบุคคลอื่นๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (2000, p.75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกต้องความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกต้องความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

ลักษณะรวมโดยรวมของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้มีลักษณะที่คงทนถาวรยาวนานพอสมควรมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เป็นต้น ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคดีย่อมมีที่หมายนั่นเอง

Gibson (2000, p.103) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคล เราซึ่งบุคคลเราจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ อันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ 3 องค์ประกอบมีดังนี้ 1) ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อนๆ 2) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล

ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านี้รู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และ 3) พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (Intention) ของคนที่แสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นมิตร ให้ความอบอุ่น ก้าวร้าว เป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัด หรือประเมินออกมาได้ จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

Schermerhorn (2000, p.76) กล่าวว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้าน ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อ จะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของ และข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้นๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้นๆ เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคล เช่น ฉันกำลังไปทำงานของฉัน เป็นต้น

ทัศนคติ (Attitudes) คือ การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างหรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิดหรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์(พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่ไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจแต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติที่มาของทัศนคติ (Sources of Attitudes) ทัศนคติคล้ายกับค่านิยมคือได้รับอิทธิพลมาจาก (1) บิดามารดา (2) ครู (3) กลุ่มเพื่อน (4) กลุ่มสังคม โดยเราสังเกตวิธีที่ครอบครัวและเพื่อนประพฤติแล้วนำมาสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น ซึ่งทัศนคติจะคงอยู่ไม่นาน เช่น การโฆษณาต่างๆ ซึ่งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเรามีต่อสินค้าและบริการ หรือถ้าคนในบริษัทฟอร์ดสามารถทำให้เรารู้สึกชอบรถของเขา ทัศนคติอันนั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมการตัดสินใจ คือการซื้อผลิตภัณฑ์จากบริษัทฟอร์ด

ทัศนคติที่ดีคือปัจจัยที่กำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของเราและศักยภาพของตัวเราออกไปเคียงคู่กันเสมอ ดังนั้นชีวิตจะรุ่งเรืองอย่างไรขึ้นอยู่กับทัศนคติในตัวของเราเอง ปัจจัยในการสร้างผลงานให้เป็นเลิศ ได้แก่ความรู้ทักษะ และพฤติกรรม การแสดงออก ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติค่านิยม แรงจูงใจ และนิสัย เกี่ยวข้องกับ คนองค์กรและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีทั้งความคิด “เชิงบวก” และความคิด “เชิงลบ” ซึ่งแตกต่างกันแต่ละบุคคล ทัศนคติเป็นการมองโลกที่มาจากประสบการณ์ไม่มีการเรียนรู้ในภาคการศึกษา แต่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และกลายเป็นทัศนคติกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีเราควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ควบคู่กันกับความสามารถ (Competency) ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ความสามารถพิเศษ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทัศนคติทัศนคติมีความสำคัญสูงสุด เพราะคนที่มีความสามารถ และความพยายาม ในระดับดีแต่จิตใจของผู้นั้นมีจิตใจที่คิดแต่ทางร้าย ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างยิ่งทัศนคติที่พระพุทธองค์ตรัสสอน คือ ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยจิตเมตตา ให้พูดต่อกันด้วยจิตเมตตา ให้คิดถึงกันด้วยจิตเมตตา ให้แบ่งปันความรักความอิมด้วยจิตเมตตา ให้สร้างทัศนคติที่เป็นบวกต่อกัน ให้คนมีศีลธรรมมากกว่าพยายามให้คนอื่นมีศีลธรรม เมื่อทุกคนทำได้เช่นนี้จะมีอายุยืน มีความสุข (ทวี บุตรสุนทร, ออนไลน์, 2554)

ความสำคัญของทัศนคติ (Importance of Attitudes) ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดี หรือทัศนคติด้านบวก (Positive Affectivity) ต่อองค์การ พนักงานก็จะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กรและตนเอง แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ (Negative Affectivity) ต่อองค์การก็อาจทำให้พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม โดยทั่วไปองค์การธุรกิจส่วนใหญ่ที่ดำเนินกิจการอยู่ในสังคมใดๆ นั้น มักจะมีการสำรวจถึงทัศนคติที่มีต่อสินค้าและบริการ ตลอดจนการดำเนินการของหน่วยงานของตนเองเสมอ ในการบริหารองค์การนักบริหารที่ดีย่อมต้องการรู้ทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานของตนว่ามีความรู้สึกต่อผู้บริหารและนโยบายอย่างไร สมควรที่จะปรับปรุงหรือไม่ และในด้านใด หากผู้บริหารไม่สนใจทัศนคติเหล่านั้นผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในงานโดยรวม ซึ่งเป็นเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจนั่นเอง

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม

2.3.1 นิยามและความเป็นมาของแนวคิดสตรีนิยม

การเปลี่ยนแปลงของบทบาทสตรีตามสังคมสมัยใหม่ (Modernization) ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมากมายในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติความเชื่อและ

ค่านิยมของบุคคลโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมระบบการเมืองรวมทั้งพฤติกรรมของสมาชิกสังคมกลุ่มต่างๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้กระตุ้นให้สมาชิกของสังคมไม่ว่าจะชายหรือหญิงได้มีการเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมบทบาทและพัฒนาเศรษฐกิจในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตามไปด้วยกลุ่มสตรีจึงกลายเป็นสมาชิกสังคมกลุ่มหนึ่งที่พยายามปรับเปลี่ยนและพัฒนาบทบาทของตนท่ามกลางปัญหาและอุปสรรคมากมายเพราะได้เรียนรู้และตระหนักถึงความชอบธรรมในทางการเมืองการปกครองที่จำต้องจัดให้มีการแบ่งสรรอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้กับกลุ่มสังคมต่างๆ อย่างมีความเสมอภาคกันเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดสตรีนิยมจึงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อต่อสู้ช่วงชิงปฏิเสศและท้าทายต่อมิติทางอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ของระบบการเมืองเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของชายเป็นใหญ่แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยมจึงไม่อาจแยกขาดจากขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ขบวนการสตรีนิยมจึงเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบหนึ่งเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศความเสมอภาคนี้จะนำไปได้ก็โดยนำเอาผู้หญิงกลับเข้ามาในกระแสหลักของทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมอย่างไรก็ตามสำหรับแนวคิดสตรีนิยมแล้วความเสมอภาคทางเพศไม่ได้เกิดขึ้นโดยตัดขาดจากความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากสตรีนิยมเชื่อว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศนั้นเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกับความไม่เท่าเทียมกันในด้านอื่นๆ เช่นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้นความไม่เท่าเทียมระหว่างเชื้อชาติรวมถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสีผิวการที่สตรีนิยมเอาเสียงที่ขาดหายไปของผู้หญิงและผู้ด้อยโอกาสในสังคมกลับเข้ามาสู่สังคมอีกครั้งหนึ่งย่อมทำให้มิติทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นใหม่มีความเป็นวัตถุวิสัยมากขึ้น (กุลฉวี มุทธาภิน และ วรารักษ์ เฉลิมพันธุ์ศักดิ์, 2548, หน้า 7-8)

สตรีนิยม (Feminism) กับความสำคัญระหว่างประเทศ แนวคิดที่ว่าด้วยบทบาทของสตรีซึ่งกลายมาเป็นกระบวนการที่เรียกว่า “สตรีนิยม (Feminism)” อันเป็นแนวคิดในการเสริมสร้างบทบาทของสตรีในด้านต่างๆ เพื่อให้ทัดเทียมกับบุรุษ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในด้านการงานทางสังคมทางเศรษฐกิจ และทางการเมืองในยุคโลกาภิวัตน์อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดสตรีนิยม (Feminism) มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในเชิงลึกและในเชิงกว้างในเชิงลึกหมายถึงการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างบทบาทของสตรีในทุกองค์กรและในทุกกลไก ในขณะที่เดียวกันแนวคิดในเชิงกว้างหมายถึงการแผ่แนวคิดดังกล่าวไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก

แนวคิดสตรีนิยม (Feminism) ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาได้แผ่เข้าสู่วงการความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาแนวคิดดังกล่าวก็ยังได้รับความกระตุ้นจากการขึ้นมาบทบาทในด้านการต่างประเทศของสตรีโดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว นับตั้งแต่ Albright อดีตรัฐมนตรีต่างประเทศที่เป็นสตรีคนแรกของสหรัฐอเมริกา และตามมาด้วย Rice ซึ่งเป็นรัฐมนตรีต่างประเทศที่เป็นสตรีและผิวดำคนแรกในประวัติศาสตร์สหรัฐอเมริกา Albright นั้นนอกจากจะกลายมาเป็นตัวอย่างของการขึ้นมาบทบาทในด้านสูงสุด

ของประเทศที่เป็นสตรีคนแรกของสหรัฐอเมริกาแล้ว ยังมีการเน้นถึงเนื้อหาของการพัฒนาบทบาทของสตรีในด้านการต่างประเทศอย่างจริงจังอีกด้วย อย่างไรก็ตามผู้มีบทบาทในการกระตุ้นความสำคัญของสตรีอย่างมากก็คือ Clinton รัฐมนตรีต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาคนปัจจุบัน ซึ่งในอดีตเคยเป็นสุภาพสตรีหมายเลขหนึ่งมาก่อน ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาเราจะเห็นการขึ้นมามีอำนาจทางการเมืองของสตรีทั่วโลกไม่ว่าจะเป็น Rousseff ของบราซิล Kirchner ของอาร์เจนตินา หรือ Merkel ของเยอรมนี และล่าสุด Lagarde ซึ่งถือเป็นสตรีคนแรกที่ขึ้นมามีบทบาทสูงสุดในกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) พัฒนาการของบทบาทสตรีในตำแหน่งทางการเมืองดังกล่าวได้มีส่วนกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวของแนวคิดด้านสตรีนิยม (Feminism) ที่เข้าไปเชื่อมโยงมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

แนวคิดที่ว่าด้วยสตรีนิยม (Feminism) นั้นได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของเพศสตรีในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในสองมิติ กล่าวคือ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2555, หน้า 297-300) ในมิติที่หนึ่งคือบทบาทของสตรีในองค์กรระหว่างประเทศ และในอีกมิติหนึ่งคือเนื้อหาของสตรีในด้านนโยบายและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในมิติบทบาทของสตรีนั้นได้ชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างของสังคมโลกซึ่งประกอบด้วยสตรีเป็นส่วนใหญ่ แต่ในขณะที่องค์กรและองค์การด้านต่างประเทศยังไม่สัดส่วนของสตรีที่มีตำแหน่งสูงสุดในอัตราต่ำกว่าบุรุษอันเป็นภาพฉายของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ในด้านมิติของเนื้อหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศนั้น นักวิชาการด้านสตรีนิยม (Feminism) ได้ชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีสัจนิยม (Realism) หรือทฤษฎีเสรีนิยม (Liberalism) ต่างก็มีแนวคิดที่มีลักษณะที่มีอคติต่อเพศสตรี และเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมบทบาทของเพศบุรุษในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ดังเช่นที่เห็นได้ชัดก็คือแนวคิดสัจนิยม (Realism) นั้นได้เน้นให้เห็นชัดว่าโลกในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศนั้นมีลักษณะเป็นอนาธิปไตย (Anarchism) กล่าวคือ เป็นโลกที่ขาดระเบียบ ที่ต่างคนต่างแย่งชิงซึ่งกันและกัน แนวคิดดังกล่าวเห็นว่ามนุษย์นั้นมีธรรมชาติที่เลว และธรรมชาติดังกล่าวถ้าไม่มีการจัดระเบียบก็จะนำไปสู่การต่อสู้แย่งชิงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทางเดียวที่จะทำให้เกิดสันติภาพและเสถียรภาพคือการสร้างพลังอำนาจ (Power) และการถ่วงดุลอำนาจ ตามแนวคิดดังกล่าวผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) จึงถูกกำหนดด้วยเนื้อหาของอำนาจและอำนาจนั้นก็ถูกกำหนดด้วยการสร้างพลังในทางการทหารและเศรษฐกิจ โดยสรุปแนวคิดสัจนิยมตามหลักการสัจนิยม (Realism) ก็เป็นแนวคิดที่มองจากอคติความเป็นบุรุษเพศ และวิธีคิดดังกล่าวหมายถึงบทบาทของเพศที่แข็งแกร่งกว่า นั่นก็คือเมื่อมองโลกในแง่ร้ายจึงจำเป็นต้องสะสมกำลังและอาวุธ ซึ่งนั่นเท่ากับเป็นการยกบทบาทของเพศชายเป็นใหญ่ ในกรอบดังกล่าวสตรีจึงเปรียบเสมือนช้างเท้าหลังที่มีบทบาทในฐานะของคนที่ยอ่อนแอและเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายความไม่เท่าเทียมกันในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีอคติต่อสตรี แนวคิดด้านเสรีนิยม (Liberalism) ซึ่งเน้นถึงคุณค่าของความร่วมมือระหว่างกัน (Win-Win) การค้าเสรีย่อมนำไปสู่

การแบ่งแยกความชำนาญ (Division of Labor) หากต่างคนต่างทำในสิ่งที่ตัวเองถนัดแล้วผลรวมจะเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามถ้าวิเคราะห์ลึกๆ แล้วการแบ่งแยกความชำนาญในตัวของมันเองก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างประเทศพัฒนาแล้วที่ผลิตสินค้ามูลค่าเพิ่ม กับประเทศกำลังพัฒนาที่ผลิตสินค้าที่ต้องใช้แรงงานและมูลค่าเพิ่มต่ำ ลักษณะแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่ความจำเป็นในการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตเพื่อสร้างศักยภาพของการแข่งขัน ประเทศที่ต้นทุนต่ำก็ต้องทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือเป็นฐานเพื่อป้อนให้กับประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งอยู่ในฐานที่จะผลิตสินค้ามูลค่าเพิ่ม แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศกำลังพัฒนาจึงหนีไม่พ้นแรงงานสตรีซึ่งทำหน้าที่บทบาทในระดับล่างภายใต้การควบคุมของผู้ที่มีบทบาทสูงกว่าซึ่งส่วนใหญ่ก็คือบุรุษแนวคิดสตรีนิยม (Feminism) จึงมีความพยายามที่จะเจาะลึกเพื่อวิเคราะห์และหาทางพัฒนาบทบาทสตรีในเชิงหน้าที่การงานและเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นพัฒนาการอีกทางหนึ่งของแนวคิดที่ว่าด้วยสตรีนิยม

แนวคิดสตรีนิยม (Feminism) ในโลกยุคโลกาภิวัตน์กำลังเป็นกระแสหลักที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง และแนวคิดดังกล่าวกำลังแผ่ขยายไปสู่ทุกมิติซึ่งจะเป็นพลังที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต เมื่อไหร่ที่สตรีมีโอกาสเข้ามามีตำแหน่งสูงในทางการเมืองระหว่างประเทศ และมีโอกาสพัฒนาเนื้อหาในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศแล้วโลกแห่งความขัดแย้งที่จะเป็นชนวนนำไปสู่สงครามน่าจะมีแนวโน้มลดลง สตรีจะนำเอาแนวคิดและทำที่ที่นุ่มนวล อารมณ์ ความรู้สึกที่ห่วงใยดูแลกันและกันอันเป็นความรู้สึกที่เป็นองค์ประกอบไปสู่เนื้อหาของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศแบบใหม่ในอนาคต

2.3.2 แนวคิดสตรีนิยมในประเทศไทย

ในสมัยรัชกาลที่ 7 โดยในปี พ.ศ.2475 สตรีได้รับสิทธิทางการเมืองเท่ากับบุรุษโดยมีต้องเรียกร้องและเมื่อมีสิทธิหน้าที่ก็ตามมาสตรีจึงเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของตนต่อประเทศชาติสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีคือภาวะเศรษฐกิจการศึกษาและอารยธรรมตะวันตกบทบาทของสตรีนิยมหรือการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิสตรีสังคมไทยมีแนวโน้มในลักษณะที่จะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไทย ดังนี้ (วันทนิษฐ์ วาสิกะสิน, 2546, หน้า 163-165) 1) การตื่นตัวในการรณรงค์เรื่องปัญหาของผู้หญิงและเด็กทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) นโยบายของรัฐบาลในเรื่องผู้หญิงและเด็กมีแนวโน้มที่ชัดเจนให้ความสำคัญและจริงจังที่จะแก้ปัญหา 3) การปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนที่เกี่ยวกับปัญหาของผู้หญิงและเด็กมีจำนวนมากได้นำเสนอปัญหาการคุกคามทางเพศทำให้คนในสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคม 4) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสื่อมวลชนแขนงต่างๆทำให้คนในสังคมมีความเข้าใจปัญหาของผู้หญิงเพิ่มขึ้น 5) การตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชนทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกว่าคุณหญิงก็เป็นเพศที่จะต้องได้รับความคุ้มครองด้านความเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ชาย 6) ผู้หญิงได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้นเช่นผู้หญิงมีโอกาสทาง

การศึกษาทางอาชีพการงานทำให้ผู้หญิงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในการเลี้ยงดูหรือพึ่งพาทางเศรษฐกิจ และ 7) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ผู้หญิงมีบทบาทค่อนข้างมากในการทำงานเลี้ยงครอบครัว

2.3.3 สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย

สถานภาพหมายถึงฐานะหรือตำแหน่งอันเป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ที่สังคมกำหนดไว้ส่วนบทบาทคือแบบแผนพฤติกรรมหรือความประพฤติของผู้มีสถานภาพหรือดำรงฐานะตำแหน่งนั้นๆ สถานภาพและบทบาทมีทั้งที่ “คาดหวัง” คือที่สังคมปรารถนาจะให้เป็นอย่างมักจะถ่ายทอดมาจากรูปแบบเดิมโดยการส่งสอนอบรมและที่ “เป็นอยู่จริง” คือที่ปรากฏอยู่ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับที่ “คาดหวัง” ก็ได้ซึ่งสถานภาพของสตรีจะขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ (วันทนีย์ วาสิกะสิน, 2546, หน้า 163-165)

1) ด้านสังคมวัฒนธรรมสภาพทางสังคมวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อและพฤติกรรมมนุษย์ทำให้มนุษย์ในแต่ละสังคมแตกต่างกันไปวัฒนธรรมเป็นรากฐานขนบธรรมเนียมประเพณีที่สังคมยอมรับนับถือและปฏิบัติสืบทอดกันมาและมีอิทธิพลในการกำหนดแนวทางของสถานภาพและบทบาทสตรีในสังคมสังคมกำหนดแนวทางดำเนินชีวิตของผู้หญิงไว้เคร่งครัดกว่าผู้ชายมากผู้หญิงไม่สามารถทำตามปรารถนาของตนได้หลายสิ่งหลายอย่างในขณะที่ผู้ชายทำได้ผู้หญิงถูกกำหนดให้เป็นผู้บำรุงบำเรอความสุขแก่ผู้ชายโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยากหรือความอึดอัดที่ได้รับ สังคมในอดีตนั้นสถานภาพของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชายมากทำให้ผู้หญิงขาดอิสรภาพและความเป็นตัวเองอย่างเด่นชัดแต่ในปัจจุบันได้ลดลงไปบ้างแล้ว

2) ด้านเศรษฐกิจระดับสังคมวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้นมีผลทำให้สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชายด้วยแม้ผู้หญิงจะเป็นผู้ควบคุมการใช้จ่ายในบ้าน แต่ก็ยังเป็นอำนาจที่ต้องได้รับมอบหมายจากผู้ชายที่เป็นหัวหน้าครอบครัวเท่านั้นการแบ่งงานในบ้านระหว่างเพศแทบไม่มีกล่าวคือผู้หญิงจะรับภาระงานบ้านทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมดโดยไม่มีค่าตอบแทนความสำเร็จในบทบาทภายในบ้านของสตรีนั้นนอกจากจะวัดด้วยความสุขสบายของคนในครอบครัวแล้วยังวัดจากความสามารถในการช่วยสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวการเพิ่มการออมไม่ว่าจะโดยการลดค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มรายได้ของครอบครัวก็ตามดังนั้นแท้ที่จริงแล้วสตรีไทยมีบทบาทในการช่วยเศรษฐกิจของครอบครัวมานานแล้วอย่างไม่เปิดเผย

3) ด้านการเมืองการปกครองในอดีตกล่าวได้ว่าสถานภาพและบทบาทของสตรีในด้านนี้แทบไม่มีหรือหากจะมีก็เป็นลักษณะอยู่เบื้องหลังอันเป็นผลเนื่องมาจากระบบสังคมวัฒนธรรมไม่เปิดโอกาสให้ยกเว้นในบางกรณีบางโอกาสเช่นสตรีตระกูลสูงในสมัยสุโขทัยเข้ารับราชการในพระบรมมหาราชวังหรือระหว่างบ้านเมืองเกิดศึกสงครามสตรีก็เข้ามาช่วยในการสู้รบด้วย

4) ด้านตัวสตรีเองนอกจากเรื่องต่างๆ ดังกล่าวแล้ว ตัวสตรีเองก็ยังเป็นผู้กำหนดสถานภาพให้แก่ตนเองกล่าวคือสตรีไทยในอดีตได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาจากภายใน

ครอบครัวทำให้มีโลกทัศน์แคบเฉพาะในเรื่องการเตรียมตัวเป็นภรรยาและเป็นมารดาที่อยู่ในแบบฉบับความเชื่อและความสำนึกในสถานภาพที่ค้อยกว่าชายจึงถูกคอกย้ำโดยผ่านขบวนการอบรมสั่งสอนดังกล่าวความเชื่อและความสำนึกของสตรีส่วนใหญ่ที่ยอมรับสภาพค้อยกว่าชายโดยถือว่าเป็นเรื่องธรรมชาติจัดมาให้เหมาะสมอยู่แล้วทำให้เกิดความสำนึกว่าจะต้องพึ่งเพศชายตลอดชีวิตจึงจำเป็นต้องทำตามบทบาทหน้าที่ฝ่ายชายเป็นผู้กำหนดให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะดิ้นรนค้นหาศักยภาพและไต่เต้าไปสู่ความสำเร็จด้วยผลงานของตนเอง

นโยบายและแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2535-2554) ซึ่งเป็นแผนระดับชาติในการพัฒนาสตรีก็ได้กำหนดคุณลักษณะของสตรีที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้ (วันทนี วาสิกะสิน, 2546, หน้า 163-165)

1. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย 1) มีร่างกายและจิตใจสมบูรณ์รู้จักระวังดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนทั้งทางกายและจิตใจเฉพาะในระหว่างตั้งครรภ์คลอดลูก ระยะเวลาเลี้ยงดูลูกอ่อนและในช่วงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2) มีความรู้อย่างน้อยจบการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาพื้นฐานมีโอกาสพัฒนาสติปัญญาจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์และทักษะในการประกอบอาชีพสามารถพึ่งพาตนเองและมีงานทำที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ 3) มีความกระตือรือร้นที่จะใช้สิทธิและโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เต็มที่พร้อมนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเองและของครอบครัว โดยเฉพาะของสมาชิกที่ยังเป็นเด็กและเยาวชน 4) มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคมเป็นคุณธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเพื่อแผ่เมตตาธรรมและความรักออกไปสู่มวลมนุษยชาติ

2. การมีส่วนร่วมในสังคม ประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและบทบาทโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสตรีเองทั้งในระดับครอบครัวชุมชนและสังคมและร่วมรณรงค์ปรับเปลี่ยนค่านิยมและเจตคติของสังคมที่มีต่อสตรีให้ถูกต้อง 2) มีส่วนร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในปัญหาและกิจกรรมของชุมชนและสังคมเคียงบ่าเคียงไหล่กับชาย 3) มีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจตามหลักความสามารถทั้งในการได้รับคัดเลือกเข้าทำงานการรับค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับชาย รวมทั้งได้รับการคุ้มครองมิให้มีการละเมิดสิทธิของตนตามกฎหมาย 4) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาวิกฤตของสังคมและร่วมพัฒนาชุมชนศาสนาสิ่งแวดล้อมการเมืองและการปกครองในทุกระดับมากขึ้นรวมทั้งกิจกรรมต้นคิดพัฒนาวัฒนธรรม และนันทนาการในทุกรูปแบบตามความสามารถความสนใจและความถนัด

2.3.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

Kirkpatrick (1979, 2005, p.34) ได้อธิบายถึงลักษณะที่ส่งเสริมต่อการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นบุรุษหรือสตรีโดยจะต้องมีพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. เป็นคนที่อยู่ในภูมิฐานะเดิมทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกผูกพันลึกซึ้งต่อชุมชน

เหมือนกับคนพื้นเพเดิม จากการศึกษาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรีชาวอเมริกันพบว่าส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในภูมิภาคอเมริกา

2. สภาพแวดล้อมขนาดเล็กทำให้บุคคลนั้นเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าชุมชนขนาดใหญ่

3. ชนชั้นในสังคมสร้างโอกาสประสบการณ์เกียรติยศและความรู้สึกให้กับบุคคลกว่าการเข้าร่วมกับส่วนร่วมมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ชนชั้นนั้นไม่ได้ประกันว่าสตรีในชนชั้นสูงจะมีความทะเยอทะยานสูงและสตรีในชนชั้นต่ำจะมีความทะเยอทะยานต่ำด้วย เพราะชนชั้นจะเป็นสิ่งช่วยสร้างโอกาสให้กับบุคคลจากการศึกษาพบว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีอเมริกันมาจากชนชั้นในจำนวนที่เท่าๆ กัน

4. การศึกษาและอาชีพของบิดามารดาไม่ใช่สิ่งช่วยพัฒนาให้บุตรสาวมีความกระตือรือร้นอย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาและอาชีพของบิดามารดาจะมีผลกระทบต่อรูปแบบของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานสาธารณะของบุตร

5. ลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของสตรีแต่ผลกระทบจะลดน้อยลงเพราะปัจจัยด้านตัวบุคคลและการเปลี่ยนแปลงในสังคมสตรีที่กระตือรือร้นเชื่อมั่นในตัวเองมุ่งมั่นแสวงหาความสำเร็จก็จะสามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมได้

6. การกล่อมเกลாதงการเมืองการปกครองการกล่อมเกลามาจากครอบครัวจะเป็นพื้นฐานจำแนกเป้าหมายการทำงานของบุคคลการมีบิดามารดาเป็นคนกระตือรือร้นในกิจกรรมส่วนรวมจะทำให้สตรีเรียนรู้ว่าเรื่องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองไทยไม่ใช่เรื่องของบุรุษแต่ฝ่ายเดียวและบุคคลที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางของชุมชนจะเกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองมากกว่าคนที่อยู่ห่างไกลชุมชน

2.3.5 การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของสตรีไทย

สังคมไทยเป็นสังคมที่ผสมผสานอิทธิพลจากอารยธรรมของอินเดีย ขอม มอญและแม้แต่จีน ขณะเดียวกันวรรณกรรมและวัฒนธรรมความเชื่อของชาติต่างๆ ที่แทรกซึมเข้าสู่สังคมไทยนั้นต่างก็เป็นสิ่งที่กำหนดสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยให้แตกต่างไปจากบุรุษในทางที่ด้อยกว่า จะเห็นได้จากคำสั่งสอนบุคคลชั้นสูงในสังคมเช่นพระคัมภีร์มโนธรรมศาสตร์ อรรถศาสตร์ราชินิทำให้เกิดการแบ่งแยกสตรีให้เป็นสตรีชนชั้นที่มีฐานะต่ำด้อยกว่าบุรุษประกอบกับการกำหนดบทบาทความเป็นเพศหญิงหรือชายให้แตกต่างกันออกไปนั้น เป็นสิ่งที่เกิดจากอบรมขัดเกลาทงสังคมมากกว่าอย่างอื่นฉะนั้นจึงปรากฏว่าเป็นธรรมเนียมประเพณีสืบทอดกันมาแต่โบราณว่า “ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้าผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง” (กนกนุช นากสุวรรณ, 2547, หน้า 35)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของสตรีไทย (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2523) ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 จนถึงปัจจุบันเมื่อศึกษาถึง

บรรยากาศทางการเมืองของประเทศโดยรวมถึงการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จะพบว่า การตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ศึกษาในเขตเมืองหลวงการขยายตัวของ สื่อมวลชนโดยเฉพาะโดยเฉพาะหนังสือพิมพ์เริ่มขยายตัวมากในสมัยรัชกาลที่ 6 ในช่วงตั้งแต่ พ.ศ.2469 ถึงก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครองมีหนังสือพิมพ์รายวันที่พิมพ์ในประเทศไทยถึง 35 ฉบับและมีวารสารประมาณ 130 ฉบับ การเติบโตของสื่อมวลชนในขณะนั้นได้แสดงความคิดเห็นทางการเมืองค่อนข้างรุนแรงเริ่มการวิจารณ์และเรียกร้องอิสรภาพและความเสมอภาคส่วนใหญ่เป็นการ เรียกร้องสิทธิทางการเมืองระหว่างประชาชนกับพระมหากษัตริย์ การตื่นตัวทางการเมืองขณะนั้น แม้ว่าจะเกิดกับคนที่มีการศึกษาในเขตเมืองหลวงก็ตาม ผลสะท้อนตามมาภายหลังการเปลี่ยนแปลง การปกครองทำให้ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญฉบับแรกและกฎหมายเลือกตั้งฉบับแรก พ.ศ.2476 ที่บทบัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิทางการเมืองการปกครองเท่าเทียมกันทั้งสิทธิเลือกตั้ง ผู้แทนราษฎรและสมัครรับเลือกตั้ง นับเป็นประเทศผู้นำที่ได้ให้สิทธิทางการเมืองแต่สตรีได้เท่า เทียมกับชาย

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าแนวคิดสตรีนิยมเริ่มเข้ามามีบทบาทต่อสังคมไทยมากขึ้น เรื่อยๆ มีการเสนอแนวคิดเรื่องการเรียกร้องสิทธิแก่สตรีมากมายเช่นการขอใช้นามสกุลของฝ่าย หญิงเมื่อแต่งงานแล้วการตั้งคำถามเกี่ยวกับความสงสัยในการถูกกั้นให้ออกจากกิจกรรมทางศาสนา มิได้ใกล้ชิดเหมือนกับฝ่ายชายหรือกระทั่งการแสดงออกในพฤติกรรมทางเพศมากขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ มักแสดงออกมาตามสื่อต่างๆ รวมทั้งในวรรณกรรมต่างๆ ด้วยเช่นกัน

2.4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเทศไทยมีพื้นฐานการปกครองที่ยึดการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางอย่างเป็นระบบ ตลอดมา โดยเป็นการปกครองจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจึงเป็นการริเริ่มและดำเนินการโดยรัฐบาลกลาง มิได้เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่าง ในประเทศตะวันตก การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยเริ่มขึ้นอย่างจริงจังภายหลังการ เปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ.2475 เป็นต้นมา โดยการเริ่มกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นด้วย ความระมัดระวัง และคำนึงถึงความมั่นคง ประสิทธิภาพ และประชาธิปไตยไปพร้อมๆ กัน ดังนั้น ในระยะแรก การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงยึดหลักการรวมอำนาจและหลักการกระจายอำนาจควบคู่ กันไป โดยคงให้มีข้าราชการรวมอยู่ด้วยในบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพ และประหยัดเนื่องจากท้องถิ่นมีรายได้น้อยและขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ต่อมาในระยะหลังๆ รัฐบาลก็ได้มีความพยายามที่จะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น โดยให้มีการเลือกตั้งผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ในปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หรือ “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน” ได้ให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครองตาม

เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น (สมาน ริงสิโยกฤษฏ์, 2543, หน้า 85) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่มีอิสระ มีอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การจัดโครงสร้างขององค์กรจึง ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ต่างๆ อาทิ สภาพชุมชน สังคม อาณาเขตพื้นที่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (หจวน ชูเพ็ญ, 2551, หน้า 29)

2.4.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะมีต่างกันบ้างก็คือ ลำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

Wit (1967, pp.101-103) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหาร ท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครอง ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้ องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายใน ท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Holloway (1951, pp.101-103) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มี อาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการ คลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Clark (1957, pp.87-89) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มี หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ หน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Mongtagu (1984, p.574) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่ง หน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครอง ท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของ หน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

Griffith (1960, p.1) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ต้องเป็น ส่วนหนึ่งของรัฐบาลและรัฐธรรมนูญต้องมีพื้นที่เฉพาะระบุว่าเป็นของท้องถิ่นและต้องมีเขตการ

ปกครองที่ไม่ใช่ทั้งหมดของประเทศ

Alderfer (1964, p.17) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบและโครงสร้างของการปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตทางประวัติศาสตร์ซึ่งพัฒนามาควบคู่กับอารยธรรม และอาจมีเนื้อหาภายในที่ต่างไป เพราะเป็นสิ่งที่เกิดมาควบคู่กับวิถีชีวิตของสังคม และเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

Barber (1978, p.3) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การมีองค์การตัดสินใจและบริหารภายในพื้นที่จำกัดและมีขนาดเล็กกว่ารัฐทั้งหมด

Stewart (1988, p.3) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เป็นสถาบันทางการเมืองที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกในการปกครองท้องถิ่นและเป็นองค์การที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการประชาชน

Jones (1989, p.10) การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความเชื่อเกี่ยวกับคุณธรรมของประชาธิปไตยระดับรากหญ้าความเชื่อนี้ควรสอดคล้องกับการออกแบบระบบการเมืองในรัฐธรรมนูญ เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าระบบการจัดการที่ดีที่สุดหรือการปกครองท้องถิ่นส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

Wilson and Game (1994, p.28) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจทางการเมืองตามพื้นที่ภูมิศาสตร์ ซึ่งมีสภาที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง สร้างขึ้นโดยรัฐสภาและอยู่ต่ำกว่ารัฐสภา มีอิสระบางส่วน เพื่อให้บริการหลายอย่าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม และได้เงินทุนบางส่วนจากภาษีอากรของท้องถิ่น

Byrne (1994, pp.2-3) คุณลักษณะที่ทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการบริหารภาครัฐที่แตกต่างจากการบริหารอื่นมี 6 ประการ ได้แก่ 1) การปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง แม้บางเขตอาจมีขนาดเล็กพอที่จะประชุมประชาชนได้ทั้งหมด แต่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยตัวแทนที่มาจากการเลือก และก่อตั้งเป็นสภาท้องถิ่น จากนั้นจึงเลือกเจ้าหน้าที่ประจำ 2) มีวัตถุประสงค์หลายอย่าง ทุกท้องถิ่นมีงานที่ต้องทำหลายอย่างและให้บริการหลายด้าน แต่ละแห่งอาจต้องรับผิดชอบต่อการบริการของโรงเรียน บ้านผู้สูงอายุและศูนย์ฝึกคนพิการ บริการดับเพลิง สร้างและบำรุงถนนจัดการจราจร ควบคุมสภาพแวดล้อมโดยการควบคุมการก่อสร้างและพัฒนาที่ดิน 3) มีการปฏิบัติการในท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความรับผิดชอบเฉพาะในพื้นที่ของตน 4) การปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างที่กำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งอาจมีโครงสร้างการปกครองชั้นเดียวหรือหลายชั้น 5) เป็นการปกครองลำดับรองจากการปกครองระดับชาติซึ่งมีรัฐสภาเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติที่ออกโดยรัฐสภาหรือรัฐธรรมนูญ ดังนั้นอำนาจหน้าที่ทั้งหมดของการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับกฎหมายหากการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำนอกเหนือกฎหมายก็จะถูกลงโทษเหมือนวิธีที่เอกชนถูกกระทำ และ 6) มีระบบภาษีท้องถิ่น สามารถเก็บภาษีท้องถิ่นต่อผู้อยู่อาศัยหรือเก็บภาษีธุรกิจในพื้นที่

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ (2524, หน้า 15) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 2) การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งเข้ามาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ชเนศวร์ เจริญเมือง (2550, หน้า 27) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการบริหารจัดการกิจการสาธารณะและทรัพยากรต่างๆ ของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่งเป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน ภายในรัฐนั้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและหรือกฎหมายพิเศษ

โกวิท พวงงาม (2553, หน้า 27) คำว่า “ท้องถิ่น” หมายถึงเขตพื้นที่จำเพาะที่เป็นส่วนย่อยของประเทศในแง่ของการปกครองท้องถิ่น คือเขตการปกครองที่กฎหมายปกครองของประเทศนั้นกำหนด เช่น ในต่างประเทศแบ่งเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเมือง (Town) นคร (City) และมหานคร (Metropolitan) เป็นต้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2550, หน้า 232-234) ได้ให้ความหมายไว้ในหลายรูปแบบ ดังนี้

- 1) Local Government : City-County Consolidation รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบการผนึกกำลังของเคาน์ตีและเมือง คือ การบูรณาการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเข้ามาไว้ในเคาน์ตีเดียวกัน การที่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นอยู่กระจัดกระจายในเขตนครหลวง ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องนำเอาหน่วยเหล่านี้มารวมกันไว้เพื่อลดความซ้ำซ้อนของภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตัดทอนรายจ่ายและปรับปรุงบริการให้ดีขึ้น การจัดการปกครองการบริหารท้องถิ่นแบบนี้กระทำสำเร็จมาแล้วประมาณ 20 แห่งในสหรัฐอเมริกา การจัดการปกครองการบริหารแบบนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายการใช้ทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของแผนงานและมีผลดีทางด้านจิตวิทยาและทัศนคติ เนื่องจากมีการแข่งขันกันน้อยลงและมีความผูกพันร่วมกัน ส่วนผลเสียก็คือ พื้นที่บางแห่งอาจได้รับบริการน้อยลงทำให้ระบบราชการมีขนาดใหญ่โตขึ้นขาดความยืดหยุ่น และทำให้ท้องถิ่นต้องพึ่งรัฐบาลเคาน์ตีมากเกินไป
- 2) Local Government : Commission Form รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบของคณะเทศมนตรี คือ รัฐบาลท้องถิ่นที่เน้นการเลือกตั้งคณะเทศมนตรี เพื่อให้มาทำหน้าที่ทั้งทางด้านนิติบัญญัติและด้าน

การบริหาร รูปแบบการปกครองนี้ บางทีก็เรียกว่าแผนกัลเวสตัน (Galveston Plan-เมืองกัลเวสตัน อยู่ในมลรัฐเท็กซัส) ซึ่งมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 220 แห่ง ในปี ค.ศ.1974 (ปี ค.ศ.1917 มีทั้งหมดอยู่ 500 แห่ง) ลักษณะต่างๆไป ของการปกครองแบบนี้ ก็คือ 1) มีคณะเทศมนตรีประมาณ 5 คน ที่มีอำนาจเหนือรัฐบาลท้องถิ่นโดยเด็ดขาด 2) เทศมนตรีคนหนึ่งจะได้รับแต่งตั้งเป็นนายกเทศมนตรี ส่วนคนอื่นๆ จะเป็นหัวหน้าหน่วยบริหารต่างๆ ของเมือง 3) คณะเทศมนตรีจะเป็นทั้งผู้กำหนดนโยบายและการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ 4) คณะเทศมนตรีต้องไม่ฝักใฝ่พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง 5) คณะเทศมนตรีเป็นตัวแทนของประชาชนทั้งเมือง มิใช่เป็นตัวแทนของท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง และ 6) คณะเทศมนตรีรับผิดชอบร่วมกัน

การบริหารการปกครองตามรูปแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีก็คือทำให้การปกครองท้องถิ่นมีการเมืองเข้ามาแทรกแซงน้อยลงทำให้การบริหารงานง่ายขึ้นและประหยัด ส่วนข้อเสียก็คือ ทำให้ขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจากแหล่งเดียว คือไม่มีใครมีอำนาจอย่างแท้จริง ขาดการตรวจสอบซึ่งกันและกัน ขาดความเป็นตัวแทนของประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง (สำหรับเมืองใหญ่ๆ) การบริหารงานอาจจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะคณะเทศมนตรีส่วนใหญ่เป็นนักธุรกิจ ฉะนั้น การนำเอาการจัดการแบบธุรกิจมาใช้กับหน่วยงานของรัฐบาล อาจจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร และคณะเทศมนตรีอาจจะไม่ได้ปฏิบัติอย่างเต็มเวลา 3) Local Government : Council-Manager Form รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบสภาเทศบาล – ผู้จัดการ คือรูปแบบการปกครองที่มีผู้จัดการเมืองมืออาชีพ รับผิดชอบต่อคณะเทศมนตรีที่ได้รับเลือกตั้งขึ้นมา ผู้จัดการมืออาชีพผู้นี้จะเป็นผู้ที่มีอำนาจทางการบริหารสูงสุดและรับผิดชอบต่อสภาเทศบาล ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน นายกเทศมนตรีจะไม่เข้ามาแทรกแซงการบริหารงานของผู้จัดการเมือง จะทำหน้าที่เฉพาะเป็นประธานสภาเทศบาลและเป็นผู้มีบทบาททางด้านพิธีการและการประชาสัมพันธ์ของเมืองเท่านั้น 4) Local Government : County-Manager Plan รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบการปกครองเคาน์ตีผู้จัดการคือ ภายใต้รูปแบบการปกครองนี้ ประชาชนจะเลือกตั้งคณะกรรมการเคาน์ตีขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบทางด้านนิติบัญญัติ และว่าจ้างนักบริหารมืออาชีพให้เป็นผู้จัดการเมืองหรือหัวหน้าฝ่ายบริหาร ในขณะที่คณะกรรมการเคาน์ตีเป็นผู้กำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการนำเอากฎหมายและข้อบังคับของมลรัฐมาปฏิบัติ ผู้จัดการเมืองจะมีอำนาจทางการบริหารงานบุคคลควบคุมดูแลการบริหารของเคาน์ตีอย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ดี ผู้จัดการเมืองต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการเคาน์ตี และอาจถูกปลดได้หากปฏิบัติงานไม่ดีหรือบกพร่อง 5) Local Government : Functional Consolidation รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบการผนึกเอาภารกิจเข้าด้วยกัน : การจัดรูปแบบการปกครองของการร่วมมือกันระหว่างหน่วยการปกครองท้องถิ่นต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน การจัดรูปแบบการปกครองนี้มีสองลักษณะ ลักษณะแรก เป็นการจัดตั้งเขต (อำนาจ) พิเศษ (Special District) ซึ่งจัดเก็บภาษีและให้บริการแก่ประชาชนที่ข้ามเขตทางการเมือง ซึ่งเขตทางการเมืองเดิมมิได้จัดทำ

บริการบางประเภทให้ประชาชน ลักษณะหลังเป็นทำสัญญาจ้างเหมาเพื่อจัดหาบริการให้แก่ประชาชน 6) Local Government : Mayor-Administrator Plan รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบนายกเทศมนตรีผู้จัดการเมือง : รูปแบบการปกครองเมือง ซึ่งมีเทศมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ละเป็นผู้แต่งตั้งผู้จัดการเมืองเพื่อควบคุมดูแลการบริหารงานของเมือง 7) Local Government: Strong Mayor-Council Form รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบการปกครองที่มีนายกเทศมนตรีที่เข้มแข็ง และสภาเทศบาล คือ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่พยายามเพิ่มอำนาจให้แก่นายกเทศมนตรีในการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ให้โอกาสแก่นายกเทศมนตรีที่จะริเริ่มดำเนินนโยบาย และนายกเทศมนตรีสามารถยับยั้งกฎหมายที่ผ่านโดยสภาเทศบาล

นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังเป็นกรรมการในคณะกรรมการที่สำคัญๆ โดยตำแหน่งเสียอีกด้วย มองในแง่นี้นายกเทศมนตรีเป็นทั้งผู้ที่กำหนดนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 8) Local Government: Weak Mayor-Council Form รัฐบาลท้องถิ่นตามรูปแบบการปกครองที่มีนายกเทศมนตรีอ่อนแอ และสภาเทศบาล คือ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีนายกเทศมนตรีที่อ่อนแอเพราะไม่มีอำนาจทั้งทางด้านนโยบายและการนำเอานโยบายไปปฏิบัติเท่าที่ควร เพราะคนได้รับคัดเลือก (มิใช่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน) จากสภาเทศบาลนอกจากนี้เทศมนตรีก็ดี และคณะกรรมการของฝ่ายต่างๆ ก็ดี ล้วนแต่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ด้วยเหตุนี้ ฐานอำนาจทางการเมืองของนายกเทศมนตรีจึงไม่มั่นคงเท่าที่ควร

โดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองระดับที่ต่ำกว่ารัฐหรือประเทศ และองค์การส่วนท้องถิ่นที่มีองค์การตัดสินใจและบริหารภายในพื้นที่อันจำกัดของตนอาจเกิดโดยรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายระดับสูงของรัฐบาลกลางหรือกฎหมายลำดับรองและทำหน้าที่ทางการบริหารและนิติบัญญัติ เช่น การให้บริการ การออกข้อบังคับหรือบัญญัติของท้องถิ่น บางครั้งใช้คำว่า “การปกครองตนเองของท้องถิ่น” (Local Self-Government) เพื่อต้องการเน้นอิสรภาพของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีอำนาจตัดสินใจ ทำสิ่งที่ตนริเริ่มและรับผิดชอบ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการให้บริการโดยยึดฐานท้องถิ่นด้วยหน่วยงานท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระบุนความแตกต่างระหว่างบริการท้องถิ่นกับการบริการของรัฐบาลเอาไว้ให้ชัดเจน ซึ่งอาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญประชากร หรือขนาดพื้นที่ ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธิ ทั้งในส่วนของกฎตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ มีองค์การที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือมีองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ และที่สำคัญประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วย

2.4.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนต่อการเกิด ความเจริญเติบโต และการพัฒนาของการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นประวัติศาสตร์ การปกครอง เศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ประชากรและปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น รูปแบบ โครงสร้าง และหน้าที่ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นผลมาจากปัจจัยเหล่านี้ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายมิติ จำแนกได้เป็น 7 มิติ ดังต่อไปนี้ (Muttalib and Khan, 1983, pp.2-19)

1) มิติทางสังคม การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ กลุ่มคนที่รวมตัวกันจากคนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เฉพาะทางภูมิศาสตร์ ซึ่งได้พัฒนาความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจที่โดดเด่นเป็นของตนเอง จนกระทั่งประกอบกันเป็นหน่วยทางสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งได้แก่ ความเป็นชนบท กิ่งเมือง เป็นนคร ด้านการพาณิชย์ หรือชนเผ่า ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจดังกล่าวถูกย่อส่วนให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง พร้อมกันนั้นก็ยังมีลักษณะร่วมกันด้านอื่นด้วย ดังนั้น องค์ประกอบทางสังคมของชุมชนจึงสะท้อนออกมาเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่นของอินเดียเป็นไปตามวรรณะ โดยมีชนชั้นเจ้าที่ดินเป็นผู้มีอำนาจทางการเมืองอยู่ในชนบท ส่วนคนมุสลิมที่เป็นชนกลุ่มน้อยปกครองชุมชนในเมือง

2) มิติทางชุมชน การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากการเป็นชุมชนเดียวกันของคนในท้องถิ่น ซึ่งมีความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า น้ำ สุขลักษณะ การศึกษา สุขภาพ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจจึงเป็นตัวกำหนดความเป็นอิสระของคนท้องถิ่น และเป็นมิติหนึ่งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นเหตุให้นักการเมืองท้องถิ่นต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น เนื่องจากความต้องการที่เหมือนกันของชุมชนทำให้เกิดการปกครองส่วนท้องถิ่น ยังต้องการแก้ปัญหาโดยท้องถิ่นเองทำใด ก็ยังไม่ต้องการปกครองจากคนนอก และยกเอาความต้องการท้องถิ่นมาเป็นหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ถ้าหากทำตามความต้องการท้องถิ่นไม่ได้ ความสนับสนุนจากท้องถิ่นจะลดลง โดยทั่วไปท้องถิ่นมีหน้าที่สองด้านคู่กัน คือหน้าที่ของท้องถิ่น และหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือรัฐบาล นอกจากนี้ ชุมชนแต่ละแห่งยังมีความแตกต่างกันตามลักษณะของประชากร ฐานะการคลัง วิธีการสื่อสาร การค้าและการบริการด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชนและการบริการโดยทั่วไป ซึ่งอาจแบ่งเป็นชุมชนเกษตรกรรมและชุมชนที่ไม่ใช่เกษตรกรรม หรือชุมชนชนบทกับชุมชนเมือง มิติทางชุมชนจึงมีทั้งลักษณะที่ชุมชนทุกแห่งมีส่วนร่วมและแตกต่างกัน

3) มิติทางเศรษฐกิจ การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจท้องถิ่น และท้องถิ่นเป็นแหล่งพัฒนาสำคัญของประเทศ คือหากเศรษฐกิจท้องถิ่นดีการปกครองท้องถิ่นก็อาจทำงานได้ผลดีโดยไม่ต้องใช้ความพยายามในการพัฒนามาก แต่ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีก็พัฒนาท้องถิ่นยาก ยิ่งกว่านั้น เศรษฐกิจยังเป็นตัวกำหนดชนชั้นในชุมชน สรุปลแล้ว การปกครองส่วนท้องถิ่นใน

มิติทางเศรษฐกิจมีสองด้าน ด้านหนึ่ง เศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดการปกครองตนเองของท้องถิ่น และอีกด้านหนึ่ง ท้องถิ่นเป็นแหล่งสำคัญของการพัฒนาประเทศ

4) มิติทางภูมิศาสตร์ การปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากแนวคิดที่ว่า ผู้อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน มีจิตสำนึกแตกต่างกันจากคนที่อยู่ในเขตพื้นที่อื่น ห่วงผลประโยชน์ของคนมากกว่าคนอื่น ซึ่งแต่ละพื้นที่มีผลประโยชน์และปัญหาต่างกัน จึงต้องการแก้ปัญหาทางด้านการบริหารและใช้กฎหมายแตกต่างกัน เป็นเหตุให้เกิดการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนทางความคิดตลอดจนมีเงื่อนไขความต้องการ ปัญหา ประชากร และเศรษฐกิจของท้องถิ่นที่แตกต่างกัน การปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นถึงสภาพภูมิศาสตร์ลักษณะทางกายภาพ มนุษย์ และสังคมเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ต้องการการปฏิบัติเพื่อปรับให้เข้ากับความคิดและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน พื้นที่ภูมิศาสตร์เป็นมิติสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลกระทบต่อคนในท้องถิ่น และมีผลต่อกฎหมายการเมืองและการบริหาร ผู้กำหนดนโยบายจึงต้องรู้ความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์และประชากรของท้องถิ่น เพื่อให้บริการที่ตรงกับความต้องการของคนในท้องถิ่น

5) มิติทางกฎหมาย การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการย่อบส่วนมาจากการเมืองและกิจการระดับประเทศ เป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยในส่วนที่รัฐมอบหมายให้ในเขตพื้นที่เฉพาะในท้องถิ่น ดังนั้น ในฐานะที่เป็นการปกครองตนเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมาย 3 ประการ คือ ต้องเป็นองค์การและมีอำนาจอิสระเกี่ยวกับรายได้ การควบคุมและจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น ต้องมีลักษณะเป็นการปกครองที่เลือกจากคนในท้องถิ่น และ ต้องมีสิทธิเข้าทำสัญญาและจัดการทรัพย์สินของตนเอง ในสถานะตามกฎหมาย รูปแบบและอำนาจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเปลี่ยนไปแต่ละระยะเวลาแต่สำหรับฐานะทางกฎหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วยังคงอยู่อย่างสม่ำเสมอ รัฐบาลเป็นผู้สร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงอาจทำลายสิ่งที่สร้างได้ ตัวอย่างที่ประเทศกำลังพัฒนาหลายแห่งยกเลิกการปกครองส่วนท้องถิ่น บางประเทศจึงต้องป้องกันปัญหาท้องถิ่นถูกยุบ โดยค้ำประกันสิทธิของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญ

6) มิติทางการเมือง เป็นมิติที่สำคัญที่สุดของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ใช่ตัวแทนของรัฐบาลโดยตรงเพราะมีอิสระอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่ใช่อิสระทั้งหมด ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่รัฐบาลกำหนดด้วย ขณะเดียวกัน รัฐบาลก็เข้ามาควบคุมโดยตรงไม่ได้เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอำนาจมาจากการกระจายอำนาจของรัฐบาล ประเด็นสำคัญที่สุดอยู่ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

7) มิติทางการบริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การบริหารที่นำเอาการเมือง การบริหารและเทคโนโลยีมาผสมผสานกัน การผสมผสานนี้เป็นลักษณะเฉพาะที่ไม่มีมีการ

ปกครองใดเหมือน โดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นทั้งหน่วยปกครองตนเองและเป็นตัวแทนของรัฐบาล แม้ไม่ใช่ตัวแทนโดยตรง โดยทำงานเพื่อมุ่งให้ได้ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดการติดต่อกับประชาชนในระดับต่างๆมีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมที่ทำ การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงรวมเอาทั้งประชาธิปไตยแบบตัวแทน ระบบราชการ และการเป็นนักเทคนิคเข้าด้วยกัน ซึ่งจะเป็นระบบราชการก็ไม่ใช่ เพราะต้องติดต่อกับนักการเมืองในท้องถิ่น ซึ่งประชาธิปไตยคนละระดับกับระดับประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเผชิญกับการมีประชาธิปไตยมากเกินไป โดยเฉพาะการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระยะแรก แต่เมื่อเติบโตไปได้ระดับหนึ่งแล้ว การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจก่อให้เกิดผลดีจากการรวมเอาส่วนที่ดีที่สุดของสองส่วน ได้แก่ ประชาธิปไตยกับประสิทธิภาพ

การปกครองส่วนท้องถิ่นของโลกมีรากฐานมาจากสังคมตะวันตก ทฤษฎีส่วนใหญ่จึงสร้างขึ้นจากสังคมตะวันตก ส่วนผลที่ได้จากทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ค่านิยมหลักที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติต่อไป อาทิเช่น

ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษ

ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษส่วนมากมีต้นกำเนิดมาจากศตวรรษที่ 19 อันเป็นศตวรรษที่เกิดการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษและต่อมาศตวรรษที่ 20 ได้ถกเถียงกันถึงค่านิยมและคุณค่าของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต่อมากลายเป็นกระแสหลักดั้งเดิม (Traditional Orthodoxy) ความคิดเหล่านี้ปรากฏอยู่ในข้อเขียนทางวิชาการและเอกสารทางราชการ แนวคิดกระแสหลักจึงมีที่มาจากทางวิชาการและการปฏิบัติอันเป็นวิวัฒนาการที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษแบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ ยุคต้น ยุคหลังสงครามโลก และยุคทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาดังต่อไปนี้ (Stoker, 1996, pp.5-14)

1) ยุคต้น ยุคนี้นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ถึงต้นศตวรรษที่ 20 ประกอบด้วยงานเขียนของนักคิดหรือกลุ่มนักคิด ดังนี้ Mill เป็นนักเขียนที่มีอิทธิพลอย่างมากของการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษยุคต้น งานเขียนของเขาชื่อ “Consideration on Representative Government” ตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ.1861 เขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ซึ่งต่อมากลายเป็นข้อเสนอสำคัญของแนวคิดกระแสหลัก งานของ Mill เน้นประสิทธิภาพทางการบริหารและการควบคุมจากส่วนกลาง เขาเชื่อเหมือน Bentham ที่เชื่อลำดับชั้นของการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอของ Mill มีสองข้อ ข้อแรก สถาปนการเมืองท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นการขยายโอกาสการมีส่วนร่วมและเป็นกลไกให้การศึกษาประชาชนทางการเมืองการปกครอง ส่วนข้อที่สอง ท้องถิ่นเป็นพื้นที่ที่สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนในท้องถิ่นมีผลประโยชน์ ความรู้ และสมรรถนะที่จะให้บริการ Fabians and Guild นักสังคมนิยม นับได้ว่าเป็นนักทฤษฎีที่สนใจการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะต้นศตวรรษที่ 20 ได้ช่วยเผยแพร่แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นักสังคมนิยม Fabians

ชื่อ Sidney and Beatrice Webb เชื่อว่าคนงานต้องรวมตัวกันเป็นตัวแทนคนงานและปฏิรูปสังคม จะมอบหน้าที่นี้ให้ชนชั้นปกครองไม่ได้ วิธีที่ดีที่สุดที่จะบรรลุเป้าหมายการปฏิรูป คือ ทำตามโครงการสังคมนิยมเทศบาล ได้แก่ การปกครองตนเองของท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองคนส่วนมาก ไม่ใช่แค่เจ้าของสินทรัพย์และให้บริการต่างๆ ในเทศบาลเพื่อปรับปรุงท้องถิ่นที่คนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของร่วมกัน ต่อมาเมื่อปี ค.ศ.1976 Sancton ได้วิเคราะห์ว่าวิสัยทัศน์ของพวก Fabians ได้แรงคลาใจจาก Mill หรือแม้แต่งานของ Benthan ยุคต้น ส่วนงานของสองสามีภรรยาสกุล Webb นั้นเป็นงานสังคมนิยมที่ยึดกฎระเบียบเป็นอย่างมาก เพียงแต่ชี้ชัดไม่ได้ว่าเขาเป็นพวกชอบรวบอำนาจเท่านั้น สรุปได้ว่านักทฤษฎีในศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 ได้สร้างแนวคิดหลักของการปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้ 3 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นจนกระทั่งปัจจุบัน คือ ประการแรก การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดโอกาสการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประการที่สอง ช่วยให้มีมั่นใจว่าการให้บริการจะมีประสิทธิภาพ และประการที่สาม เป็นการแสดงออกซึ่งประเพณีคัดค้านการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางที่กระทำมากเกินไป

แนวคิดดังกล่าวมองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างจะเป็นอิสระ เป็นสถาบันอเนกประสงค์ที่จัดบริการหลายอย่าง มีความสามารถเก็บภาษีและถูกควบคุมโดยตัวแทนประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อดูแลเจ้าหน้าที่ที่ทำงานประจำ แนวคิดดังกล่าวขยายออกจากประชาธิปไตยท้องถิ่น และเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นและการปกครองระบอบประชาธิปไตยในอังกฤษ

2) ยุคหลังสงครามโลกเป็นยุคที่นักปฏิรูปพยายามขยายงานของท้องถิ่นตามการปรับตัวของรัฐ ที่พัฒนาเป็นรัฐสวัสดิการ ยุคนี้ขอบข่ายงานบริการของท้องถิ่นสำคัญกว่ายุคแรกมาก ประเด็นที่ต้องปฏิรูปคือ ทำอย่างไรจึงทำให้ท้องถิ่นปรับตัวตามการพัฒนาเป็นรัฐสวัสดิการของประเทศ คณะกรรมการของรัฐและคณะกรรมการอื่นจึงถกเถียงกันว่าจะปฏิรูปอย่างไร ส่วนประเด็นหลักที่เห็นตรงกัน คือ เห็นด้วยว่าการปกครองตนเองของท้องถิ่นมีคุณค่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของการขยายรัฐสวัสดิการ รัฐสวัสดิการอาจบรรลุผลยิ่งขึ้นหากให้ท้องถิ่นทันสมัยและเป็นอิสระมากขึ้น แต่นักทฤษฎีทั้งหมดก็ไม่ได้เห็นด้วยว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นส่วนหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยรัฐสวัสดิการสมัยใหม่ บางคนต่อต้านด้วยซ้ำ เช่น Langrod ปี ค.ศ.1953 เห็นว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมผลประโยชน์แคบๆ เฉพาะส่วนและทำลายคุณค่าประชาธิปไตยระดับชาติซึ่งปกครองโดยเสียงข้างมาก เสมอภาคและเป็นรูปแบบเดียวกัน แต่ต่อมา Panter-Brick ปี ค.ศ.1954 ได้นำความเห็นของ Mill มาตอบได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความสำคัญตรงที่ยินยอมให้ปัจเจกชนมีโอกาสแสดงความต้องการของตนและเรียนรู้การเมือง

นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันทางด้านนโยบาย เช่น Mackenzie ซึ่งเป็นสมาชิกคณะกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นของลอนดอนที่มี Herbert เป็นประธานเมื่อปี ค.ศ.1960 เห็นว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณค่าเพราะมีความจงรักภักดีตาม ประเพณี มีประสิทธิภาพในการให้บริการและมีศักยภาพให้ประชาชนมีส่วนร่วม ส่วน คณะกรรมการชุด Herbert ได้สร้างความเชื่อที่คล้ายกันว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณค่าทาง ประเพณี รายงานอีกชิ้นหนึ่งที่มีผลสำคัญของการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษเป็น ของ Sharpe ปี ค.ศ.1970 ซึ่งเห็นว่าคุณค่าของการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้อยู่ที่การต่อต้านการ รวบอำนาจของส่วนกลางแต่อยู่ที่การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ส่วนประเด็นที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพเขาได้ขยายแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการจัดบริการท้องถิ่นของ Mill ออกไปสู่ ประสิทธิภาพของรัฐสวัสดิการสมัยใหม่ของท้องถิ่น ซึ่งทำให้ท้องถิ่นต้องมีบทบาทใหม่ๆ เพิ่มขึ้น อีก 5 ด้านได้แก่

1) ประสานงาน บทบาทการประสานงานเป็นบทบาทสำคัญของท้องถิ่นเพราะ ต้องมีหน่วยงานขนาดเล็กคอยประสานงานแนวนอน ซึ่งรวมการบริการแนวตั้งจากบนลงล่างเข้า ด้วยกันและปรับเนื้อหาการบริการให้ตรงความต้องการของชุมชนแต่ละแห่ง

2) ประรองความคิดเห็นของชุมชน การให้บริการของท้องถิ่นต้องใช้ดุลพินิจ 2 ระดับ ระดับแรก ตัดสินว่าอะไรคือสิ่งที่ท้องถิ่นต้องการ ส่วนระดับที่สอง ตัดสินว่าจะจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาอย่างไร เป็นเรื่องหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ชุมชนต้องมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการตกลงกันว่าลำดับความสำคัญเป็นอย่างไร และ ทำหน้าที่ประนีประนอมความต้องการของท้องถิ่นให้เข้าทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น

3) เป็นกลุ่มผลประโยชน์ การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในฐานะ ที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและแสดงออกแทนผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มผู้เกษียณอายุ คนหนุ่ม สาว ผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว แม้อองค์การส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มผูกขาด แต่ก็ต้องตอบสนองต่อกลุ่ม ผู้บริโภคที่แสดงความต้องการผ่านการเลือกตั้ง ซึ่งอาจมีปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งหลายปัจจัย แต่ เมื่อผู้เลือกตั้งต้องการอะไร การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องแสดงออกตามนั้นเพื่อให้สมบทบาทว่า เป็นตัวแทนของผู้เลือกตั้ง

4) ตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้น ความต้องการการบริการเพิ่มขึ้นทุกปีการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเพิ่มการใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างสม่ำเสมอ การ ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เหมือนหน่วยงานส่วนกลางที่แผนการลงทุนไม่แน่นอนแล้วแต่ภาวะ เศรษฐกิจของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องควบคุมและวางแผนขยายบริการให้ได้เพราะ ความต้องการที่เพิ่มขึ้นปรากฏอยู่ตลอดเวลา เช่น ความต้องการทางด้านสุขภาพ สวัสดิการ และ การศึกษา การตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวจึงสำคัญ บางทีอาจสำคัญมากเมื่อได้รู้ข้อมูลจาก การประเมินผลโครงการของท้องถิ่น

5) ตรวจสอบการทำงานของนักวิชาชีพ งานบริการของท้องถิ่นเป็นงานเฉพาะด้าน และมีความซับซ้อนทางเทคนิคที่ต้องใช้ดุลพินิจ ดังนั้น งานบริการของท้องถิ่นจึงต้องทำโดยนักวิชาชีพมากกว่าคนทั่วไป ขณะเดียวกันต้องมีการควบคุมจากกลุ่มวิชาชีพภายนอกเพื่อถ่วงดุลอำนาจของนักวิชาชีพ ควบคู่กับการควบคุมของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอของ Sharpe ข้างต้น เป็นแนวคิดการสร้างความเข้มแข็งให้กับการปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทที่ขยายรัฐสวัสดิการ ซึ่งท้องถิ่นต้องรับเอาสวัสดิการหลายอย่างมาดำเนินการ ขณะเดียวกันก็ถูก Hill วิเคราะห์เมื่อต้นทศวรรษ 1960 ว่า Sharpe เน้นบทบาทเป็นผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเสรีภาพ การมีส่วนร่วมหรือเป็นประชาธิปไตย การเน้นประสิทธิภาพอาจทำให้ท้องถิ่นตกอยู่ได้ความเสี่ยงหากละเลยการมีส่วนร่วม การบริการของท้องถิ่นต้องมากกว่าปัจจัยประสิทธิภาพ เช่น ตัดสินจากความยุติธรรม เป็นธรรม เสมอภาค และเปิดกว้าง ซึ่งให้คนในสังคมประชาธิปไตยทั้งหมดเป็นคนตัดสินหลังจากนั้นสิบปีหรือมากกว่านั้น Sharpe ก็ยอมรับว่าการเน้นประสิทธิภาพของเขาเป็นการกล่าวเกินจริง แต่กระนั้นการถกเถียงกันเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังคงมีต่อไป

3) ยุคทศวรรษ 1980 ยุคนี้เป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เนื่องจากอังกฤษตั้งแต่ ค.ศ.1979 เป็นต้นมา รัฐบาลเริ่มหาทางควบคุมท้องถิ่นการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมากขึ้น สาเหตุเป็นเพราะรัฐบาลต้องการควบคุมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เชื่อฟัง ในปีค.ศ.1982 รัฐมนตรีคนหนึ่งคือ Britten จึงตั้งคำถามถึงปัญหาความเป็นอิสระของท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ที่การปกครองส่วนท้องถิ่นถูกคุกคาม ต่อมาปี ค.ศ.1985 Jones and Stewart ซึ่งทำงานอยู่ในคณะกรรมการเลย์ฟิลด์ (Layfield Committee) ได้นำมาเป็นประเด็นสำคัญของการอภิปราย โดยกล่าวว่าคุณค่าของการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ความเป็นอิสระและการตัดสินใจของท้องถิ่น เหตุผลที่เขาขมวดคล้ายกับเหตุผลในยุคต้น คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการดีกว่า เพราะเป็นท้องถิ่นจึงใกล้ชิดกับประชาชน และได้รับแรงกดดันจากคนในท้องถิ่น แต่ส่วนที่ต่างไปนั้น Jones and Stewart เน้นเหตุผลที่ท้องถิ่นเป็นที่แสดงออกถึงการกระจายอำนาจ โดยอธิบายว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้พิทักษ์ค่านิยมหลักที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การกระจายอำนาจ อำนาจกระจายไปตามกลุ่มต่างๆ ที่แตกต่างกัน การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเพียงสถาบันเดียวนอกเหนือจากสภาผู้แทนราษฎรที่อ้างได้ว่าได้อำนาจมาจากการเลือกตั้ง การปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงถึงการกระจายอำนาจทางการเมืองที่ขอบธรรม และสรุปว่า การรวบอำนาจเป็นอันตรายต่อสังคมเสรี การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณค่าเหนือกว่าสิ่งอื่นเพราะเป็นแหล่งสกัดกั้นการรวบอำนาจ

แนวคิดที่ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจต่อมาได้ถูกนำไปเผยแพร่โดยมีนักวิชาการอื่นอีกหลายคน เช่น Young เมื่อปี ค.ศ.1986 ซึ่งทำงานให้กับคณะกรรมการวิคคิโคมบ์ (Widdicombe Committee) วิเคราะห์ Sharpe ว่า มองบทบาทการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเฉพาะบทบาทด้านการบริการ แต่เขาเห็นว่าทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกต้องนั้น เป็นทฤษฎีการเมืองซึ่งประกอบด้วยมิติสองมิติ มิติแรกคือ ทฤษฎีพหุนิยม(Pluralism)ที่เห็นว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณค่าเพราะทำลายการรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง มิติที่สอง การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการให้การศึกษาทางการเมืองและมีคุณค่าที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ยังรับรู้ความเห็นเรื่องประสิทธิภาพของการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เขามองต่างไปว่าการบริการของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์หลายอย่างขึ้นอยู่กับการเลือกลำดับความสำคัญ การตอบสนองท้องถิ่นจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนอีกคนหนึ่งคือ Chandler เมื่อปี ค.ศ.1989 สร้างความคิดขึ้นมาว่าคุณค่าของการปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินได้จากความเป็นอิสระของท้องถิ่น โดยกล่าวว่า หลักที่ตัดสินการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจัดระเบียบทางการเมืองที่ทำให้มั่นใจว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชนที่อยู่ในเขตแดนเดียวกันจะได้รับการแก้ปัญหาโดยคนที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง Chandler นำความคิดเรื่องเสรีภาพของปัจเจกชนมาเสนอว่า ประชาชนควรตัดสินใจในสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชุมชนโดยผ่านทางกรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ามาแทรกแซงจากพรรคการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกจึงเหมาะสมเฉพาะบางกรณี

กล่าวได้ว่า ความเห็นเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นของนักวิชาการอังกฤษเปลี่ยนแปลงไป แม้ว่าการถกเถียงกันยังอยู่ในกรอบของกระแสหลักยุคต้น เมื่อเทียบกับแนวคิดช่วงหลังสงครามโลกแล้ว ทศวรรษ 1980 สนใจท้องถิ่นนิยม ให้ความสำคัญกับการบริการที่มีประสิทธิภาพน้อยลง แต่เน้นค่านิยมทางการเมืองที่ว่ากรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นป้อมปราการต่อต้านรัฐรวมศูนย์มากขึ้น แนวคิดกระแสหลักจึงมีความเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติมาจนกระทั่งปัจจุบัน วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดท้องถิ่นมีหลายประการทั้งต้องการให้ความเป็นตัวแทนท้องถิ่นยังมีอยู่ แต่ขณะเดียวกันก็เห็นว่าต้องมีการปฏิรูปบางอย่าง เช่นแนวคิดของ Jones and Stewart เมื่อปี ค.ศ.1985 ที่เสนอแนะให้การเลือกตั้งตัวแทนแบบสัดส่วนมาใช้ ขณะเดียวกันเสนอให้บริการตามสัดส่วนการจ่ายภาษีท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นข้อเสนอตามหลักของการปกครองตนเองของท้องถิ่น เพราะถึงแม้การปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อบกพร่อง เช่น ท้องถิ่นไม่ตอบสนองต่อแรงกดดันของท้องถิ่น หรือข้าราชการท้องถิ่นทำเพื่อผลประโยชน์ตัวเอง แต่ก็ไม่อาจเปลี่ยนกลับไปรวมอำนาจได้ การปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องประกอบไปด้วยข้าราชการท้องถิ่นที่ควบคุมโดยสภาและทำงานเพื่อท้องถิ่น

ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกา

สำหรับทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกามีหลักการสำคัญอยู่ 4 หลัก ได้แก่ (Wolman, 1996, pp.159-166)

1) ปัจเจกชนนิยมและการมีส่วนร่วมของปัจเจก (Individualism and Individual Participation) ในสหรัฐอเมริกา เป็นดังที่ Sharpe เสนอหลักประชาธิปไตยอเมริกันไว้ว่าในบทความ

ชื่อ “American Democracy” เมื่อปี ค.ศ.1973 ว่าอำนาจทุกอย่างอยู่ที่ประชาชนพื้นฐานของทฤษฎีประชาธิปไตยท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกา คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นสะท้อนถึงเจตจำนงของประชาชน และการมีส่วนร่วมโดยตรงของประชาชน ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของประชาธิปไตยท้องถิ่น Jefferson หนึ่งในผู้ก่อตั้งประเทศสหรัฐอเมริกา เห็นว่าอำนาจธิปไตยของประชาชนเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังการปกครองเทศบาลของสหรัฐอเมริกาในยุคต้น Jefferson สนใจประชาธิปไตยทางตรงและการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงสนับสนุนสาธารณรัฐขนาดเล็ก (Little Republics) อันหมายถึงระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก เขาเห็นว่าเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีขนาดเล็กพอที่จะให้ประชาชนทุกคนเข้าร่วมประชุมและแสดงออกได้ หลักการมีส่วนร่วมของ Jefferson ถูกพรรคริพับลิกันนำมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานว่า “อำนาจทุกอย่างอยู่ที่ประชาชน” ประชาชนควรเป็นผู้ปกครอง หลักของ Jefferson ไม่ได้ยึดแค่ค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับประชาชน แต่ยังให้ความสำคัญกับกลไกเชิงสถาบันของการปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศภาคพื้นยุโรปบางประเทศ ได้แก่ การลงประชามติ และการเข้าชื่อกันเสนอกฎหมาย ซึ่งเป็นกลไกประชาธิปไตยทางตรงที่ให้ประชาชนเสนอประเด็นเพื่อออกเสียงตัดสิน ต่อมาในทศวรรษ 1960 การปกครองส่วนท้องถิ่นของระดับเมืองยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระจายอำนาจให้ชุมชนมากกว่าสนใจประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของแนวคิดของ Jefferson

2) พหุนิยม (Pluralism) ทฤษฎีพหุนิยมของประชาธิปไตยท้องถิ่นมาจากความคิดของ Madison ที่เห็นว่ากลุ่มทุกกลุ่มควรมีทรัพยากรเพียงพอที่จะเข้าถึงการตัดสินใจและมีอิทธิพลต่อนโยบาย ซึ่ง Dahl วิจัยว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหากกลุ่มมีทรัพยากรเพียงพอและมีโอกาสเข้าถึงประเด็นการเมืองที่สำคัญ ช่วงทศวรรษ 1960 และ 1970 วงการรัฐศาสตร์อเมริกาถกเถียงกันแต่เรื่องทฤษฎีพหุนิยมกับทฤษฎีผู้นำ โดยมีประเด็นหลักๆ ว่าประชาธิปไตยท้องถิ่นแบบพหุนิยมเกิดขึ้นจริงมากน้อยเพียงใด และมีเงื่อนไขใดบ้างที่จะทำให้กลุ่มมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลต่อประชาธิปไตยท้องถิ่น กลุ่มอย่างย่อๆ ว่า ทฤษฎีพหุนิยมมองว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสื่อกลางของกลุ่มที่สะท้อนถึงความแตกต่างและการยุติปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นทั้งกลุ่มผลประโยชน์และเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มนักการเมือง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอาจมีผลประโยชน์ของตนได้ แต่ท้องถิ่นต้องเป็นเวทียุติปัญหาผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน

3) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้บริการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพ (Local Government as Service Provider : Economy and Efficiency) นักปฏิรูปท้องถิ่นในต้นศตวรรษที่ 20 เน้นบทบาทการให้บริการและค่านิยมประหยัดและมีประสิทธิภาพ ค่านิยมนี้เกิดขึ้นเพราะยุคนั้นมีการเมืองแบบจักรกล (Machine Politics) ซึ่งหมายถึงเครือข่ายระบบอุปถัมภ์ที่อาศัยความรุนแรงและเต็มไปด้วยการคอร์รัปชัน จึงเกิดการปฏิรูปโดยขบวนการหัวก้าวหน้า (Progressive Movement) ที่เห็นว่าหน้าที่หลักของท้องถิ่น คือ การบริการอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่นจึง

ต้องตอบคำถามคนในท้องถิ่น 3 ข้อได้แก่ ข้อที่หนึ่ง คนในท้องถิ่นได้รับบริการที่ควรได้อย่าง ประหยัด สะดวก และทันเวลาหรือไม่ ข้อที่สอง บริการเหล่านี้มีประสิทธิภาพหรือไม่ และข้อที่ สาม การปกครองท้องถิ่นอยู่ใต้การควบคุมของประชาชนและตอบสนองต่อความพอใจเพียงของ ประชาชนหรือไม่ นักปฏิรูปเปรียบเทียบการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบริษัทที่มุ่งให้เกิดการ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ ทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญและอาศัยเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ มากกว่า สนใจการเมือง มีผู้จัดการเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้รับการแต่งตั้งจากสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการ เลือกตั้ง การเลือกตั้งที่ไม่สังกัดพรรค เพื่อจัดอิทธิพลของพรรคการเมือง และเลือกตั้งเป็นเขต ใหญ่แทนเขตย่อย เพื่อจัดการเมืองที่สนใจเฉพาะพื้นที่และกระตุ้นให้หันมาสนใจชุมชนโดยรวม

4) ท้องถิ่นนิยมและทางเลือกสาธารณะ (Localism and Public Theory) แม้ว่า ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะจะเป็นแนวคิดวิชาการ แต่หลักการและข้อค้นพบของทฤษฎีทางเลือก สาธารณะก็สอดคล้องกับความเชื่อของประชาชนเกี่ยวกับประชาธิปไตยท้องถิ่น ทฤษฎีทางเลือก สาธารณะให้ความสำคัญกับ 3 เรื่อง คือ ท้องถิ่นนิยม (Localism) ประโยชน์นิยมของปัจเจกชน (Individual Utilitarianism) และ พลเมืองในฐานะปัจเจกชน (Individual Citizens) Tiebout นำ ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะมาประยุกต์ใช้กับท้องถิ่น เนื่องจากเขาได้นำปัญหาการกำหนดระดับ รายจ่ายสินค้าสาธารณะที่ดีที่สุดมาใช้กับท้องถิ่น โดยแบ่งเขตนครหลวงออกเป็นกรปกครอง ท้องถิ่นหน่วยย่อย ผสมเข้ากับเขตบริการของ District ทำให้เกิดการประหยัดอันเนื่องมาจาก ขนาดและเป็นระดับที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะได้สร้างค่านิยม ประสิทธิภาพให้กับหลัก “ท้องถิ่นเป็นผู้จัดหาบริการ” และยังได้สร้างค่านิยมหลักว่าท้องถิ่นเป็น ตัวแทนของการจัดเก็บภาษีและให้บริการประชาชน ส่วนประสิทธิภาพหมายถึง การจัดสรร ทรัพยากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบของส่วนรวมมากที่สุด ซึ่งเป็นระดับที่ทำให้เขาเต็มใจจ่าย ภาษี ประสิทธิภาพในที่นี้จึงหมายถึงการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของประชาชนมาก ที่สุด สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะเชื่อว่า คนจะคิดคำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับกับการ จ่ายเงินภาษี และจะขอเลือกรับบริการที่ดีที่สุดในราคาต้นทุนต่ำสุด และยังมีกระจายอำนาจให้ หน่วยย่อยของท้องถิ่นมาก ช่องว่างระหว่างความชอบที่มีต่อสินค้าสาธารณะของประชาชนกับ ต้นทุน คือ การจ่ายเงินภาษี กับผลประโยชน์คือ การได้รับบริการก็ยังมีน้อย

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มี ส่วนต่อการเกิดความเจริญเติบโต และการพัฒนาของการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 67) ประวัติศาสตร์ การปกครอง เศรษฐกิจ ภูมิศาสตร์ ประชากรและปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น รูปแบบ โครงสร้าง และหน้าที่ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจึง เป็นผลผลิตมาจากปัจจัยเหล่านี้ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นมีหลาย ด้านสังคม มองว่าคน รวมตัวกันตามพื้นที่ภูมิศาสตร์และพัฒนาความรู้สึกร่วมกัน มีลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจเป็น ของตนเอง จนกลายเป็นหน่วยทางสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสะท้อน

ลักษณะเฉพาะทางสังคม เช่น สภาพความเป็นเมือง ชนบท หรือชนชั้นวรรณะ ส่วนด้านชุมชน มองว่าคนในชุมชนมีความต้องการคล้ายกัน จึงต้องการให้คนในชุมชนเดียวกันเข้ามาแก้ปัญหาซึ่งเป็นที่มาของการปกครองส่วนท้องถิ่น การแก้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นฐานที่มาจากความสนับสนุนที่มีต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น ทางด้านเศรษฐกิจ มองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ขณะเดียวกันการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เช่น พื้นที่ ประชากร ลำดับขั้นของงการพัฒนาแตกต่างกัน ทำให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ส่วนด้านกฎหมาย มองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณสมบัติเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ด้านการเมืองซึ่งเป็นด้านที่สำคัญที่สุด มองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประชาธิปไตยและเป็นแหล่งให้การศึกษาทางการเมืองแก่คนในท้องถิ่น ส่วนด้านการบริหารด้านสุดท้าย มองว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักการเมือง เจ้าหน้าที่และนักเทคนิคเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2.4.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย

2.4.3.1 การบริหารราชการแผ่นดินก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี พ.ศ.2475

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบัน มีวิวัฒนาการมาจากการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ได้ทรงวางรากฐานการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่ (Function) ในรูปกระทรวงแทนการจัดตามพื้นที่ดังที่เป็นมาแต่โบราณ ในส่วนภูมิภาคได้ปรับปรุงกลไกการบริหารราชการภูมิภาคใหม่ให้สามารถกระชับอำนาจการปกครองสู่ศูนย์กลางและแผ่ขยายพระราชอำนาจของส่วนกลางครอบคลุมหัวเมืองและประเทศราชได้อย่างจริงจังโดยนำเอาระบบ “เทศาภิบาล” มาใช้อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในทุกวันนี้ มีการแต่งตั้งคนจากส่วนกลางไปดำรงตำแหน่งยังหัวเมืองต่างๆ และจัดโครงสร้างการบริหารในรูป “มณฑล” นอกจากนี้ยังทรงได้ริเริ่มให้คนในท้องถิ่นได้ร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นในรูป “สุขาภิบาล” ขึ้นในเขตราชธานี (กรุงเทพฯ) ก่อนที่จะขยายไปยังหัวเมืองทั้งได้ทรงจัดการ “การปกครองท้องที่” ใหม่ในระดับตำบล หมู่บ้านการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงเป็นไปอย่างทั่วด้าน ทั้งในแง่โครงสร้าง ระบบการบริหารงานในกิจการต่างๆ ของรัฐ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์ทางอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ และอาจกล่าวได้ว่าเป็นครั้งแรกและครั้งเดียว นับแต่รัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้การปฏิรูปที่เกิดขึ้นก็เพื่อการรักษาเอกราชและความมั่นคง (ปธาน สุวรรณมงคล และคณะ, 2537, หน้า 21-22)

กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินในสมัยรัชกาลที่ 5 นับเป็นการวางรากฐานสำคัญของการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินในระยะต่อมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่เน้นการรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง

2.4.3.2 การบริหารราชการแผ่นดินหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2475 วางกรอบกติกาทางการเมืองการปกครองในปีถัดมาจึงได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 วางโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินหลังจากที่มีการเปลี่ยนระบบการปกครองใหม่โดยเหตุผลสำคัญของการตรากฎหมายฉบับนี้คือ เพื่อต้องการจัดรูปแบบงานให้เข้าลักษณะการปกครองอย่างรัฐธรรมนูญ และเพื่อจะให้การบริหารราชการแผ่นดินรวบรัดและเร็วยิ่งขึ้นสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ดังนี้ (ชวงส์ ฉายะบุตร , 2539, หน้า 66-67) 1) มีการจัดระเบียบการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลโดยหลวงประดิษฐ์มนูธรรม ได้ชี้แจงต่อสภาผู้แทนราษฎรในการพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนี้ว่า ส่วนกลาง คือ คณะรัฐมนตรี เช่น กระทรวง ทบวง กรม ส่วนภูมิภาค หมายถึง การส่งข้าราชการไปประจำ และส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล 2) มีการกำหนดฐานะของกระทรวงให้เป็นทบวงการเมือง ซึ่งในบรรพหนึ่งแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันเป็นกฎหมายที่มีมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ระบุว่า ทบวงการเมืองเป็นนิติบุคคล อันมีนัยว่าหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลนี้มีฐานะทางกฎหมายที่จะเป็นคู่สัญญาในทางกฎหมายได้ และมาตรา 112 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการบริหารฉบับนี้ยังระบุว่า กรมซึ่งขึ้นตรงต่อกระทรวงให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลด้วยเช่นกัน (สำหรับจังหวัดเพิ่งจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลในปี พ.ศ.2495) 3) การปรับโอนอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้อยู่กับคณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการอำเภอ แทนที่จะอยู่กับผู้ว่าราชการจังหวัด (ข้าหลวงประจำจังหวัด) และนายอำเภอดังเช่นก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง 4) ยกเลิกมณฑลคงเหลือแต่จังหวัด อำเภอที่เป็นราชการส่วนภูมิภาค และ 5) กำหนดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมา ได้แก่ รูปเทศบาล (ปธาน สุวรรณมงคล และคณะ, 2537, หน้า 22-23)

2.4.3.3 การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495

หลังจากที่มีการใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 มาเป็นเวลาเกือบ 20 ปี จึงได้มีการยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495 แทน เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมาย

ฉบับนี้ก็คือ 1) ให้ปลัดกระทรวงมีอำนาจรับผิดชอบในราชการประจำของกระทรวง มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการในกระทรวงได้ 2) การกระจายอำนาจสั่งการจากส่วนกลางไปส่วนภูมิภาคให้เกิดความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และ 3) ปรับปรุงการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเสียใหม่

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งในปี พ.ศ.2496 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2499 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2499 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2503 (ฉบับที่ 5) และต่อมาในปี พ.ศ.2505 ได้มีการประกาศให้พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้เพื่อให้สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งก็เป็นราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเช่นเดียวกับกระทรวงต่างๆ ได้แยกออกมาจัดระเบียบเป็นพิเศษกฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก 8 ครั้งในปี พ.ศ.2506, พ.ศ.2507, พ.ศ.2508, พ.ศ.2509, พ.ศ.2510, พ.ศ.2511, พ.ศ.2512 และ พ.ศ.2514

อย่างไรก็ตาม การบริหารราชการตามกฎหมายดังกล่าวก็มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ (ปธาน สุวรรณมงคล และคณะ, 2537, หน้า 26-27) **ประการแรก** การซ้อนอันเนื่องจากการขยายงาน เนื่องจากส่วนราชการระดับกรมสามารถบริหารงาน ริเริ่ม วินิจฉัย สั่งการได้ค่อนข้างเป็นเอกเทศ ทำให้ต่างขยายการทำงานออกไปกว้างขวางและก่อให้เกิดความซ้ำซ้อน **ประการที่สอง** ขาดบทบัญญัติที่ให้อำนาจรัฐมนตรีอย่างชัดเจนที่จะกำหนดนโยบายในการกำกับควบคุมการปฏิบัติราชการของกระทรวง ประกอบกับส่วนราชการระดับกรม มักมีกฎหมายพิเศษ ให้อำนาจส่วนราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการเป็นการเฉพาะ ทำให้สามารถกำหนดนโยบาย แผนและของงบประมาณไปตามนโยบายของกรมได้อย่างค่อนข้างเป็นเอกเทศ นโยบายระดับชาติของรัฐบาลจึงไม่สามารถได้รับการตอบสนองอย่างพร้อมเพียงและประสานกันอย่างแท้จริง **ประการที่สาม** ขาดการกำหนดแผนงานในระดับกระทรวงอย่างแท้จริง เนื่องจากส่วนราชการระดับกรมสามารถกำหนดแผนงานไปตามหน้าที่เฉพาะ และความคิดของตนแล้วไปรวมเล่มเข้าเป็นแผนกระทรวงเท่านั้น ทำให้การดำเนินงานของกระทรวงไม่สามารถบรรลุนโยบายที่รับมอบจากรัฐบาลได้ **ประการที่สี่** การมีกฎหมายพิเศษที่ระบุอำนาจหน้าที่เป็นการเฉพาะแก่ส่วนราชการระดับกรม **ประการที่ห้า** อำนาจยังไปกระจุกตัวอยู่ที่หัวหน้าส่วนราชการมากเกินไป เพราะบทบัญญัติในกฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการให้มีการมอบอำนาจลดหลั่นลงไป ระดับต่างๆ และบทบัญญัติก็มีความไม่ชัดเจนในเรื่องนี้ ทำให้เจ้าของอำนาจยังไม่กล้าที่จะมอบอำนาจไป และ **ประการที่หก** การขาดเอกภาพในการบริหารงาน เนื่องจากมีหน่วยงานของรัฐเข้าไปปฏิบัติงานในจังหวัดเป็นจำนวนมากโดยไม่ถือว่าเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นเหตุให้ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่สามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐได้

2.4.3.4 การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้เป็นกฎหมายหลักในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมาเกือบ 20 ปี แม้จะมีรัฐบาลพลเรือนที่มาจากกาเลือกตั้งหลายชุดก็ตาม จวบจนกระทั่งปี พ.ศ.2534 สมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 โดยมีประเด็นสำคัญของการปรับปรุง ได้แก่ **ประการแรก** มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้ชัดเจน เพื่อมิให้มีการซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการ **ประการที่สอง** ได้มีการกำหนดบทบัญญัติที่ให้การบริหารงานระดับกระทรวงมีเอกภาพ โดยระบุให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และกำหนดนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติ และให้ปลัดกระทรวงมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบควบคุมราชการประจำ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐมนตรีกำหนด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง **ประการที่สาม** กำหนดให้มีการมอบอำนาจลดหลั่นลงไปในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารราชการ

วิวัฒนาการของระบบแบะกระบวนการการเมืองการปกครองไทยตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน เป็นการพัฒนาอย่างไม่สมดุลระหว่างระบบราชการกับการพัฒนาสถาบันทางการเมือง คือระบบราชการซึ่งเริ่มมีการพัฒนาอย่างทันสมัยในการปฏิรูปของรัชกาลที่ 5 และได้มีการพัฒนามาตลอดขณะเดียวกันการพัฒนาทางสถาบันทางการเมืองซึ่งเริ่มตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองมาตั้งแต่ พ.ศ.2475 ได้ล้มลุกคลุกคลานและไม่มีโอกาสได้จัดตั้งสถาบันได้อย่างเข้มแข็ง มีการรัฐประหาร ยึดอำนาจ การล้มรัฐธรรมนูญ ฯลฯ ทำให้เกิดการเสียดุลระหว่างโครงสร้างของสถาบันบริหารและสถาบันการเมือง อำนาจการวางนโยบายและการปฏิบัตินโยบายจึงตกอยู่ในมือข้าราชการประจำโดยฝ่ายทหารและข้าราชการประจำบางส่วนคุมอำนาจทางการเมือง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2553, หน้า 3)

ตั้งแต่ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ก็ได้มีความพยายามจัดตั้งเทศบาลกันอย่างเต็มที่ แต่สามารถจัดตั้งเทศบาลทั้ง 3 ประเภทได้เพียง 118 แห่งเท่านั้น มีประชาชนอยู่ในเขตเทศบาลประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ของพลเมืองทั้งประเทศ ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยเป็นสังคมชนบท ตัวเมืองและชุมชนที่จะจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลจึงมีจำกัด ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทนอกเขตเทศบาลจะได้รู้เรื่องการปกครองตนเองและได้ฝึกประชาธิปไตย พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ได้มีการกำหนดให้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นด้วยในคราวเดียวกัน โดยใน

พระราชบัญญัตินี้ได้แยกออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ว่าด้วยเรื่องเทศบาล และ 2) ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด (สมาน รังสิโยภยกุล, 2543, หน้า 86) เมื่อได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ.2498 แล้ว ก็จะทำให้เห็นเป้าหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในขณะนั้นได้ชัดเจน คือ 1) ท้องถิ่นใดมีสภาพความเจริญและความพร้อมสมควรที่จะยกฐานะขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมบูรณ์ ก็จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาล เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งหมด 2) ท้องถิ่นใดมีความเจริญพอสมควร แต่ไม่อาจที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลได้ ก็ให้ยกฐานะขึ้นเป็นสุขาภิบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ค่อยสมบูรณ์แบบนัก 3) พื้นที่ที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล อันเป็นพื้นที่ชนบท ก็จะให้อยู่ภายใต้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สมบูรณ์แบบที่สุด

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หากในโอกาสต่อไป พื้นที่แห่งใดเป็นชุมชนที่มีความเจริญพอสมควร ก็จะยกฐานะขึ้นเป็นสุขาภิบาล และสุขาภิบาลใดที่มีความเจริญมาก ก็จะยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลต่อมา ในปี พ.ศ.2499 ฯพณฯ จอมพล ป. พิบูลสงครามซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย มีความเห็นว่า ควรจะให้ประชาชนตามชนบทได้เข้ามามีส่วนร่วมดูแลท้องถิ่นของตนได้บ้างเช่นเดียวกับประชาชนในประเทศอื่นๆ

ความเห็นดังกล่าวข้างต้น ถือได้ว่า เป็นต้นกำเนิดของการจัดตั้งสภาตำบลขึ้นในประเทศไทยเพราะหลังจากนั้น กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งให้จัดตั้งสภาตำบลขึ้นให้ทั่วประเทศภายใน 3 เดือน โดยจะต้องออกคำสั่งหรือระเบียบให้แล้วเสร็จ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนในชนบทได้ฝึกประชาธิปไตยกันอย่างทั่วถึง ซึ่งต่อมาก็ได้มีการประกาศตั้งสภาตำบลขึ้นทั่วประเทศจำนวน 4,800 แห่ง และในขณะเดียวกัน รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 ขึ้นด้วย เพื่อจัดตั้งตำบลที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง มีกำนันเป็นประธาน โดยจัดตั้งขึ้นจำนวน 59 แห่ง นับว่า เป็นการจัดตั้งองค์กรระดับตำบลเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติประชาธิปไตยทั่วประเทศขึ้นเป็นครั้งแรก

ในระยะแรกๆ จึงมีองค์กรระดับตำบลอยู่ 2 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นนิติบุคคล และสภาตำบล ซึ่งไม่เป็นนิติบุคคล แต่ต่อมาไม่นาน ก็มีการยกเลิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นนิติบุคคลทั้งหมด เพราะความไม่พร้อมในด้านต่างๆ ทั้งด้านรายได้และด้านบุคลากร จึงคงเหลือแต่สภาตำบลซึ่งไม่เป็นนิติบุคคลเท่านั้นในปี พ.ศ.2515 จึงมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 ปรับปรุงแก้ไขสภาตำบล โดยให้นายอำเภอพ้นจากตำแหน่งสภาตำบล แลให้กำนันดำรงตำแหน่งแทนตั้งแต่นั้นมาต่อมา ได้มีการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญๆ ซึ่งอาจสรุปได้ ดังต่อไปนี้ (สมาน รังสิโยภยกุล, 2543, หน้า 88-90)

1. การจัดตั้งกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2514 ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และฉบับที่ 25 ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ.2514 จัดรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเป็นจังหวัดเดียวกันโดยเรียกชื่อใหม่ว่า นครหลวงกรุงเทพธนบุรี และได้รวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรีเป็นองค์การเดียวกัน เรียกว่า องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และจัดรวมเทศบาลนครกรุงเทพกับเทศบาลนครธนบุรีเป็นเทศบาลเดียวกัน เรียกว่า เทศบาลนครหลวงต่อมาในปี พ.ศ.2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 จัดรวมหน่วยราชการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน เรียกว่า กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค ทำให้กรุงเทพมหานครไม่มีราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพและเอกภาพของการบริหารราชการในเขตนครหลวงหรือนครบาลอย่างไรก็ตาม ในต้นปี พ.ศ.2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2518 โดยยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัตีดังกล่าวข้างต้น และเปลี่ยนรูปการปกครองของกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด และไม่มีฐานะเป็นจังหวัดอันเป็นราชการส่วนภูมิภาคอีกต่อไป

ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพ พ.ศ.2528 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 พ.ศ.2542) มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีตำแหน่งหัวหน้าผู้บริหาร เรียกว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2. การจัดตั้งเมืองพัทยา ในปี พ.ศ.2521 รัฐบาลได้จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษอีกแห่งหนึ่ง คือ เมืองพัทยา ซึ่งเดิมเป็นสุขาภิบาลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากเป็นพื้นที่ชายทะเลและเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญ มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลายด้าน ทั้งปัญหาด้านผังเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม การระบายน้ำเสียและการกำจัดขยะ รวมตลอดถึงปัญหาความปลอดภัยและการบริการนักท่องเที่ยว ซึ่งเมื่อดังกล่าวได้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วดังนั้น เพื่อให้บริการงานของท้องถิ่นแห่งนี้ บังเกิดประสิทธิภาพผลสูงสุดรัฐบาลจึงได้นำระบบเทศบาลแบบสภาและผู้จัดการ (Council- Manager Plan) หรือระบบผู้จัดการเทศบาล (City Manager) ซึ่งใช้อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกามาทดลองใช้ เรียกว่า เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2521

โครงสร้างของเมืองพัทยา ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และปลัดเมืองพัทยาเป็นฝ่ายบริหาร สภาเมืองพัทยาลือกลสมาชิกคนหนึ่งเป็นนายกเมืองพัทยา ทำหน้าที่ประธานสภาเมืองพัทยาและเป็นผู้แทนเมืองพัทยาในงานพิธีและงานต่างๆ ส่วนปลัดเมืองพัทยาได้รับการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสภาเมืองพัทยาให้ดำรงตำแหน่งเป็นวาระอย่างไรก็ดี การบริหารงานของท้องถิ่นตามรูปแบบเมืองพัทยา ปรากฏว่า ไม่ประสบความสำเร็จดังที่ได้

คาดหวังไว้ เพราะเป็นการยากที่จะหานักบริหารมืออาชีพมาปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังไม่สอดคล้องกับ ประเพณีการบริหารงานของเทศบาลในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542 โดยเปลี่ยนรูปแบบบริหารงานเมืองพัทยาเป็นแบบเทศบาล นคร และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษไม่เต็ม

3. การจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นนิติบุคคล รัฐบาล ของ ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีสมัยแรก ได้ผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ขึ้น โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2537 ซึ่งมีผลเป็นการยกเลิกสภาตำบลที่มีอยู่เดิมทั้งหมด และให้เกิดองค์กร ใหม่ 2 องค์กร คือ สภาตำบลที่เป็นนิติบุคคล ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2538 เป็นต้นมา จำนวน 6,216 ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล ตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2538 (โดยการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ถึงเกณฑ์กำหนดเฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลังไม่ต่ำกว่าปีละ 15,000 บาท) โดยในปี พ.ศ.2538 จะมีการยกฐานะสภาตำบลเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 618 แห่ง และจะพิจารณายกฐานะที่มีรายได้ถึงเกณฑ์เป็นปีๆ ไป จนถึงปี พ.ศ.2543 สภาตำบลทั้งหมดจะได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

4. การเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล โดยที่รัฐบาลของ ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีสมัยที่สอง มีนโยบายที่จะดำเนินการปรับปรุงรูปแบบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเพียง 4 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตาม นโยบายดังกล่าวข้างต้น จึงได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลทั้งหมด 980 แห่ง เป็น เทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542 อันมีผลเป็นการยุบเลิกองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้มีการยุบเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ประเทศในปี พ.ศ.2475 และจัดตั้งขึ้นมาใหม่ในปี พ.ศ.2495

2.4.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะประกอบด้วย สภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายนิติบุคคล และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายบริหาร โดย สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ของจังหวัด ตามเกณฑ์จำนวนประชาชนในแต่ละจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คนหนึ่ง และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัด โดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ประกาศชื่อผู้ซึ่งได้รับเลือก เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และอาจมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย

ก็ได้สมาชิกสภาจังหวัดจะมีได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนเฉพาะในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น แต่ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาล และสุขาภิบาลในแต่ละอำเภอก็มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดด้วย (โกวิทย์ พวงงาม, 2544, หน้า 100) ทั้งนี้ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด พ.ศ.2482 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2523 ได้บัญญัติให้เขตการปกครองของอำเภอเป็นเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด และใช้จำนวนราษฎรทั้งอำเภอเป็นเกณฑ์ในการคำนวณจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดของแต่ละอำเภออีกด้วย

ต่อมาในระยะหลังๆ รัฐบาลก็ได้มีความพยายามที่จะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้นโดยให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ (สมาน รังสิโยภยกุล, 2543, หน้า 85) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หรือ “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน” ได้ให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้ให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริการ การจัดการบริหารสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี ในกรณีที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งและจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, หน้า 112-114) ปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.2557 ให้จัดตั้งสภาขึ้นทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและให้มีคณะรัฐบาลบริหารราชการแผ่นดินแก้ไขสถานการณ์อันวิกฤติให้กลับคืนสู่สภาวะปกติฟื้นฟูความสงบเรียบร้อย ความรู้รักสามัคคี และความเป็นธรรม แก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง จัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเร่งด่วน จัดตั้งสภาพัฒนาและองค์กรต่างๆ เพื่อให้มีการปฏิรูปในด้านการเมืองและด้านอื่นๆ และให้มีการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่วางกติกาการเมืองให้รัดกุม เหมาะสม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม ในการดำเนินการดังกล่าวนี้จะให้ความสำคัญแก่หลักการพื้นฐานยิ่งกว่าวิธีการในระบอบ

ประชาธิปไตยเพียงประการเดียว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557, หน้า 2)

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้สภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ.2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ

สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 นั้นยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัด ของกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัด ในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ.2498 อันมีผลให้เกิด "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" ขึ้นตามภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บท ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งเมื่อสภาจังหวัดแปรสภาพมาเป็นสภาการปกครองท้องถิ่น จึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัด จากอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงขอแบ่งระยะวิวัฒนาการของสภาจังหวัดออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476, หน้า 82)

ระยะที่ 1 (พ.ศ.2476-2498) นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานของการพัฒนา ที่ทำให้ให้มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นจนถึงปี พ.ศ.2498 นั้น อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะอำนาจหน้าที่บทบาทของสภาจังหวัดได้ว่ามีลักษณะดังนี้ ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายเป็นเพียงองค์กร ตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่ง ที่ทำ

หน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัดซึ่งพระราชบัญญัติบริหารราชการแห่งพระราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 กำหนดให้จังหวัด เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค อำนาจการบริหารงานในจังหวัด อยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานสภาจังหวัด จึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของสภาจังหวัด แก่คณะกรรมการจังหวัด และ คณะกรรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป กระทั่งในปี พ.ศ.2495 ได้มีการตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด สภาจังหวัด เปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรรมการจังหวัด มาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับอำนาจหน้าที่ของสภาจังหวัด พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 มาตรา 25 ได้กำหนดให้ สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ ตรวจสอบและรายงานเรื่องงบประมาณที่ทางจังหวัดตั้งขึ้น และ สอบสวนการคลังทางจังหวัดตามระเบียบ ซึ่งจะได้มีกฎกระทรวงกำหนดไว้ แบ่งสรรเงิน ทุนอุดหนุนของรัฐบาลระหว่างบรรดาเทศบาลในจังหวัดเสนอขอแนะนำและให้คำปรึกษาต่อ คณะกรรมการจังหวัดในกิจการจังหวัด ดังต่อไปนี้ 1) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอัน ดีของประชาชน 2) การประถมศึกษาและอาชีวศึกษา 3) การป้องกันโรค การบำบัดโรค การจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล 4) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ 5) การกสิกรรมและการขนส่ง 6) การเก็บภาษีอากรโดยตรง ซึ่งจะเป็นรายได้ส่วนจังหวัด 7) การเปลี่ยนแปลงเขตหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และเขตเทศบาล รวมถึงให้คำปรึกษาในกิจการคณะกรรมการจังหวัดร้องขอ

ระยะที่ 2 (พ.ศ.2498-2540) การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 ซึ่งกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วย การปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ดังนั้นองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และใน พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การ รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการ ส่งเสริมวัฒนธรรมการสาธารณสุข การป้องกันโรค การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุง สถานพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น นอกจากนี้้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขต เมื่อกิจการนั้น จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ อยู่ในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัด หรือ สภาตำบลที่เกี่ยวข้องนั้น และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้วด้วย

ระยะที่ 3 (พ.ศ.2540-ปัจจุบัน) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 62 ก ลง วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2540 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2540 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแทนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า "โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สอดคล้องกัน และปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น" นอกจากนี้จะพิจารณาในเหตุผลของพระราชบัญญัติแล้วจากบันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญ สมาชิกผู้แทนราษฎร ซึ่งพิจารณาร่างพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งที่ 2 วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2540 ที่ประชุมได้อภิปรายประเด็นวัตถุประสงค์ของการออกกฎหมายสรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจุบันมีปัญหาด้านการบริหารการจัดการด้านพื้นที่ และรายได้เข้าซ้อน 2) เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น 3) เพื่อเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคมาสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ในการประสานกับองค์กร ปกครองท้องถิ่นการประสานกับรัฐบาล และตัวแทนหน่วยงานของรัฐ การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาคไปอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 4) เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเพิ่มอิสระให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้นด้วย โดยการลดการกำกับดูแลจากส่วนกลาง

การจัดตั้งและฐานะองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 75 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจ หน้าที่ และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540)

2.5. ประวัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.5.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ.2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล

ต่อมาในปี พ.ศ.2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งกำหนดให้สภาตำบลซึ่งเดิมเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปีตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไป จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคล ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินกิจการสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสุด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

นโยบายการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยมีแนวทางมาจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีมุ่งหวังรวมพลังธรรม รวมพลังใจ ร่วมสร้างสุโขทัย "แผ่นดินทอง" เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ.2554 โดยมีนโยบาย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

นโยบายด้านการเมือง (Policy on Politics)

1. เกิดทุน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในระบอบ ประชาธิปไตยให้กับประชาชน

3. สร้างความสัมพันธ์อันดี ร่วมมือ ร่วมใจ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบังเกิดความผาสุกแก่ประชาชน

นโยบายด้านการพัฒนาสังคม (Policy on Social)

1. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ส่งเสริมการสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นการมีสุขภาพดีบนวิถีของความเป็นไทย ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และรักษาโรค ตลอดจนส่งเสริมการให้บริการสุขภาพประชาชนในระดับหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

3. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ เพื่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับ

4. ส่งเสริมการศึกษา โดยมุ่งเน้นการลดช่องว่างด้านการศึกษาระหว่างชุมชนเมือง และชนบท ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี อันทันสมัย

5. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงามของจังหวัดสุโขทัย

6. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกรักษ์แผ่นดินถิ่นเกิด การอนุรักษ์โบราณสถาน และสืบสานภูมิปัญญา จังหวัดสุโขทัย

นโยบายด้านเศรษฐกิจ (Policy on Economics)

1. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความรู้ทั้งด้านเทคนิค และหลักวิชาที่ถูกต้อง

2. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อการอุปโภคและบริโภคมุ่งเน้นการพัฒนาบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบประปา การขุดสระกักเก็บน้ำการขุดลอก คู คลอง ที่ตื้นเขิน ฯลฯ

3. พัฒนา และปรับปรุงเส้นทางสายหลักซึ่งเชื่อมต่อ หรือคาบเกี่ยวระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จะดำเนินการได้ ให้ได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัยแก่ประชาชน

4. พัฒนา และปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เส้นทางสายหลักไปสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสุโขทัย

5. การจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นพื้นฐาน ที่สอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการของการพัฒนาจังหวัดสุโขทัย

6. ส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนา และอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ให้คงความสมบูรณ์ มีความหลากหลายตามสภาพท้องถิ่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การพัฒนาสินค้า การบริการ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Policy on Natural Resources and Environmental)

1. ส่งเสริมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การสร้างเครือข่ายท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และยั่งยืน

2. ส่งเสริมการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการพัฒนา และร่วมแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของภาคส่วนต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

นโยบายด้านการบริหารจัดการ (Policy on Administrative)

1. บริหารงานด้วยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. บริหารจัดการให้มีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียงต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจในการจัดระบบการบริการสาธารณะให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วต่อเนื่อง และบังเกิดผลดีต่อประชาชน

4. เสริมสร้างค่านิยมที่ดีงามให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ยึดถือ และปฏิบัติ ทั้งนี้ตามหลักการ และแนวทางในประมวลจริยธรรมของข้าราชการ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, ออนไลน์ , 2556)

2.5.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดิมให้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับจังหวัด โดยอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดหลังเดิม และเมื่อจังหวัดได้ก่อสร้างศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ซึ่งอยู่ติดถนนสายเอเชียและเป็นศูนย์ราชการของจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ย้ายขึ้น 4 ของอาคาร และ ปัจจุบันนี้อาคารของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนี้ได้ทำการก่อสร้างด้วยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใน 20,890,000 บาท โดยก่อสร้างบนพื้นที่ของหนองแพงพวย ถนนสายศูนย์ราชการ-วัดใหญ่ชัยมงคล ตำบลคลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 12 ไร่เศษ และได้ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในอาคารนี้ เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2542 เป็นต้นมา

นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นโยบายด้านการพัฒนาการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยใช้หลักการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลสนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

1. สนับสนุนการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้บริหารออกมาร่วมประชุม พบประชาชนเพื่อรับฟังความเห็นและความต้องการของประชาชนโดยตรงในทุกพื้นที่

2. สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. สนับสนุนให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกเยี่ยมพบประชาชน เพื่อรับฟัง ปัญหาและความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่ โดยฝ่ายบริหารเปิดกว้างและพร้อมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกท่าน เพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ของสมาชิกทุกๆ ด้าน

4. กระจาย ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระ นครศรีอยุธยา ให้ประชาชนทราบโดยถูกต้องและรวดเร็ว โดยผ่านทางเอกสารสิ่งพิมพ์ และสื่อสารมวลชนต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

5. ปรับปรุงการบริหารจัดการ ทั้งด้านอาคาร สถานที่ บุคลากร จัดตั้งและปรับปรุง ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ทันสมัย มีความคล่องตัว เพื่อเตรียมความพร้อมให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถรับมือการถ่ายโอน ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้โดยทันที

6. สนับสนุนให้ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดทุกคน มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ โดยขอความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา ระดับสูงของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้มีการศึกษาอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม

7. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร การบริการและระบบการคลัง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อคุณภาพการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม

8. เร่งรัด สนับสนุน การสร้างกลไก กระบวนการตรวจสอบ และติดตามประเมินผล การดำเนินงานของท้องถิ่น รวมทั้งการเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดี แก่บุคลากรของท้องถิ่น เพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติงานอย่างสุจริต

9. สนับสนุนการเพิ่มบทบาท และช่องทางของประชาชน ในการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงาน การร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น

10. เสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพของชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเมือง ท้องถิ่น

11. สนับสนุนการสร้าง ขยายเครือข่ายชุมชนและพัฒนาศักยภาพของเครือข่าย ชุมชน โดยประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการของท้องถิ่นอย่างมี เอกภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

12. ส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองสิทธิของประชาชน การรณรงค์สร้างจิตสำนึก ให้รู้หน้าที่ของประชาชนในการเคารพกฎหมายอย่างเคร่ง

นโยบายด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยแยกออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และ อุตสาหกรรม

1.1 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการลงทุนในธุรกิจการค้า การบริการที่เอื้ออำนวยต่ออุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง ธุรกิจขนาดย่อม ที่ไม่เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการวางแผน การจัดการ การขนส่งสินค้า เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า(ระบบโลจิสติกส์) และการขยายการจ้างงาน และกระจายรายได้ รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระรายย่อย

1.2 ส่งเสริมอาชีพของประชาชนโดยร่วมมือและประสานงานกับจังหวัด พระนครศรีอยุธยาเพื่อสนับสนุนผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” สนับสนุน การจัดตั้งหรือปรับปรุงศูนย์จำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้สามารถมีตลาดขายตรงต่อผู้บริโภคได้ และให้เป็นศูนย์รวมของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัด รวมถึงการประชาสัมพันธ์ เปิดเผยให้ประชาชนผู้สนใจและนักท่องเที่ยวสามารถจับจ่ายซื้อได้โดยสะดวก

1.3 สนับสนุนให้ประชาชนในทุกพื้นที่ที่สนใจประกอบอาชีพทั้งด้านการเกษตร การเกษตรอุตสาหกรรม ช่างฝีมือแรงงานทุกด้าน เข้ารับการฝึกอบรมโดยมีผู้มีความรู้ความชำนาญ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะประสานงานกับจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เปิดการฝึกอบรมในทุกพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดรายได้โดยตรงแก่ประชาชน เป็นการแก้ปัญหาค่าความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล

1.4 ส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมในหมู่บ้านหรือชุมชน โดยสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของผู้ที่ใช้แรงงาน ในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เช่น กลุ่มโรงงานเย็บเสื้อผ้า โรงงานเย็บเครื่องหนัง เป็นต้น รับงานจากโรงงานมาทำในหมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสนับสนุนงบประมาณ ในกรอบที่สามารถให้การอุดหนุนได้ตามกฎหมายเป็นการช่วยเหลือประชาชนให้มีงาน ทำในหมู่บ้าน อันทำให้สามารถสร้างครอบครัวและชุมชนเข้มแข็งในพื้นที่ต่างๆ ได้

2. ด้านส่งเสริมภาคการเกษตร

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร ทำการเกษตรแบบผสมผสาน ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ลดการใช้ปุ๋ยเคมี ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในการเพิ่มผลผลิตและสนับสนุนการจัดตั้งโรงงานผลิต ปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพของชุมชน โดยการประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ขอให้มีการฝึกอบรมแก่เกษตรกรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับเกษตรกรให้ทั่วถึงทุกอำเภอ

2.2 พัฒนาพื้นที่ราบลุ่มให้สามารถทำการเกษตรได้ตามฤดูกาล โดยส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถเลือกพันธุ์พืชที่เหมาะสมในการเพาะปลูก พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ เช่น คู คลอง หนอง บึง โดยการขุดลอกตามลำดับความจำเป็น เพื่อให้เกษตรกรสามารถกักเก็บน้ำและนำน้ำไปใช้ทุกฤดูกาลได้

2.3 ส่งเสริมทางการตลาดให้กับสินค้าเกษตร โดยใช้ตลาดกลางเป็นแหล่งกระจายสินค้าการเกษตรตามฤดูกาล และให้การสนับสนุนการจัดตั้งตลาดเอกชนในการกระจายสินค้าเกษตรในทุกพื้นที่ ประสานกับส่วนราชการในการแก้ปัญหาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ

3. ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

3.1 พัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการจัดทำแผนที่ท่องเที่ยวติดตั้งตามแหล่งชุมชนใหญ่ เช่น สถานีขนส่ง สถานีรถไฟ เก็บรวบรวมสถิติสำคัญ เพื่อเผยแพร่แก่นักท่องเที่ยวและผู้สนใจ จัดทำเอกสารการท่องเที่ยว ที่รวบรวมแหล่งท่องเที่ยวสำคัญทางประวัติศาสตร์ เส้นทางการเดินทาง และข้อมูลสำคัญสำหรับนักท่องเที่ยวทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

3.2 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่น เพื่อให้สามารถเป็นมัคคุเทศก์อาสาสมัครประจำแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ๆ และเมื่อพร้อมหรือมีช่องทางที่จะดำเนินการทางกฎหมายได้ จะให้บริษัทท่องเที่ยวรับมัคคุเทศก์ ท้องถิ่น เป็นผู้นำชมสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชนได้อีกทางหนึ่ง

3.3 สนับสนุน ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัด และพื้นที่ในเขตเมือง รวมทั้งฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

3.4 สนับสนุนให้มีการลงทุนบริการสาธารณะในเขตเมือง เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวมาใช้บริการ และท่องเที่ยวในเขตเมือง

3.5 จัดให้มีแผนป้องกันและมาตรการโดยร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน ในการร่วมมือกันสร้างหลักเกณฑ์ กติกาทางการค้า เพื่อให้เกิดมาตรฐานทางด้านราคา คุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยว

3.6 สนับสนุนส่งเสริมมาตรการในการสอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว

นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม แยกเป็น

1. ด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต

1.1 สนับสนุนครอบครัวให้เข้มแข็งนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ปรับสามารถดูแล สมาชิกได้อย่างมีคุณภาพและส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของผู้สูงอายุโดยใช้ระบบคลังสมอง สนับสนุนจังหวัดในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน โดยเน้นการพัฒนาการแบบยั่งยืน เช่น มีสวนสุขภาพในชุมชนการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ครอบครัว ด้วยการเสริมสร้างความรักความอบอุ่นในครอบครัว ให้มีอาชีพ มีรายได้พอเพียง ให้

ชุมชนมีลานกีฬาและอุปกรณ์กีฬาสำหรับเด็กและเยาวชน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งใน การแก้ไขปัญหา
เสพติดในหมู่เด็กและเยาวชนด้วย

1.2 ร่วมมือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติดของจังหวัดอย่างใกล้ชิด
โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.3 ร่วมมือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอบายมุขของจังหวัดอย่างใกล้ชิด

1.4 สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพ “ตำรวจหมู่บ้าน” หรืออาสาสมัคร รูปแบบ
อื่นที่สามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ และฝ่ายปกครองตำรวจในการคุ้มครองรักษา และ
สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน

1.5 จัดเตรียมบุคลากรและงบประมาณ เพื่อสนับสนุนเตรียมการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท

1.6 ส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี และผู้สูงอายุ โดยการประสานกับสถานพยาบาล
ของรัฐ ออกเยี่ยมเยียนให้คำแนะนำ ตามระยะเวลาและสถานที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนเบี้ย
ยังชีพสำหรับผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมตามนโยบายของรัฐ

1.7 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชนและการบริการสาธารณสุข
ให้เพียงพอและทั่วถึง โดยให้ชุมชนมี ส่วนร่วมในการจัดการ

1.8 ส่งเสริม ปลูกฝังและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่เด็ก เยาวชน
และประชาชน โดยให้องค์กรประชาชน ผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและแก้ไข
ปัญหาชุมชนมากขึ้น

1.9 ส่งเสริมการสร้างความเป็นธรรมในสังคม การสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน
เพื่อให้ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของกฎหมาย

1.10 สนับสนุนส่งเสริมให้ภาครัฐ เอกชน ประชาชน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ด้าน
ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

1.11 สนับสนุนให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ด้อยโอกาสในสังคม ผู้ช่วยเหลือ
ตนเองไม่ได้ ให้สามารถดำเนินชีวิตได้สมควรแก่สภาพ

1.12 ปรับปรุง และพัฒนาระบบการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ การประสานงาน
ระหว่างหน่วยงานของรัฐ เอกชน ให้สามารถดำเนินการร่วมกันแก้ไข ช่วยเหลือสงเคราะห์
ผู้ประสบภัยอย่างมีประสิทธิภาพ

1.13 ส่งเสริมและประสานงานพัฒนาประชากรด้านสาธารณสุขมูลฐานในการ
แก้ไขป้องกันสิ่ง เสพติดและโรคเอดส์ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคเอกชน
อย่างใกล้ชิด

2. ด้านสาธารณสุข

2.1 ร่วมมือกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุน

สร้างเครือข่ายระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข สุขให้ครอบคลุม ทำการส่งเสริม สุขภาพ และป้องกันโรค พัฒนาศักยภาพ เป็นสื่อกลาง ในการแจ้งข่าวสาร การแพร่ระบาดและวิธีป้องกันโรคประจำถิ่น และโรคตามฤดูกาล ได้เต็มประสิทธิภาพ

2.2 สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ในการรับบริการทางสาธารณสุขพื้นฐาน และสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของรัฐและเครือข่าย

2.3 ประสานและสนับสนุนให้มีหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ห่างไกลหรือตาม สถานีอนามัยตำบล ประจำตำบล ในพื้นที่และเวลาที่เหมาะสม

2.4 ปรับปรุงสนามกีฬาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีมาตรฐานและให้สามารถใช้เป็นสถานที่จัดการแข่งขันได้ ทั้งในระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด และสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้

2.5 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์กีฬาส่งเสริมการกีฬาเพื่อสร้าง โอกาสให้เยาวชน โดยพัฒนาทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ สร้างลานกีฬาในแหล่งชุมชนต่าง ๆ ทุกอำเภอตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามเงื่อนไขที่สามารถกระทำโดยไม่ขัดกับระเบียบและกฎหมาย

2.6 ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เร่งรัดการควบคุม และป้องกันโรค การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เป็นเรื่องด่วนของชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

2.7 พัฒนา และกระจายการบริการด้านการแพทย์ และสาธารณสุขให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ถึงประชาชนทุกกลุ่ม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการจัดการด้านสาธารณสุข โดยเน้นยุทธศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการดูแลตนเอง

นโยบายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาตามความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ในวันสำคัญของทุกศาสนา

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฟื้นฟูกิจกรรม และตั้งกลุ่มเพื่ออนุรักษ์สืบสานมรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาศาสนสถานและแหล่งประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรมของท้องถิ่น

4. สนับสนุนให้มีการจัดตั้ง ศูนย์บริการทางการศึกษา ศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้บริการทางด้านการศึกษา และเป็นศูนย์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เอกลักษณ์ของท้องถิ่น

นโยบายด้านการศึกษา

1. ส่งเสริม สนับสนุนการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ทั้งการศึกษา ในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเปิด โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชน ประชาชน และ

ผู้ด้อยโอกาสในสังคม สนับสนุนผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษผู้เรียนที่ยากจนและผู้ด้อยโอกาส

2. ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษาให้เป็นไปตามความสมัครใจ และความพร้อมตามสถานการณ์นั้น ๆ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารหลักสูตรและเนื้อหาสาระในการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้คุณธรรมนำความรู้

4. พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีความสามารถในการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม ครู ณาจารย์ และบุคลากร การศึกษา สื่อและอุปกรณ์ หลักสูตรสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

5. ประสานงาน เชื่อมโยง อำนวยความสะดวกสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ ให้สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความเข้มแข็งและสามารถบริหารจัดการด้วยตนเอง ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยพัฒนาบุคลากร หลักสูตรสื่อการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา และทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นำไปสู่สถานศึกษาด้านแบบขององค์การบริหารส่วน ท้องถิ่น

6. สนับสนุน การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ประชาชนโดยทั่วไป สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถตามความประสงค์ทุกสาขาวิชา โดยการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเปิดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ในลักษณะของการรวมกลุ่มสนใจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน สภาพปัญหาชุมชนและสังคมกลุ่มปัญหาท้องถิ่น

7. สนับสนุนและร่วมมือพหุภาคี ระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชน ประชาชน ให้เป็นระบบเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียนในระดับต่าง ๆ โดยเปิดการแข่งขันทางวิชาการทุกสาขาวิชา ในวิชาและสถานที่ที่เหมาะสม โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสนับสนุนงบประมาณ

นโยบายด้านบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. เร่งรัดให้มีการจัดการทำผังเมืองรวมเพื่อ “อยุธยาเมืองน่าอยู่ท่องเที่ยวและน่าลงทุน”

2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศน์ร่วมกับชุมชน โดยสนับสนุนและเร่งรัดให้มีการปลูกต้นไม้ และรักษาความสะอาดสองข้างทางหลวงที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รณรงค์กำจัดสิ่งปฏิกูลตามลุ่มน้ำอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง รณรงค์กำจัดและควบคุมมลภาวะสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ซึ่งมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชนและปรับปรุงสภาพสถานที่ถูกสุขอนามัยโดยปราศจากมลพิษทางกลิ่นและควันในแหล่งชุมชน สำคัญ

3. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้แก่เยาวชน ประชาชน ชุมชน องค์กรในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม โดย สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน ประชาชน ชุมชน องค์กรในท้องถิ่นทุกระดับ ในการเชื่อมโยงและประสานเครือข่ายกับภาครัฐ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

4. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การใช้พลังงานทดแทนและฟื้นฟูทรัพยากร สิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

5. สนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเพื่อระบบการจัดการมลพิษหรือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

6. ศึกษาและเตรียมการจัดตั้งโรงงานกำจัดขยะที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาขยะในเขตตัวเมือง และชุมชนต่างๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระตุ้นให้ ประชาชน ชุมชน องค์กรใน ท้องถิ่นทุกระดับ ร่วมกันดูแลและพิทักษ์ เฝ้าระวังและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น

8. ส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรลดการใช้สารเคมี

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. พัฒนาและปรับปรุง ขยายระบบการให้บริการ โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน เมืองในอนาคต รวมทั้งมีแผนบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภครวม

2. เร่ง รัดการพัฒนา ระบบการคมนาคมขนส่ง สาธารณะ ทั้งทางบกและทางน้ำ เพื่อให้สอดคล้อง กับระบบโลจิสติกส์ และตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการ นักลงทุน ภาคเอกชนให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการลงทุนระบบบริการพื้นฐานโดยเสรี ให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมลงทุน และให้ท้องถิ่น ประชาชน มีส่วนร่วมตัดสินใจในโครงการต่างๆ

4. พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สะพาน ในความดูแลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้พร้อมรับสามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล

5. ก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ตามความจำเป็นที่เร่งด่วน ตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ออนไลน์, 2554)

2.5.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวิสัยทัศน์ คือ การศึกษาก้าวหน้า พัฒนาสาธารณสุข ยกกระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง การกีฬาสู่สากล ท่องเที่ยวมี

คุณภาพ บริหารคุ่มค่า ประชาชนมีส่วนร่วม พันธกิจ มุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ สร้างมาตรฐานการศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนมีรายได้เพิ่มและได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น ยกระดับงานสาธารณสุข พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค-สาธารณสุขปกครอง การท่องเที่ยว และงานวัฒนธรรมประเพณีประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนากีฬาสู่ระดับประเทศ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน บริหารงานบนหลักธรรมาภิบาล

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

นโยบายสานต่อแนวทางพระราชดำริ

1. ประสานและบริหารจัดการน้ำตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี พ.ศ.2538 เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

2. พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

3. พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2. พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา (ครู อาจารย์ นักเรียน) ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล

3. สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา

4. สนับสนุนศูนย์คอมพิวเตอร์ระดับชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะประชาชนในชุมชน

นโยบายด้านการพัฒนาการเกษตร

1. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต โดยส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม

2. ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

3. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน (อกม.)

4. ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำ

เครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น

5. สนับสนุนการทำเกษตรทางเล็อก

6. ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภคและเพื่อการอนุรักษ์

นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

1. ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ
2. ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน
3. ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต
5. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
6. ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปราม และแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิต การจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
7. ดำเนินการโครงการ อบจ.สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหาอุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
8. ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ (Hall of Fame) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่จังหวัดนครราชสีมา

นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุข

1. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในระดับตำบลหมู่บ้าน และชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทัวถึงและทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรงโดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

1. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้าน โครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

2. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึงให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

3. ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม

4. ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค

5. ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่งในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน

นโยบายด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

1. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

2. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้น โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด หน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัด เพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษาเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬารวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

นโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

1. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3. สนับสนุนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน

4. บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

5. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และความต้องการ ของประชาชนในการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ
2. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

4. สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัย และการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ คู่ม่น้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

2. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

3. ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา,ออนไลน์, 2555)

2.5.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อ พ.ศ.2498 ได้มีแนวคิดในการจัดการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ก็ถือกำเนิดขึ้นในขณะนั้น เช่นเดียวกัน พ.ศ.2540 ได้มีการตรา พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 มาบังคับใช้แทน เนื่องจากผลกระทบจาก พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ที่ยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นอกจากนั้นยังได้แยกข้าราชการส่วนภูมิภาคออกจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(ซึ่งเดิมผู้ว่าราชการจังหวัดเคยดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด) มาให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้เลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร พ.ศ.2546 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 เป็นต้นไป โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ได้ กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี (ไม่เกิน 2 วาระ)

นโยบายการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดนโยบายการบริหารราชการไว้จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและการกีฬา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาไว้เป็นทุน สร้างงาน สร้างรายได้ โดยยึดหลักการศึกษาสรางคน คนสร้างชาติ ดังนี้

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชาวจังหวัดปราจีนบุรี ให้ดีขึ้นในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬาและการสังคมสงเคราะห์ให้แก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการและสวัสดิการที่ดี

2. ส่งเสริมทุนบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ โบราณสถาน จารีตประเพณีและวัฒนธรรม อันดีงามให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของจังหวัดปราจีนบุรี เช่นงานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีมาฆปุริมีศรีปราจีนงานวันเด็กแห่งชาติ เป็นต้น

3. สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเพื่อสร้างครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง โดยจัดให้มีโครงการครอบครัวผาสุกและครอบครัวอบอุ่น และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ส่งเสริมการกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาในระดับตำบลระดับอำเภอ และระดับจังหวัด

5. ส่งเสริมสถาบันครอบครัว และพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

6. ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ได้ก่อสร้างห้องสมุดประชาชน สำหรับ นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการและประชาชนทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะเปิดทดลองให้บริการภายในเดือนธันวาคม พ.ศ.2555

นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของจังหวัดโดยมีแนวทาง ดังนี้

1. สนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้าใจในการลงทุนและพาณิชย์กรรมโดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง

2. สนับสนุนส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

3. ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ให้ปรับตัวเข้ากับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีนโยบายในการฟื้นฟูสภาพและป้องกันการเสื่อมโทรมหรือสูญสิ้นไปของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการรณรงค์ให้ประชาชน ชาวจังหวัดปราจีนบุรี เห็นคุณค่าและมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

3. บริหารและจัดการสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ โดยส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มุ่งมั่นที่จะยกระดับด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการเกษตร ให้ได้มาตรฐาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ฯลฯ ให้ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมและรองรับการคมนาคมและการขนส่งในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. พัฒนาแหล่งน้ำ คู คลอง เพื่อการอุปโภค บริโภค ตลอดจนด้านการเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม

3. สนับสนุนส่งเสริมด้านเทคนิค วิธีการ เครื่องมือเครื่องจักรกล ตลอดจนบุคลากร ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

4. ส่งเสริมและจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด เพื่อให้การใช้ประโยชน์ที่ดิน เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5. บริหารจัดการภารกิจถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. ส่งเสริมและจัดทำผังเมืองรวมป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติและเหตุฉุกเฉิน โดยพัฒนาศักยภาพและความร่วมมือทุกภาคส่วน

นโยบายด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดปราจีนบุรีเป็นจังหวัดที่มีสถานที่ท่องเที่ยวมากมายทั้งสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวอยู่เป็นประจำ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จึงมีนโยบายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว แบบบูรณาการ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว
2. ปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวให้มีความสะดวก และปลอดภัย
3. สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยมีส่วนร่วมแบบบูรณาการและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวมากขึ้น
4. จัดให้มีระบบข้อมูล เพื่อการท่องเที่ยวพร้อมจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
5. ส่งเสริม และพัฒนาให้ท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และประวัติศาสตร์

นโยบายด้านการเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้น จึงมีแนวนโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมขององค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” เพื่อนำประโยชน์สูงสุดสู่ชาวจังหวัดปราจีนบุรี
2. จัดให้มีระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และช่วยเหลือในด้านบรรเทาสาธารณภัย
3. มุ่งเน้นและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เน้นการบริหารราชการแบบเปิด โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีมากขึ้น โดยให้ประชาชนเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. สร้างแรงจูงใจ เพิ่มขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับ
6. บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

7. ส่งเสริมพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการปฏิบัติงานและการติดตามประเมินผล

นโยบายการบริหารราชการ ทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นนั้น บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และอยู่บนพื้นฐานความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนจังหวัดปราจีนบุรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี, ออนไลน์, 2555)

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิลัญ ภูมิพินาคม (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการมุ่งใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน สำหรับภาวะผู้นำของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ประคอง รัศมีแก้ว (2551) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดย ศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ปาริชาติ สมใจ (2556) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ 2) ผู้นำที่มุ่งให้การสนับสนุน 3) ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ 4) ผู้นำที่มุ่งการ

ตั้งการ 5) ผู้นำที่มุ่งให้บริการ 6) ผู้นำที่มุ่งบุคคล 7) ผู้นำที่มุ่งขยายความคิด 8) ผู้นำที่มุ่งมอบหมายงาน องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การขาดงาน 3) คุณภาพโดยรวมทั่วไป 4) อัตราการออกกลางคัน และ 5) ผลสัมฤทธิ์

สมถวิล ชูทรัพย์ (2550) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านอาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ

สมคิด สกุสสถาปัตย์ (2552) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่องเน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างพอเพียง

สุนทร เพราะสุนทร (2539) ศึกษาอัตลักษณ์ของอธิบดีกรมตำรวจไทย เป็นการเสนอแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาและพยากรณ์พฤติกรรมที่อาจเป็นไปได้ของอธิบดีกรมตำรวจ นอกเหนือไปจากการพิจารณาเพียงความมีอาวุโส ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งนี้ ผลการศึกษาพบว่า อธิบดีกรมตำรวจไทย 23 ท่าน ในอดีตถูกจัดแบ่งตามประเภทของอัตลักษณ์เป็น 4 ประเภทที่แตกต่างกัน คือ อัตลักษณ์แบบปรับตัว อัตลักษณ์แบบยอมตาม อัตลักษณ์เชิงบังคับ และ อัตลักษณ์แบบถอนตัว อัตลักษณ์ที่แตกต่างกันนั้นเป็นผลมาจากภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจตลอดจนลีลาการปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน จึงเป็นการยืนยันถึงความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์ และภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของอธิบดีกรมตำรวจแต่ละท่าน ขณะเดียวกันอธิบดีที่จัดอยู่ในอัตลักษณ์แต่ละประเภทได้แก่ อัตลักษณ์แบบปรับตัว อัตลักษณ์แบบเชิงบังคับ อัตลักษณ์แบบยอมตาม และ

อัตลักษณ์แบบลอนตัว จะมีลักษณะพฤติกรรมที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า อัตลักษณ์เป็นเครื่องมือในการอธิบายและพยากรณ์พฤติกรรมของผู้นำหรืออธิบดีกรมตำรวจได้เป็นอย่างดี

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสมโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหารและผู้บริหารสตรีกลุ่มงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการ วัตถุประสงค์และการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่าปัจจัยรายย่อย 11 ตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและ ทัศนคติ ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่ามี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของ ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อใน อำนาจตน และ 6) นโยบายสตรี

วาริ เจริญกุลไชย (2537) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการ ประกอบธุรกิจขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร การศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารกิจการธุรกิจขนาดย่อม โดยเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการประกอบ ธุรกิจ ระหว่างผู้บริหารกิจการที่เป็นเพศชายและผู้บริหารกิจการที่เป็นหญิง รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ คาดว่า จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมของผู้บริหารกิจการทั้งชายและ หญิง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การ ได้รับการยกย่องจากการทำงานในสถานประกอบการนั้น การได้รับการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในสถานประกอบการนั้น และระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น ผู้ศึกษารวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารกิจการธุรกิจขนาดย่อม 264 ราย ใน 88 สถานประกอบการ และเจ้าของกิจการ

ดังกล่าวอีก 88 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าร้อยละ ค่า t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Forward Selection ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยไม่มีความแตกต่างกันในทุกมิติ
2. มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานระหว่างปัจจัยทุกตัวที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมของผู้บริหารทั้งชายและหญิง
3. ปัจจัยทุกตัวที่ทำการศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจทั้งหญิงและชาย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้น ๆ การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การได้รับการยกย่องจากการทำงานในสถานประกอบการ และการได้รับการพัฒนาศักยภาพ
4. มีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญของปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมของผู้บริหารทั้งชายและหญิง กล่าวคือ ลำดับแรกสำหรับผู้บริหารหญิง ได้แก่ อายุ ในขณะที่ผู้บริหารชาย ได้แก่ การได้รับการยกย่อง
5. เจ้าของกิจการให้ความเห็นว่า ปัญหาที่เกิดจากผู้ร่วมงานสตรีที่สำคัญในลำดับแรกคือ สตรีมีความลำเอียงไม่เป็นธรรม และให้ข้อเสนอแนะว่าต้องการผู้ร่วมงานสตรีที่มีความสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว

พิมลพรรณ วายจตุ (2536) ศึกษาสถานภาพและบทบาทของสตรีไทย : การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาในครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้านกับครอบครัวซึ่งภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน (2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในวิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวซึ่งภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน (3) เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ของสามีซึ่งภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน (4) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำรงชีวิตของครอบครัวซึ่งสามีและภรรยาต่างออกไปทำงานนอกบ้านกับครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน

วิธีการศึกษาในเรื่องนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและสังเกตการณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่สตรีออกไปทำงานนอกบ้าน 6 ครอบครัว และกลุ่มที่สตรีไม่ออกไปทำงานนอกบ้านอีก 6 ครอบครัว รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาทั้งหมด 12 ครอบครัวผลการศึกษาพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาในครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน มีความแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาของครอบครัว ซึ่งสามีและ

ภรรยาต่างออกไปทำงานนอกบ้าน ในเรื่องบทบาทการหาเลี้ยงครอบครัวและอำนาจในการตัดสินใจ ภายในบ้าน ครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยา ออกมาในรูปความไม่เสมอภาคในการตัดสินใจภายในครอบครัว ส่วนครอบครัวซึ่งสามีและภรรยา ออกไปทำงานนอกบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาออกมาในรูปเสมอภาคในการตัดสินใจในครอบครัว

2. การเปลี่ยนแปลงในวิธีการอบรมเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวซึ่งมารดาออกไปทำงานนอกบ้านมีวิธีการในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกับครอบครัวซึ่งมารดามีได้ออกไปทำงานนอกบ้าน พบว่ามารดาที่ออกไปทำงานนอกบ้านมีความใกล้ชิดและมีเวลาให้กับบุตรน้อยลง

3. สามีของภรรยาซึ่งออกไปทำงานนอกบ้าน มีการปรับเปลี่ยนบทบาทในด้านความคิดและพฤติกรรมในการยอมรับบทบาทหาเลี้ยงครอบครัวร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจของภรรยาภายในครอบครัวมากขึ้น สามีของภรรยาที่ออกไปทำงานนอกบ้านมีบทบาทในการดูแลบุตรมากขึ้น

4. ปัญหาในการดำเนินชีวิตของครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน แตกต่างจากครอบครัวซึ่งสามีและภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน คือ ครอบครัวที่ภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน มีปัญหาในเรื่อง (1) เศรษฐกิจของครอบครัว (2) ภรรยาเอาใจใส่ต่อบุตร และสามีมากเกินไป ส่วนครอบครัวซึ่งสามีภรรยาออกไปทำงานนอกบ้านประสบปัญหาในเรื่อง (1) การใช้เวลาระหว่างสามีภรรยาและการใช้เวลาแก่บุตร (2) การแบกรับภาระของภรรยาที่มีต่องาน ภายในบ้านและงานภายนอกบ้าน มีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังนี้

1. ครอบครัวซึ่งภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน

1.1 ส่งเสริมให้ภรรยาซึ่งมิได้ออกไปทำงานนอกบ้านหารายได้พิเศษ

1.2 ส่งเสริมให้ภรรยาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หรือให้ความสนใจในครอบครัวมากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายที่มิต่อสามีและบุตรมากเกินไป

2. ครอบครัวซึ่งสามีและภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน

2.1 ส่งเสริมให้สามี ภรรยา และบุตร มีกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัวเป็นการเพิ่มโอกาสในการพูดคุยปรึกษากัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความเห็นห่างภายในครอบครัว

2.2 ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมภายในครอบครัว โดยเริ่มตั้งแต่เด็กว่าหน้าที่และภาระรับผิดชอบภายในบ้านเป็นเรื่องของผู้หญิงและผู้ชายที่จะทำร่วมกัน

กัลยา กิตติธาดากุล (2544) ศึกษาการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงาน ในองค์การราชการ

จังหวัดขอนแก่น (2) การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น และ (4) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการประจำในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่นรวม 22 องค์การ จำนวน 1,567 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อผู้ได้บังคับบัญชาในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่นแต่ละแห่งตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้วิธีตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ออกมาดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 9.0 for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการประจำ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุเฉลี่ย 39.28 วุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการที่นับตั้งแต่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการจนถึงปัจจุบัน 14.96 อายุราชการที่นับตั้งแต่ทำงานในองค์การราชการที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน เฉลี่ย 6.50 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ระดับ ซี 6 และมีสถานภาพที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีมากที่สุด

2) ปัจจัยด้านการขัดเกลาสังคม ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศในครอบครัวในสถานศึกษาและในองค์การ มีการรับรู้ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้งสามด้านพบว่า มีการรับรู้ในระดับปานกลาง

3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์ และจิตใจได้รับการสนับสนุนในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้งสี่ด้านพบว่าได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลาง

4) การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น พบว่า การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านการประเมิน และติดตามผลงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้งสี่ด้านพบว่า มีการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง

5) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น ในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร (Bivariate) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ วุฒิมหาบัณฑิต การขัดเกลา
 บทบาททางเพศในครอบครัว และในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุ
 อุปกรณ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์และจิตใจ

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการที่นับตั้งแต่เข้า
 รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการจนถึงปัจจุบัน อายุราชการที่นับตั้งแต่ทำงานในองค์กรราชการที่
 สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม คือ การขัดเกลา
 บทบาททางเพศในสถานศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้าน
 การปฏิบัติงานในองค์กรราชการจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์กร
 ราชการจังหวัดขอนแก่นในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate
 Relationship) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เพศ การขัดเกลาบทบาททางเพศในสถานศึกษา การสนับสนุน
 ทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์และจิตใจ

ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิมหาบัณฑิต อายุราชการที่
 นับตั้งแต่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการจนถึงปัจจุบัน อายุราชการที่นับตั้งแต่ทำงานใน
 องค์กรราชการที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการขัดเกลาทาง
 สังคม ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศในครอบครัว และองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทาง
 สังคม ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ไม่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการ
 ปฏิบัติงานในองค์กรราชการจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรงพร ศรีช่วย (2544) ศึกษาบทบาททางวารสารศาสตร์ในเรื่องสตรีของ คุณ
 นิลวรรณ ปิ่นทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาททางวารสารศาสตร์และแนวคิดเรื่องสตรีของคุณ
 นิลวรรณ ปิ่นทอง โดยมุ่งศึกษาประวัติชีวิตและการท างานด้านวารสารศาสตร์ รวมทั้งบทบาทใน
 ฐานะนักหนังสือพิมพ์สตรี ประเด็นเรื่องสตรีที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ สตรีกับการเมือง และ
 สตรีกับสังคม วิธีการศึกษาเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาและสัมภาษณ์ผู้ถูกวิจัย โดยพิจารณาจากบทบาท
 การเป็นบรรณาธิการที่สะท้อนแนวความคิดในการนำเสนอเนื้อหาเรื่องสตรี ประชากรที่ศึกษาได้แก่
 ข้อเขียนของคุณนิลวรรณในนิตยสารสตรีสาร ข้อเขียนของผู้เขียนอื่นๆ ที่คุณนิลวรรณเป็นผู้คัดสรร
 ในฐานะบรรณาธิการและข้อเขียนในวารสารสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณนิลวรรณมีแนวคิดสตรีนิยมที่ค่อนข้างไปทางเสรีนิยม (Liberal Feminism)
 กล่าวคือสนับสนุนให้สตรีได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การศึกษา และ
 การประกอบอาชีพ โดยไม่รังเกียจงานบ้านซึ่งเป็นความคาดหวังเดิมของสังคมไทย ในขณะเดียวกัน
 ก็ไม่ทำทนายอำนาจของผู้ชายด้วยการเรียกร้องสิทธิ แต่กระตุ้นให้สตรีศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

2. ความสำเร็จของการทำหน้าที่บรรณาธิการนิตยสารสตรีของคุณนิลวรรณ ได้รับแรงเสริมจากสถานภาพทางสังคม ซึ่งเธอมีบทบาทอย่างสำคัญอยู่ในองค์กรสตรีและสถาบันทางวิชาการด้านภาษาและหนังสือของชาติ

3. คุณนิลวรรณมีคุณสมบัติพิเศษที่แตกต่างจากนักหนังสือพิมพ์สตรีทั่วไป ในข้อที่มีความเชี่ยวชาญทางภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี เป็นนักกิจกรรมในแวดวงสตรี พร้อมกับการทำหน้าที่นักหนังสือพิมพ์เพื่อสตรี นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติในการเป็นนักภาษาและนักวรรณกรรม ทำให้เธอสามารถแสดงวาทกรรมเกี่ยวกับสตรีได้อย่างน่าสนใจ

กอบแก้ว คุณจำนง (2541) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยเอกชน: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยรังสิต การศึกษาเรื่องนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อที่จะทราบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ตามความเห็นของผู้บริหารสตรี และของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นแบบใด และความเห็นดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยรังสิต ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.22 มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นแบบประชาธิปไตย

2. ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ระหว่างอายุ รายได้ ครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการสมรส ความพึงพอใจในโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ทั้งในส่วนของผู้บริหารสตรีและในส่วนของอาจารย์และเจ้าหน้าที่

วลีรัตน์ แสงไชย (2542) ศึกษาบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านภูมิหลังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีว่ามีผลกระทบต่อการแสดงบทบาททางการเมืองหรือไม่อย่างไร (2) ศึกษาบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีภายในสภาได้แก่ บทบาทหน้าที่ในด้านนิติบัญญัติ และบทบาทหน้าที่ในการติดตามเพื่อควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารว่า มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมหรือไม่อย่างไร (3) ศึกษาบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีภายนอกสภาได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่เพื่อผลทางการเมือง ซึ่งบทบาทภายนอกสภานี้ช่วยส่งเสริมบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีหรือไม่อย่างไร โดยใช้ประชากรศึกษาทั้งหมด 22 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าปัจจัยด้านภูมิหลังที่มีผลต่อการแสดงบทบาททางการเมือง คือ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านความมั่นคงของฐานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการมีประสบการณ์ทางการเมือง และปัจจัยด้านจำนวนสมัยในการดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ส่วนปัจจัยในด้านพรรคการเมือง พบว่าการมีบทบาทภายในพรรคการเมืองที่ตนเองสังกัด การมีความสัมพันธ์ และคุ้นเคยกับผู้มีอำนาจ

ภายในพรรค จะเอื้อประโยชน์ต่อการแสดงบทบาททางการเมือง ในส่วนของบทบาททางการเมือง ภายในสภานั้น พบว่าบทบาทด้านนิติบัญญัติมีในระดับน้อย-ปานกลาง ส่วนบทบาททางการเมือง ภายนอกสภา พบว่ามีในระดับมาก และบทบาททางการเมืองภายนอกสภานี้ส่งผลที่เอื้อประโยชน์ ต่อการแสดงบทบาททางการเมืองภายในสภาของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้วย

อุไรวรรณ เหมมุน (2540) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทยหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าในระบบราชการไทยของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) (2) เพื่อวิเคราะห์บทบาทความเป็นผู้นำและความคาดหวัง คุณลักษณะของผู้นำทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) (3) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อบทบาทความเป็นผู้นำและ โอกาสความก้าวหน้าในระบบราชการของข้าราชการพลเรือนสตรีหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 วิธีการศึกษากระทำโดยการค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือนสตรีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง ที่ดำรงตำแหน่งระดับอธิบดีขึ้นไปในระหว่างปี พ.ศ.2540-2545 ในการวิจัย จำนวน 6 คน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 6 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนเมษายน-กลางเดือน กันยายน ปี พ.ศ.2545 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในระบบราชการไทยของ ข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) คือ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพภูมิหลังของครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมมี ส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน โอกาสในการแสดงบทบาทของข้าราชการพลเรือนสตรี ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป)

ลัษมณ ร่วมชาติ (2544) ศึกษาสตรีกับการบริหารราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงการเข้ามามีบทบาททางการเมือง การบริหารของสตรี ปัญหาและอุปสรรคในหน้าที่การบริหารและความยอมรับในบทบาทของผู้บริหาร สตรีรวมทั้งทัศนคติความคาดหวังของสตรีกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสถานภาพและบทบาทของสตรีไทย โดยศึกษาจากสตรีผู้บริหารในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 26 ราย แบ่งเป็นข้าราชการสตรีระดับ 7 ขึ้นไปในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค 9 ราย ข้าราชการสตรีระดับ 7 ขึ้นไปในหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่น 3 ราย และพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรีระดับหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกเป็นต้นไป จำนวน 14 ราย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเข้ามามีบทบาทการบริหารของสตรีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกประกอบ อาชีพรับราชการด้วยเหตุผลแรงจูงใจจากความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอาชีพ การได้รับ คำแนะนำและการสนับสนุนจากครอบครัวและการมีความรู้ความสามารถจากการศึกษาตรงกับสาขางานอาชีพ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน แบ่งออกเป็น

2.1 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการบริหาร เป็นปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหารทั่วไปต้องประสบในกระบวนการบริหาร เช่น การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การวางแผน เป็นต้น สตรีกลุ่มตัวอย่างมีแนวทางในการบริหารซึ่งเป็นความคิดเห็นส่วนตัวที่ยึดเป็นแนวทางในการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของตัวผู้บริหารเองเกิดจากการที่ภาระหน้าที่ทางครอบครัวส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ทางอาชีพ สตรีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้จักแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน

3. ความยอมรับในบทบาทของผู้บริหารสตรี ในประเด็นของความเป็นเพศหญิง ไม่มีผลกระทบที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ส่วนประเด็นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าสตรีกลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถทางการบริหารงาน และสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถเฉพาะตัว

ศศิพร สิทธิพันธุ์ (2539) ศึกษาเงื่อนไขการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี และการยอมรับ ส.ส. หญิง ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งเสริมในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรีในตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตลอดจนการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีในตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีน้อยเพียงใดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี จำนวน 15 คน และประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 422 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีในตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ผลการวิจัยโดยทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีนั้น จากการศึกษาพบว่าอุปสรรคในการเข้ามาสู่บทบาททางการเมืองของสตรี ได้ข้อสรุป 2 ประการ ประการที่หนึ่ง เกิดจากค่านิยมความเชื่อทางวัฒนธรรม ประเพณีที่ส่งสมถายทอดกันต่อๆมา โดยเฉพาะกิจกรรมทางการเมือง มีการสืบทอดทางความคิดที่มองว่าเพศชายเหมาะสมกว่าเพศหญิง 2) เกิดจากตัวสตรีเอง ไม่กล้าตัดสินใจในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง ตลอดจนการขาดความเชื่อมั่นในตนเองและ ประการที่สอง ในการที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี สามารถได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งนั้น พวกเขาเหล่านั้น มีปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนในการเข้ามาับบทบาททางการเมือง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เป็นที่รู้จักกันดี และสนิทสนมกันมานานในท้องถิ่นนั้น 2) พรรคการเมือง เช่น นโยบายพรรคและหัวหน้าพรรค 3) บุคลิกภาพส่วนตัว เช่น การศึกษา อาชีพ เป็นต้น และ 4) อิทธิพลของบุคคลนัยสำคัญเกี่ยวพันทางการเมือง

ส่วนในเรื่องของการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรี ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพและบทบาทของตนเอง (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี) พบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี สามารถแสดงบทบาทต่างๆ ได้เต็มที่เทียบเท่าเพศชาย ซึ่งในการทำงานไม่มีการแบ่งแยกความเป็นหญิง-ชาย สามารถแสดงบทบาททางการเมืองเหมือนกันหมดและในส่วนของประชาชนโดยการใช้แบบสอบถาม สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีจากการศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีการยอมรับบทบาททางการเมืองในตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในระดับปานกลาง ดังนั้นข้อสรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้ จึงน่าจะเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของการศึกษาบทบาทของผู้หญิง นักสำคัญและข้อเสนอแนะในการศึกษาได้รวบรวมและสรุปไว้ในงานวิจัยฉบับนี้

วันวิสาข คำชำนาญ (2545) ศึกษาบทบาทของรัฐมนตรีหญิง ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการก้าวสู่บทบาททางการเมือง และปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงบทบาททางการเมืองของนักการเมืองหญิงที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี (2) ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำและความคาดหวังคุณลักษณะของรัฐมนตรีหญิง (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองและโอกาสความก้าวหน้าทางการบริหารของนักการเมืองหญิงที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีหญิงในระบบการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวสู่บทบาททางการเมืองและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงบทบาททางการเมืองของนักการเมืองหญิงที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีหญิงคือ คุณสมบัติส่วนตัวของรัฐมนตรีหญิง (การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพภูมิหลังของครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม) มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสในการแสดงบทบาททางการเมือง ส่วนในเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำและความคาดหวังคุณลักษณะของรัฐมนตรีหญิงนั้น ผลการวิจัยพบว่า ต้องทำงานโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม โดยเฉพาะในเรื่องของการเมืองจะต้องตัดสินใจโดยยึดความเดือดร้อนของประชาชนเป็นหลัก และต้องมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความพร้อมที่จะแก้ปัญหา เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติอย่างแท้จริง และจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองและโอกาสความก้าวหน้าทางการบริหารของนักการเมืองหญิงที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีในระบบการเมืองไทย พบว่า อุปสรรคที่สำคัญต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองมักจะ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมดั้งเดิมที่ฝังลึกเกี่ยวกับบทบาททางเพศวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นเหตุประการหนึ่งที่ผู้หญิงไม่ยอมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งอาจเกิดจากพรรคการเมืองที่ปิดกั้น ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงในสังคมไทยสามารถเข้าสู่บทบาททางการเมืองอย่างจริงจัง รวมถึงตัวผู้หญิงเองอีกด้วยเช่นกัน ที่เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของผู้หญิงบนเส้นทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของสตรีที่เข้าสู่การเมืองไทย

ไพรัตน์ เคะชรินทร์ (2525) ศึกษาการมีส่วนร่วมในสังคมการเมืองและการปกครองของสตรีไทย ได้กล่าวสรุปว่า หลักฐานต่าง ๆ ไม่ปรากฏว่า สังคมไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่กีดกันและขัดขวางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมของสตรีแต่เหตุแห่งการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างไปจากชาย เพราะบทบาทหน้าที่ที่ยึดถือปฏิบัติถ่ายทอดกันมาแต่ในอดีต การเปลี่ยนแปลงในอัตราการเร่งให้สตรีไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง ตัวแปรสำคัญ คือ ระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้หญิงชายได้เข้าศึกษาในระบบโรงเรียน โครงการพัฒนาชนบทของทางราชการหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ได้วางรากฐานเบื้องต้น ทำความเข้าใจพื้นฐานให้กับสตรีและบุรุษในสังคมชนบทให้เห็นความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชายที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในงานสังคมด้านการเมืองและการปกครองที่เปิดโอกาสให้สตรีชนบทเข้าร่วมเป็นกรรมการในระดับหมู่บ้าน ตำบล และจังหวัดยังอยู่ในอัตราต่ำมาก

จากการศึกษาได้พบความไม่แน่ชัดในเรื่องการตัดสินใจในกิจกรรมสังคมการเมืองและการปกครองและค่านิยมระหว่างหญิงและชาย การสำรวจความคิดเห็น แสดงให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอัตราการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและการปกครอง

บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) ศึกษาบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร พบว่า 1) ผู้นำสตรีที่บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประสบผลสำเร็จว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า 2) ปัจจัยที่ทำให้สตรีมีโอกาสในการได้เข้าไปสู่ผู้นำทางการบริหารได้น้อยคือ สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง สตรีที่ไม่นิยมความมีอำนาจสนใจแต่การบ้านการเรือน สตรีที่ไม่นิยมยึดมั่นในอาชีพใดตลอดไป ความไม่กระตือรือร้นในการทำงานของสตรีความไม่นิยมยกย่องให้ผู้หญิงเป็นผู้นำในระดับบริหาร

คณะผู้วิจัยได้รับแรงคล้อยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาสภาพความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นของสตรีในสังคมไทย ความไม่เป็นธรรมเหล่านั้น มักเกิดจากการตัดสินใจโดยอาศัยพิจารณาของบุคคลเพียงบางกลุ่มในสังคม โดยอาศัยกรอบประเพณีโบราณ อาศัยสภาพแวดล้อมของสังคม และอาศัยลักษณะทางกายภาพทางเพศ เหล่านี้ล้วนเป็นจุดชะงักงันของการพัฒนากำลังคน และเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาในระดับสูงต่อไปของสังคม จากแรงคล้อยเหล่านี้เอง คณะผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัยขึ้นมาหลายประการด้วยกัน ผลการพิสูจน์สมมุติฐานแยกได้เป็นข้อๆ คือ

1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้นำสตรี คือ ผู้นำสตรีที่บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้นำสตรีประสบผลสำเร็จ และสตรีที่มีการศึกษาสูงยิ่งขึ้นก็มีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ “บทบาทสตรีไทยภาคใต้ที่มีต่อรายได้ของครอบครัว” ว่าปัญหาแรงงานสตรีทางภาคใต้ที่สำคัญที่สุดคือ การขาดการศึกษาที่เหมาะสม เพราะแม้สตรีที่อาศัยในเขตเทศบาลก็ยังมีการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ นอกจากนั้นถ้าหากจะพิจารณา

ความสำเร็จและการมีส่วนร่วมทางการบริหารของสตรีในสังคมไทยในอดีตแล้ว จะเห็นว่าไม่น้อยมาก เพราะสภาพและบทบาทสตรีทางการศึกษาตั้งแต่สมัยสุโขทัยนั้นสตรีในสังคมชนชั้นทั่วไปไม่มีบทบาททางการศึกษาเลย แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงในสมัยต่อๆ มาก็ตาม แต่บทบาทสำคัญก็ยังคงเป็นของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง งานวิจัยบางเรื่องก็ให้การสนับสนุนว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่สตรี

2. ระดับอายุ จากผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า ช่วงอายุมีสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหาร เนื่องจากปัจจัยแทรกซ้อนมีมาก การวิจัยครั้งนี้จึงไม่ยอมรับสมมุติฐานข้อนี้ แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าโดยสภาพของสังคมไทย ลักษณะการรับบุคคลเข้าทำงานส่วนใหญ่ เริ่มตั้งแต่ระดับชั้น ซี 1 ซี 2 เรื่อยไปจนถึง ซี 11 อันเป็นระดับสูงสุดของข้าราชการประจำ บุคคลที่จะได้เข้าขึ้นสู่ระดับบริหาร (ระดับหัวหน้ากอง ซี 6 เป็นต้นไปจนถึงซี 11) นั้น จำเป็นต้องอาศัยคุณวุฒิ (ใบปริญญาบัตร ประกาศนียบัตร) ประสบการณ์ในการทำงาน (อาวุโส คือรับราชการนาน) เป็นสำคัญ ดังนั้น อายุของนักบริหารจึงมีมากที่สุดช่วง 40-44 ปี ถึง 23% นักบริหารสตรีที่มีอายุช่วงนี้จึงมีมากที่สุด

3. ภูมิหลังของครอบครัวรับราชการ ไม่มีสหสัมพันธ์ร่วมกันกับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรี คือ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักระหว่างภูมิหลังของสตรีไม่ว่าจะเป็นราชการ ธุรกิจเอกชน องค์กรอาสาสมัคร และองค์กรระหว่างประเทศกับความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหาร แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะภูมิหลังของผู้นำสตรีก็มีส่วนบ้างในการกำหนดแนวทางการเป็นผู้นำของสตรี คือ การอบรมสั่งสอนในอดีต แต่ปัจจัยเหล่านี้ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะกำหนดได้ว่าภูมิหลังของอาชีพแบบราชการจะทำให้สตรีประสบความสำเร็จสูงกว่าภูมิหลังสตรีแบบธุรกิจ

4. จากสมมุติฐานที่ว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างนักบริหารสตรีกับค่านิยมในสังคมไทยนั้น อาจสรุปจากผลงานวิจัยได้ดังนี้

4.1 สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีโอกาสที่จะได้เข้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย เพราะจากการศึกษาวิจัยปรากฏว่า นักบริหารสตรี 62.6 % เป็นกลุ่มที่มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง และมีประมาณ 26.7 % ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองปานกลาง และอีก 10.7 % มีความเชื่อมั่นตัวเองค่อนข้างต่ำ

4.2 สตรีไม่นิยมความมีอำนาจ จึงมีโอกาสน้อยที่จะได้เข้าไปสู่ผู้นำทางการบริหาร น้อยจากการศึกษาวิจัยปรากฏว่า สตรีนักบริหารมีลักษณะอำนาจนิยม อันเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านตัวบุคคล (Personal Characteristics) คือ จอมพล สฤณี ธนะรัชต์ แต่ลักษณะการทำงานของนักบริหารกลับใช้หลักประชาธิปไตย ซึ่งถ้าหากจะพิจารณาให้ลึกซึ้งไปอีก ลักษณะการใช้นักวิชาการในยุคพัฒนาของจอมพลสฤณี ก็เป็นลักษณะแบ่งงานให้ผู้เชี่ยวชาญทำเช่นเดียวกัน จึงอาจสรุปได้ว่า โดยลักษณะส่วนตัวแล้ว นักบริหารสตรีส่วนใหญ่ชอบอำนาจนิยม ฉะนั้น สตรีที่สนใจแต่

การบ้าน การเรียน ไม่สนใจเรื่องอำนาจจึงมีโอกาสนับเป็นนักบริหารน้อย นอกจากนั้น เมื่อเป็นนักบริหารแล้วสตรีเหล่านั้นรู้จักใช้คนให้เป็นประโยชน์ อันเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งผลงานและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก

4.3 สตรีไม่นิยมยึดมั่นในอาชีพหนึ่งอาชีพใดตลอดไป จึงทำให้โอกาสในการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการบริหารน้อย จากการศึกษาจำแนกได้ว่าสภาพสังคมไทยมักนับความมีอาวุโสในการทำงาน รับราชการงาน ดังนั้น โดยเฉพาะองค์กรราชการ สตรีที่รับราชการนาน คือ ยึดมั่นอาชีพเดิมตลอดไป มีโอกาสจะเป็นผู้นำทางการบริหารมาก ในกลุ่มราชการ 66.7 % สูงสุด กลุ่มอื่นๆ อีก 3 กลุ่ม เห็นด้วยไม่ถึง 50 % (องค์กรธุรกิจ องค์กรอาสาสมัคร และ องค์กรระหว่างประเทศ) แต่ถ้าพิจารณาจากนักบริหารทุกกลุ่มแล้ว ปรากฏว่าเคยประกอบอาชีพเดิมมา 51% ไม่เคย 49 % อาจสรุปได้ว่ายังไม่มีความแตกต่างกันมากนักในเรื่องค่านิยมการยึดอาชีพหนึ่งอาชีพใดตลอดไปจะเป็นปัจจัยทำให้เป็นผู้นำทางการบริหารได้ เพราะอาจจะมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เข้าแทรก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาโดยไม่ได้ตั้งใจให้เปลี่ยนแปลงก็ได้ นักบริหารสตรีมีทั้งกลุ่มที่เคยเปลี่ยนอาชีพมาแล้วไม่เคยเปลี่ยนอาชีพ แต่ก็สามารถเป็นนักบริหารได้เช่นเดียวกัน

4.4 สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย จึงทำให้โอกาสในการเป็นผู้นำทางการบริหารมีน้อยด้วย จากการศึกษาปรากฏว่า นักบริหารจากทั้ง 4 กลุ่ม ต่างก็เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงถึง 80 % เคยริเริ่มนำโครงการใหม่ๆ คิดปรับปรุงวิธีทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาขององค์กรนักบริหารสตรีที่มีส่วนร่วมด้วย ถึง 90 % แสดงให้เห็นความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานของนักบริหารสตรี จึงสรุปได้ว่า สตรีที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย โอกาสจะเป็นผู้นำทางการบริหารมีน้อย ส่วนนักบริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จล้วนแล้วแต่เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น และมุ่งหาความมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ นักบริหารสตรีเหล่านี้จึงทำงานเหมือนเพศชาย และในอนาคตเชื่อว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องความสามารถในการทำงานระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย

4.5 ความนิยมยกย่องให้สตรีเป็นผู้นำในระดับบริหารมีน้อย จึงมีโอกาสนับได้เข้าไปเป็นนักบริหารน้อยถ้าศึกษาผลงานเกี่ยวกับสตรีในอดีตแล้ว สังคมไทยไม่นิยมยกย่องสตรีว่ามีความสามารถ แม้จะมีตัวอย่างของวีรสตรีไทยเกิดขึ้น ก็เกิดขึ้นเพราะสถานการณ์บีบบังคับ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า สังคมไทยเริ่มมองเห็นความสำคัญของสตรี ยอมรับในความรู้ความสามารถทางการบริหารงานของสตรีไทยว่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมบุรุษ และสังคมได้เปิดโอกาสให้สตรีไทยเข้าดำรงตำแหน่งระดับบริหารในองค์กรประเภทต่างๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจะเห็นได้จากการแต่งตั้งเอกอัครราชทูตประจำประเทศศรีลังกา คือ คุณอำภา ภัทรนาวิก เป็นต้น

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ (2527) ศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้นำท้องถิ่น พบว่า สตรีนั้นสามารถทำงานได้ในระดับผู้นำเช่นเดียวกับบุรุษ ปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงที่ขัดขวางมิให้สตรี

ก้าวเข้ามาเป็นผู้นำทางการเมืองการปกครองน่าจะอยู่ที่ตัวสตรี สตรีมักขาดความตื่นตัวที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง สตรีที่เป็นผู้นำในท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานทางด้านครอบครัวที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมการเมืองการปกครองและการศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาความคิดสตรี

อนงควิชา สารีบุตร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร ปัจจัยบทบาทนอกสภาผู้แทนราษฎร ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก กับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และ (3) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาดำเนินบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ผลมากยิ่งขึ้นผลจากการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของ ส.ส. สตรี ปัจจัยบทบาทในสภา ปัจจัยบทบาทนอกสภา และปัจจัยการสนับสนุนจากภายนอกของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง การดำเนินบทบาทในสภาสูง การดำเนินบทบาทนอกสภาสูง และได้รับความสนับสนุนจากภายนอกอยู่ในระดับสูงย่อมมีผลทำให้บังเกิดระดับความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

3. ความสัมพันธ์ผลของผู้นำสตรีทางการเมืองไทยในบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ครอบครัวเคยทำงานด้านการเมืองมาก่อน เช่น บิดา มารดา หรือญาติพี่น้องเคยเป็นนักการเมืองมีความพร้อมของ ส.ส. สตรีเอง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาด้านสาธารณะ มีพื้นฐานทางการเมืองที่เป็นที่ยอมรับ มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจดี

4. ข้อจำกัดในการทำงานของ ส.ส. สตรีในสภา ได้แก่ สักส่วน ส.ส. สตรี มีน้อยทำให้ไม่สามารถเสนอกฎหมายเกี่ยวกับสตรีได้และข้อจำกัดนอกสภา ได้แก่ ด้านครอบครัวการขาดงบประมาณในการช่วยเหลือประชาชน รวมถึงการขาดการยอมรับ ส.ส. สตรีจาก ส.ส. บุรุษและคนทั่วไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ มี 6 ประการคือ

1. ควรประชาสัมพันธ์จุดแข็งของสตรีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตความละเอียดรอบคอบ

2. ควรมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติหรือสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับสตรี เพื่อให้สตรีมีบทบาทมากยิ่งขึ้น
3. พรรคการเมืองควรมีการกำหนดสัดส่วนให้ชัดเจนในการลงสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรระหว่างหญิงและชายเพื่อผลักดันให้สตรีสนใจเข้ามาสู่การเมืองมากขึ้น
4. สื่อมวลชนควรสนับสนุนบทบาทสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีทางการเมืองให้มากขึ้น
5. รัฐบาลควรแสดงความจริงใจต่อการน่านโยบายส่งเสริมสตรีไปปฏิบัติตามเจตนารมณ์ข้อตกลงที่ทำไว้ในระดับชาติและควรสนับสนุนให้สตรีร่วมแสดงความคิดเห็นในเวทีสาธารณะให้มากขึ้น
6. สถาบันและองค์กรต่างๆ ต้องช่วยกันแก้ไขกฎระเบียบที่เหลื่อมล้ำอยู่ระหว่างบุรุษ-สตรี โดยการสนับสนุนสตรีที่มีความพร้อมให้ก้าวสู่เวทีการเมืองและการบริหารที่สำคัญ รวมทั้งส่งเสริมการรณรงค์เพื่อให้เกิดการปรับค่านิยม และภาพลักษณ์ดั้งเดิมของสตรีในแนวทางที่ดียิ่งขึ้น

สมิทธา จิตตลดากร (2529) ศึกษาภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สตรีได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการปกครองท้องถิ่น ปัจจัยเฉพาะตัว ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมทั้งในลักษณะที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคแตกต่างกันไป เป็นผลมาจากภูมิหลังของสตรีผู้นำครอบครัว สตรีผู้นำก็มีวิธีการทำงานที่แตกต่าง อาทิ การใช้พระเดชพระคุณ นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการปกครองและการพัฒนาชุมชนได้เช่นเดียวกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 รัฐธรรมนูญมาตรา 28 ในหมวดที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน

ถวิลวดี บุรีกุล (2544) ศึกษาสตรีไทยกับการเมืองหลังการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ให้ข้อมูลและการวิเคราะห์ให้สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดกับความสำเร็จทางการเมืองของสตรีและบุรุษในบริบทสากล การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไทย รวมทั้งอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จทางการเมืองของสตรีและบุรุษในบริบทสากล การศึกษาสตรีและการเมืองให้ความสำคัญกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จทางการเมือง ดังนี้

1. การมองบทบาททางการเมืองของตนเอง ผู้หญิงมองบทบาทของตนเองในชีวิตการเมืองต่างจากบุรุษ ในสหรัฐอเมริกาไม่ลงสมัครรับเลือกตั้งบ่อย ระดับประสิทธิภาพทางการเมือง (Political Efficacy) ของสตรีจะต่ำกว่าบุรุษ สตรีรู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองน้อยกว่า สตรีจะมีแรงผลักดันของตัวเองให้มีความก้าวหน้าในทางการเมืองน้อยกว่า

2. ส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ในอดีตสตรีมักไม่มีส่วนในเรื่องของการเมือง ไม่ได้รับการพัฒนาให้เพิ่มทักษะ ไม่มีประสบการณ์และมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชาย ส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของการเมืองน้อยกว่าบุรุษ ประชาชนส่วนน้อยคิดว่าสตรีมีความสามารถสูง อาชีพของสตรีมักไม่ส่งผลให้สตรีมีความสัมพันธ์กับสังคมเท่าที่ควร ผู้ใหญ่ที่จะช่วยหาทุนสนับสนุนได้ก็ค่อนข้างน้อย โอกาสของการได้รับเลือกของสตรีมีน้อย พรรคการเมืองต่างๆ มักไม่ค่อยสนใจในการสรรหาสตรีที่สามารถเป็นผู้สมัครแต่จะใช้ผู้หญิงเป็นตัวประกอบ

3. ความสนใจของสื่อ ในอดีตสื่อมวลชนให้ความสนใจกับสตรีและบุรุษต่างกัน สตรีมักได้รับการสนับสนุนในทางการเมืองน้อยกว่าบุรุษ ชีวิตการเมืองมักถูกจัดวางในมาตรฐานของพฤติกรรมต่างระดับกับบุรุษ สตรีที่พูดจาฉะฉาน เร็วและเสียงดัง จะดูเป็นคนก้าวร้าว บุรุษจะถูกมองว่าเป็นคนตรงไปตรงมาแทน

4. ความคิดของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งเองก็ไม่ได้พิจารณาผู้สมัครชายและหญิงไปในลักษณะเดียวกัน สิ่งดึงดูดทางกายภาพของผู้สมัครผู้หญิงอาจถูกมองเป็นด้านลบ การตัดสินใจเลือกโดยการใช้อคติทั้งในเรื่องเพศ ปัจจุบันมีผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ แนวคิดและความเชื่อในทางการเมืองจะส่งผลให้ผู้หญิงสนใจและตัดสินใจเข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนซึ่งรวมถึงผู้หญิงด้วยนั้น จำแนกได้ 3 ระดับ คือ 1) การเข้าร่วมโดยตรงหรือการมีส่วนร่วมระดับสูง การเข้าร่วมในกระบวนการทางการเมืองอย่างจริงจังและเข้มแข็ง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมทำงานในพรรคการเมือง การเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมือง 2) การเข้าร่วมทางการเมืองระดับกลางหรือการเข้าไปมีบทบาทเคลื่อนไหวทางการเมืองในสังคม การรวมกลุ่มเพื่อผลักดันนโยบายต่างๆ การเรียกร้องทางการเมือง การจัดตั้งกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เช่น กลุ่มสตรีเพื่อประชาธิปไตย กลุ่มผู้นำสตรี กลุ่มแรงงาน และกลุ่มสมัครชนคนจน รวมถึงผู้ที่สนใจและติดตามเรื่องราวทางการเมืองอย่างสม่ำเสมอ และ 3) รูปแบบการเข้าร่วมทางการเมืองในระดับต่ำหรือกลุ่มที่เกือบจะไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมทางการเมือง ได้แก่ กลุ่มที่เข้าร่วมลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ รวมถึงผู้ที่ไม่สนใจติดตามการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงไทย หลัง พ.ศ.2475 ความคิดเชิงประชาธิปไตยและเสรีนิยมได้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาทและสถานภาพของผู้หญิง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีได้รับความสนใจและมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ภายหลังจากที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้ปี ค.ศ.1975 เป็นปีสตรีสากล สัดส่วนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงในประเทศไทยพบว่า ยังล้าหลังกว่าประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว จากรายงานการพัฒนาคนปี พ.ศ.2539 ของ UNDP ระบุว่าโดยภาพรวมประเทศที่กำลังพัฒนาจะมีผู้หญิงได้รับการเลือกตั้งเข้าเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรคิดเป็นค่าเฉลี่ยได้ร้อยละ 10.8

ปัจจุบันประเทศไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผู้หญิงไทยแสดงให้เห็นว่าสถานภาพของผู้หญิงในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นับว่ามีความก้าวหน้ากว่าในอดีต การรวมตัวทางการเมืองของกลุ่มผู้หญิงเริ่มมีความหลากหลาย จากในอดีตที่จำกัดวงอยู่เฉพาะผู้หญิงระดับสูงและผู้หญิงที่มีการศึกษามาสู่การรวมกลุ่มของผู้หญิงระดับพื้นฐาน กลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มผู้หญิงได้มีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำระดับชุมชนท้องถิ่น เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาท้องถิ่น เช่น กรรมการสภาตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hults, Lester Vicky (2008) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทัศนศึกษาโรงเรียนอนุบาลปาจารีโต้ ประเทศแม็กซิโก เพื่อให้ได้ข้อสรุปและนำผลการวิจัยใช้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ 1)การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (shared vision) 2)การแลกเปลี่ยนการตัดสินใจ(shared decision-making) 3) การแลกเปลี่ยนการเป็นผู้นำ(shared leadership) 4)การแลกเปลี่ยนความรู้(shared knowledge) ทุกคนในโรงเรียนจะได้รับการมอบอำนาจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแลกเปลี่ยนทั้ง 4 กระบวนการ การดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะต้องทำการตรวจสอบโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายจนกระทั่งได้แนวทางช่วยส่งเสริมทางด้านการวางแผน การเลือกใช้เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการกำหนดลักษณะการนำของผู้บริหารโรงเรียน

Mark Pantaleo (2008) ศึกษาการประเมินรูปแบบความพึงพอใจของภาวะผู้นำสำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในโรงเรียนท้องถิ่นจากการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยใช้ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาผลพบว่าผู้บริหารมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพการณ์ทั่วไปและเป็นตัวแทนทางด้านวิชาการ การศึกษานี้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในแง่บวก ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีผลต่อการว่าจ้างผู้บริหารในเขตต่างๆ และพัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยมีรูปแบบของภาวะผู้นำกับความพอใจของชุมชน ซึ่งจะเป็ผลให้เกิดระบบสนับสนุนในแง่บวกและนักเรียนมีผลการเรียนที่ดี

Bennis (2000) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางที่ดี สง่า น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม

Gordon A. McIntosh (2009) ศึกษาเรื่องการนิยามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ สำหรับหัวหน้าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์นั้นเน้นพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งบุคลากร โดยแสดงบทบาทเป็นผู้นำที่เป็นทั้ง การเป็นผู้สร้างสรรค์งาน การ

เป็นผู้ให้คำปรึกษา การเป็นนักลงทุน การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้สั่งการ การเป็นผู้จัดการ การเป็นผู้ประกอบการ และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

Houghton & Yoho (2005) ได้แสดงแนวคิด ผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้สั่งการในการดำเนินงาน 2) การให้รางวัลแก่พนักงานตามสถานการณ์ 3) การสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ 4) การมอบอำนาจในการทำงานแก่พนักงาน

Jeroen de Jong ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของแห่งความสำเร็จของผู้นำยุคใหม่ ได้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการพัฒนาการให้บริการใหม่ๆ การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้พบพฤติกรรมในการของผู้นำและปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่ดีของผู้ร่วมงาน ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยได้พบพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง 13 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษา การเป็นโมเดลของการแสดงบทบาท การเป็นผู้กระตุ้นทางสติปัญญา การเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้มีการเผยแพร่กระจายความรู้ การดำเนินการเป็นผู้เป็นตัวแทน การสนับสนุนในการพัฒนานวัตกรรม การให้ผลสะท้อนกลับในการทำงานแก่บุคลากร การเป็นผู้ให้การยอมรับศักยภาพของบุคลากร การเป็นผู้ให้รางวัล การเป็นผู้ให้ทรัพยากรในการทำงาน การเป็นผู้กำกับดูแลตรวจสอบ และการเป็นผู้มอบหมายงาน

Gibbs (2009) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ ความสำเร็จของประธานาธิบดีในสภาองเกรส ผลแสดงให้เห็นว่าโดยรวมความนิยมประธานาธิบดี การควบคุมของพรรคของประธานาธิบดีในสภาองเกรสและดัชนีความทุกข์ยากในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของประธานาธิบดีในการมีเพศสัมพันธ์ในขณะที่บุคคลที่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญ การศึกษายังแสดงให้เห็นว่าในช่วงเวลาอันนิมิต ไม่เพิ่มอัตราความสำเร็จของประธานาธิบดี ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลกระทบที่แตกต่างกันในนโยบายต่างประเทศเมื่อเทียบกับนโยบายในประเทศและในวุฒิสภาเมื่อเทียบกับ

Lyons (1997) ได้พยายามศึกษาที่จะนำมุมมองใหม่ให้กับการศึกษาของบุคลิกภาพของประธานาธิบดีนักวิจารณ์ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าโดยแท้จริงแล้ว บุคลิกภาพมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำของประธานาธิบดีซึ่งมีส่วนทำให้เกิดการวิจัยพัฒนาของทฤษฎีความเป็นผู้นำของประธานาธิบดีนักวิจารณ์ได้มองเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาตัวแปรของบุคลิกภาพที่มีความเฉพาะได้แก่ James David Barber's ได้รับการยกย่องเป็นอย่างมาก คือ The Presidential Character ทำการศึกษาโดยใช้ Myers-Briggs Type ในการชี้วัด (MBTI) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ กับ ความเป็นผู้นำของประธานาธิบดี ซึ่งได้รับจากประชาชนประมาณ 1.7 ล้านคน โดยนักจิตวิทยา, ผู้ที่ให้คำปรึกษาและผู้จัดการธุรกิจ MBTI ได้มีการจัดหมวดหมู่ของประธานาธิบดีแต่ละท่านเป็น 1 จาก 16 ประเภทของบุคลิกภาพ และได้มีการพยากรณ์เกี่ยวกับหลายๆบุคลิกภาพของสไตล์ความเป็นผู้นำแต่ละแบบ ในการศึกษา

ได้รวมถึงการขยาย MBTI .ในการวิเคราะห์ถึงสไตล์ผู้นำของประธานาธิบดี Clinton's

MBTI ได้รวบรวมการเปลี่ยนแปลงทางความพึงพอใจ ออกเป็น 4 ส่วน ตามหลักทฤษฎีที่ตรงข้ามกันทั้ง 4 ส่วนตามทางด้านจิตวิทยา ดังต่อไปนี้

| | |
|--|---|
| คนที่สนใจแต่เรื่องของตัวเอง (ครุ่นคิด, สงวนท่าที, มองหาความ สันโดษ) | คนที่ชอบแสดงออก (แสดงออก และชอบอยู่รวมกลุ่ม) |
| ประสาทสัมผัส (ความนิยมทางตัวอักษร, การรับรู้การ ประจักษ์) | สัญชาตญาณ (ความนิยมแบบที่เป็นนามธรรม, การรับรู้แบบที่รูปเป็นร่าง) |
| ความคิด (ความนิยมที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง, การแยกแยะ, ตรรกะในการตัดสินใจ) | ความรู้สึก (อัตตะนิยม, มูลค่า หรือการตัดสินใจบนพื้นฐานของอารมณ์) |
| การตัดสินใจ (วิธีการตัดสินใจ และเป็นลำดับ) | การรับรู้ (อยากรู้อยากเห็น,เป็นไปตามธรรมชาติ, การทนต่อสิ่งผิดปกติ) |

Chen (2005) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยลินน์ (Lynn University) วิจัยเรื่อง “เพดานแก้วและกลยุทธ์สำหรับความก้าวหน้าทางอาชีพของสตรี” โดยใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ให้ข้อมูลเป็นสตรีในตำแหน่งผู้นำจากตำแหน่งบริหารระดับกลางถึงระดับสูงซึ่งเป็นสมาชิกของสถาบันสำหรับผู้นำสตรี (Institute for Women's Leadership) จำนวน 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ระบบที่เสี่ยงอย่างเป็นทางการ ถูกระบุว่าเป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการเล่นตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Eagly , Johannesen-Schmidt and Van Engen (2003) ศาสตราจารย์แห่งภาควิชาจิตวิทยามหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น (Northwestern University) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้วิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัย 45 เรื่องที่เปรียบเทียบผู้บริหารบุรุษและสตรีในองค์กรทางธุรกิจ และองค์กรทางการศึกษาพบว่าผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นชัดของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

Coleman (2003) อาจารย์อาวุโสแห่งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเลสเตอร์ ประเทศอังกฤษ (Senior Lecture, School of Education, University of Leicester) ได้เขียนเรื่อง Gender in Educational Leadership ในหนังสือ Leadership in Education โดยสรุปว่าจากการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับสตรีและเอกสารอื่นๆ พบคุณลักษณะที่ปรากฏเด่นชัด (Dominant Characteristics) ในการบริหารจัดการและรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ

ควบคู่กับการเพิ่มอำนาจและการทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งเน้นการสื่อสาร 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

Bass, Avolio and Atwater (1996) ได้ดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับประเด็นระหว่างหญิงและชาย โดยให้ผู้ให้ข้อมูลรายงานตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบวัดภาวะผู้นำแบบพหุองค์ประกอบ (MLQ) ข้อมูลเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่ 1 เป็นผู้จัดการระดับกลางขึ้นไปจาก 50 ธุรกิจขนาดใหญ่ กลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้างานระดับต้น และกลุ่มที่ 3 เป็นหัวหน้างานจากหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร หน่วยงานด้านบริการสังคม หน่วยงานด้านสุขภาพ หน่วยงานรัฐบาลและธุรกิจขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่เป็นสตรีมีการแสดงออกในองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพบ่อยครั้งมากกว่าผู้ชาย แม้ว่าขนาดอิทธิพล (Effect Sizes) จะค่อนข้างเล็กแต่นับว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองสตรีว่ามีประสิทธิผลและน่าพึงพอใจมากกว่าในฐานะผู้นำ

Avolio, Bass and Jung (1995) นักวิจัยชาวอังกฤษวิจัยเรื่อง “การสร้างภาวะผู้นำและการเพิ่มอำนาจของชายและสตรี” โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงสตรี 12 คน ชาย 12 คน ในศูนย์บริการแห่งชาติของอังกฤษ (British National Health Service) พบว่าผู้บริหารสตรีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนระดับที่เท่าเทียมกัน ทำตัวให้เข้ากันได้โดยง่าย ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวและตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจ เป็นคนรู้สึกไวต่อความรู้สึก มีเวลาที่จะสังเกตความวิตกกังวลของผู้อื่น มีสติกับผลกระทบของกิจกรรมต่อผู้อื่นซึ่งเกิดจากการกระทำของตน สื่อสารเพื่อสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น ในขณะที่ผู้บริหารชายให้ความสำคัญต่อการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีความมั่นใจในฐานะนักพูด ความเป็นกันเอง มีการสื่อสารสองทาง และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนในวงกว้าง สำหรับรูปแบบการทำงานพบว่าผู้บริหารสตรีพูดถึงรูปแบบการทำงานในทางบวกโดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การเพิ่มอำนาจ การสร้างทีม การใช้ทักษะของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์กร การเป็นคนเข้มแข็งและสนับสนุน เน้นเรื่องการจัดการให้เกิด “ความรัก” ในองค์การในขณะที่ผู้บริหารชายให้ความสำคัญกับการผลักดันทางอาชีพ การให้ทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การ