

บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น The Role of Women Executive of Local Government

ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง¹, สัณญา เคนาภูมิ², เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร³

Piyaporn Limphothong¹, Sanya Kenaphoom², Saowalak Kosolkittiamporn³

บทคัดย่อ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไปเป็นผลให้มีการยอมรับสตรีให้เข้ามามีบทบาททางสังคมมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ผู้หญิงไทยเริ่มแสดงบทบาททางการบริหารจากระดับล่างจนถึงระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย ตลอดจนบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายแห่ง บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เป็นสตรีสร้างความสำเร็จและสร้างศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในฐานะนักบริหารได้แก่ บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน บทบาทนักบริหารมืออาชีพ บทบาทการปฏิบัติตามประเพณี บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ และบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

คำสำคัญ : บทบาท, ผู้บริหารสตรี

ABSTRACT

Because of changes in the economy and society, the role of women was changed, as a result, women have been accepted into a more social role whether politics, economy and society. Thai women began acting the executive from low to high such as the first female prime minister of Thailand as well as the executive roles of local governments in many places. Thus, the important role of women executives who are building on the success and the potential to be manifested as an executive as follows; the model of the community, the professional executive, the traditional practices person, the new innovation pioneer and the economic leaders.

Keywords : Role, Women Executive

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งประเทศ 65,124,716 คน เป็นชายจำนวน 31,999,008 คน และเกินครึ่งหนึ่งเป็นหญิงจำนวน 33,125,708 คน ซึ่งในอดีตจะเห็นว่าสังคมไทย จำกัดบทบาทสตรีไว้เพียงหน้าที่ความรับผิดชอบภายในบ้าน แต่ต่อมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงไทยมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้นและเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา สถานภาพและบทบาทของสตรีไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยในด้านครอบครัว สตรีไทยเป็นหัวหน้าครอบครัวประมาณร้อยละ 20 ในด้านการศึกษา แม้ว่าสตรีจะมีความรู้ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชายในจำนวนประชากรทั่วประเทศ แต่ในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกลับพบว่ามีผู้หญิงสำเร็จการศึกษามากกว่าผู้ชาย ในระดับปริญญาโท ผู้หญิงและผู้ชายมีจำนวนเท่า ๆ กัน จะพบแต่ในระดับปริญญาเอกเท่านั้นที่ผู้ชายสำเร็จการศึกษามากกว่าผู้หญิง ในด้านเศรษฐกิจจะเห็นได้ว่าผู้หญิงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้หญิง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในแรงงานทางเกษตรกรรม ทนตกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว และภาคราชการ เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2558 : 8-9) นอกจากนี้ในการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์เพื่อสาธารณกุศลต่าง ๆ จะเห็น ได้ว่าสตรีได้มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวมได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยมีการรวมตัวของกลุ่มสตรี ในรูปต่าง ๆ เช่น สมาคมสตรี สภาสตรี กลุ่มสตรีหรือมูลนิธิต่าง ๆ บทบาทของสตรีไทยในปัจจุบันจึงถือได้ว่ามีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ โดยเฉพาะในด้านสังคมเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมไปถึงด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และการบริหารอีกด้วย (กษรณ ศรีฉันทฤกษ์. 2554 : 17) ส่วนในด้านกฎหมายได้มีการยอมรับ ในสิทธิของสตรีให้เท่าเทียมกับผู้ชาย โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เน้นบทบาทของสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้โอกาสความก้าวหน้าอันเท่าเทียมกันในการทำงานของชายและหญิง และคุ้มครองแรงงานสตรีในอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งเร่งรัดให้การศึกษาแก่สตรีอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ระบุถึงการมุ่งส่งเสริมสิทธิ สถานภาพและบทบาทของสตรี การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนและประเทศ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงส่งเสริมความเท่าเทียมกันของสตรีในการรับราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556 : 6)

จากแผนหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ งานสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2564) จะเห็น ได้ว่ามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม

ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมในทางการเมือง การมีส่วนร่วมตัดสินใจในระดับครอบครัว รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประกอบการและบริหารธุรกิจ เนื่องจากสังคมปัจจุบันได้เล็งเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของสตรีว่า สตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สตรีเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การมีส่วนร่วมของสตรีจึงหมายถึง การเปิดโอกาสการยอมรับ สนับสนุนให้สตรีสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ของสตรีเอง รวมทั้งของบุรุษและสังคม (กชกรณ์ เสรีฉันทฤกษ์. 2554 : 18)

บทบาทผู้บริหารที่มาจากสตรีที่ผ่านจะเห็นได้จากการที่ประเทศไทย มีนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทยเมื่อปี 2554 คือ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 28 ของประเทศไทย ที่ได้แสดงบทบาทการบริหารงานให้ประชาชนคนไทยได้เห็นถึงความสามารถของสตรีไทยในฐานะนักบริหารประเทศ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทความเป็นแบบอย่างของสตรีไทย บทบาทนักบริหารมืออาชีพ บทบาทการปฏิบัติตนตามประเพณี บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ และบทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ที่สำคัญคือ ทำให้ชาวต่างชาติได้ประจักษ์แล้วว่า สตรีไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาบทบาทของตนเองจนสามารถที่จะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีศักยภาพได้เท่าเทียมกับผู้ชาย รวมถึงบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ที่เป็นสตรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนต่าง ๆ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองประธานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนเทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีนายกเทศมนตรี เลขาธิการนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลส่วนต่าง ๆ และสมาชิกสภาเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนต่าง ๆ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนคัดเลือกเข้าไปมีบทบาททำหน้าที่บริหารกิจการบ้านเมืองระดับท้องถิ่น ให้มีศักยภาพ ส่งผลให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทการบริหารงานของสตรีในยุคปัจจุบัน ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความสามารถให้มีความเท่าเทียมกับบทบาทการบริหารงานของผู้ชาย ซึ่งปัจจุบันสตรีที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ได้ส่งผลเชิงประจักษ์ให้คนในสังคม ได้รับรู้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหาร

ที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนทั่วทุกหนแห่งในภูมิประเทศ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพและส่งผลให้การบริหารงานภายใต้บทบาทที่ได้รับผิดชอบ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาท

บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรม หรือการได้กระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดให้กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะหรือตำแหน่ง ทางสังคมของบุคคลนั้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติ หากบุคคลที่สังคมคาดหวังนั้น ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่ง ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

1. ความหมายของบทบาท

บทบาท หมายถึง การทำตามตามบท การทำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตร ธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 : 2546 : 602) การกระทำต่าง ๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ トラบไตที่ยังคงอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร (ธีระ รุญเจริญ. 2548 : 22) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ที่ตนดำรงอยู่ในขณะนั้น ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง และยังคงเป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันด้วย (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2553 : 46) บทบาทจึงเป็นสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง จะได้กำหนดบทบาทไว้อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่ง ก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาท บางคนก็ทำไม่ได้เต็มที่เพราะเกิดขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2549 : 115) บทบาทคือการแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือ ย่อมต้องเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแห่งการเป็นกัปตันเรือ หมายความว่า กัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจการควบคุมหรือสั่งการต่าง ๆ ในการเดินเรือด้วย เป็นต้น (Simon. 1976 : 541)

อย่างไรก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ (จำเริญ จิตรหลั่ง. 2555 : 10)

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานการณ์ที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคล จะขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายใน ชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับ การคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทของ เจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตาม การรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตาม ความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

กล่าวถึงบทบาทไว้ว่า บทบาทตามตำแหน่งหนึ่งนั้น ได้ถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้าน เช่น จากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ รอบตัวเรารวมทั้งตัวของเราเองด้วย ถ้าความคาดหวังของทุกฝ่ายไม่ตรงกัน ผู้ดำรงบทบาทไม่สามารถปรับให้มีความพอดี จะเกิดปัญหาความขัดแย้งในบทบาทหรือ ความล้มเหลว ในงาน และการแสดงบทบาทของบุคคลในตำแหน่งที่ตนต้องแสดงหรือต้องปฏิบัติ ประสพการณ์ของผู้ที่จะต้องแสดงบทบาท และบุคลิกภาพของผู้ที่จะต้องแสดงบทบาทด้วย (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2549 : 11) การปฏิบัติงานตามบทบาท

ของตนเองให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพบทบาทที่รับมาตามข้อตกลงของสังคมนั้นจึงเป็นที่พึงปรารถนา อย่างไรก็ตามก็ขึ้นที่วิชาการได้รวบรวมทฤษฎีบทบาทและได้อธิบายโดยสรุปในแต่ละทฤษฎีไว้ ดังต่อไปนี้ (บุรุษย ศิริมหาสารคร. 2549 : 23 ; ตุลา มหาสุรฉัตร. 2552 : 10)

2.1 ทฤษฎีของลินตัน (Linton) ลินตันให้แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพหรือฐานะ (Status) และบทบาท (Role) ไว้ว่า สถานภาพเป็นนามธรรมหรือตำแหน่งซึ่งฐานะจะเป็นตัวกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นว่ามีภารกิจและหน้าที่อย่างไร ดังนั้นเมื่อมีตำแหน่ง สิ่งที่มาตามาคือ บทบาทของตำแหน่งซึ่งทุกตำแหน่งต้องมีบทบาทกำกับ

สถานภาพหรือตำแหน่งเป็นตัวกำหนดบทบาทให้แก่บุคคล สถานภาพเป็นนามธรรมหมายถึงฐานะหรือตำแหน่ง ดังนั้น เมื่อกำหนดตำแหน่งใดขึ้น ก็จำเป็นต้องต้องมีบทบาทหรือภาระหน้าที่กำกับตำแหน่งนั้น ไว้เสมอ

2.2 ทฤษฎีของเพียร์สัน (Pearson) เพียร์สันกล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทพิเศษของแต่ละบุคคลซึ่งคนในสังคม มีความจำเป็นที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กัน ต้องมีความสนใจกันเป็นพิเศษและให้ความเห็นว่า สภาพสังคมในโรงเรียนจะประกอบด้วย ครูใหญ่ ครู นักเรียน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์กัน และ มีความสนใจกันเป็นพิเศษ และ

2.3. ทฤษฎีของฮอร์แมนส์ (Homan) ฮอร์แมนส์กล่าวว่า ตำแหน่ง เป็นสาระของพฤติกรรมสัมพันธ์บุคคลจะปฏิบัติอย่างไรก็ต่อเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ตนเองและคิดเสมอว่าตำแหน่งเป็นเพียงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเท่านั้น ดังนั้น บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม

2.4. ทฤษฎีของโคเฮน (Cohen) ได้กล่าวสรุปทฤษฎีบทบาทไว้ว่า การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่า บทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนมิได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาท ที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาท ที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ถูกปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

2.5. ทฤษฎีของมีด (Mead) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติจริง หรือบทบาทที่เป็นจริง ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะต้องมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง 3) ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นนั้น การเป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำบางอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ และ 4) การประเมินผลการกระทำตามบทบาท สามารถดำเนินการด้วยตนเองหรือโดยคนอื่น

2.6 ทฤษฎีของสกอต (Scott) กล่าวถึง บทบาทไว้ 5 ประการดังนี้ (1) บทบาทเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ มิได้เกี่ยวข้องหรือมุ่งไปที่ตัวบุคคล (2) บทบาทมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน บทบาทในองค์การเป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ (3) บทบาทนั้นยากที่จะกำหนดชี้เฉพาะลงไปได้อย่างชัดเจน (4) บทบาทจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ (5) บทบาทกับงานไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกันในงานหนึ่ง ๆ บุคคลอาจมีหลายบทบาทได้

ดังนั้นจะเห็นว่าบทบาทเป็นนามธรรมหรือตัวกำหนดตำแหน่งซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภารกิจและหน้าที่ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น โดยคิดเสมอว่าบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเท่านั้น ดังนั้น บุคคลควรจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคมที่กำหนดเฉพาะเจาะจงให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่ง แม้ว่าบุคคลบางคนมิได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้

บทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานสตรีในประเทศไทยนั้น ได้มีการทำงานอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี 2515 เป็นต้นมา โดยได้บรรจุประเด็นการพัฒนาสตรีเป็นครั้งแรกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ปัจจุบันประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาสตรีทั้งระยะสั้นและระยะยาวทั้งสิ้น 7 ฉบับ โดยเฉพาะแผนพัฒนาฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการเพิ่มโอกาสการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง การบริหารและส่งเสริมให้มีกฎหมายและมาตรการที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรีในทางการเมืองการบริหารด้วย ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ซึ่งเป็นกรอบพันธะการทำงานระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคนและลดช่องว่างของการพัฒนาระหว่างประเทศต่าง ๆ ในโลก โดยมีการตั้งเป้าระยะเวลาที่บรรลุผลที่แน่นอนในปี 2558 นี้ ซึ่งมีเป้าหมายหลักที่ 3 ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และการส่งเสริมบทบาทสตรีโดยรัฐบาลไทยได้เสนอต่อสหประชาชาติ ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ท้าทายไว้ว่าภายในช่วงปี 2545-2549 ประเทศไทยจะเพิ่มสัดส่วนผู้หญิงในรัฐสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในราชการส่วนกลาง เป็น 2 เท่า โดยเฉพาะ ในระดับท้องถิ่นหรือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ตั้งสัดส่วนไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ สถาบันต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญและพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในทางการเมืองท้องถิ่นทั่วประเทศ พร้อมทั้งมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การยอมรับบทบาททางการเมืองหรืออุปสรรคในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี จะเห็นได้ว่าเนื่องจากปัญหาการเข้าสู่การเมืองและการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นจากสถิติที่ผ่านมา ภายใต้มันน้อย แต่ปัจจุบันสังคมได้ให้การยอมรับบทบาทการบริหารงานทางการเมืองของสตรีมากขึ้น โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะ บริหารงานงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนารายได้ และดูแลกฎหมายระเบียบและเรื่องราวร้องทุกข์ของชุมชนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงการปฏิบัติในตามบทบาทในฐานะนักบริหารที่สำคัญ

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นสตรีของบทความนี้ ผู้เขียนพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโดยเริ่มจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Phenomenalism) (สัญญา เคนาภูมิ. 2557ก : 49-51) เป็นการเบื้องต้นของการพัฒนาขอบเขตด้านเนื้อหาสาระหรือกรอบแนวคิด จากนั้นทำการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเริ่มต้นจากวิธีการคิดเชิงเหตุผล (สัญญา เคนาภูมิ. 2557ข : 1-19) การศึกษานำร่อง (Pilot study) ซึ่งเป็นการพัฒนารอบแนวคิดจากทฤษฎีฐานราก (สัญญา เคนาภูมิ. 2558) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ทางการวิจัยและการบริหารงานยุติธรรมด้วยวิธีการจัดการความรู้ (KM) (สัญญา เคนาภูมิ. 2557ค : 13-32) ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความลงตัวของกรอบแนวคิดการวิจัย (สัญญา เคนาภูมิ. 2557ง) และทำการตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความน่าเชื่อมากยิ่งขึ้นโดยวิธีการบูรณาการระเบียบวิธีที่หลากหลาย (สัญญา เคนาภูมิ. 2556 : 169-185) ดังนั้นผู้บริหารสตรีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน

บทบาทผู้บริหารสตรีในปัจจุบัน หลายองค์กรในสังคมได้หันมาให้ความสนใจกับความรับผิดชอบต่อสังคมของสตรีกันมาก มีการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ทำให้ชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข การบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ สุภัททา ปินทะแพทย์ (2552 : 37-39) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีนอกจากจะต้องมีความเก่งแล้วต้องมีความดีคู่ขนานไปด้วย เพราะว่องค์กรจะประสบ

ผลสำเร็จได้ สิ่งที่สำคัญคือความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน จะทำให้องค์กรได้รับการยอมรับไม่ถูกสังคมต่อต้านและสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน ด้วยคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ตระหนักถึงการให้เพื่อเป็นการคืนกำไรไปสู่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสตรี ถือเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของที่จะทำการดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวก ประชาชนในท้องถิ่นเห็นความดีขององค์กรต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้เป็น การโฆษณาตนเองแต่เอื้อประโยชน์ต่อสังคม สิ่งที่จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายต่อระเบียบ มีหลักสำคัญ 6 ข้อ ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก (2) ความโปร่งใสผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงาน (3) การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คำนี้ถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม และความยุติธรรม (4) การเคารพต่อผลประโยชน์ของคนในชุมชน คือเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงาน (5) เคารพต่อหลักนิติธรรมคือต้องใช้หลักกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินกิจกรรมให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม (6) ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนต้องให้สิทธิแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน คือ ทุกคนมีสิทธิในการ ที่จะปฏิบัติในกรอบของกฎหมาย

จากการดำเนินความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม การปฏิบัติงานหรือการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารชุมชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้คือหลักการสำคัญยิ่งที่จะทำผู้บริหารสตรีของภาครัฐหรือเอกชน สามารถที่จะพัฒนาและบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2. บทบาทนักบริหารมืออาชีพ

การบริหารงานในทุกองค์การในยุคปัจจุบัน ต้องการนักบริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่ผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ อันเป็นภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขันและความร่วมมือ นักบริหารมืออาชีพเท่านั้นจึงจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นบทบาทนักบริหารสตรี จะต้องมีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ ดังนี้ (สุภัททา ปินทะแพทย์. 2552 : 44-47)

1. การสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร ผู้บริหารจัดการต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยงถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์การการจัดการ

ระบบการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบคำถามให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังมีผลทางด้านจิตวิทยา เพราะสามารถปลุกกระตุ้นให้ทุกคนมีความคิดไปในทิศทางเดียว

2. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ที่เข้าใจความต้องการขององค์กรเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ เช่น ต้องการอะไร การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจาก รู้ว่าจะเริ่มต้นตรงไหนด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความต้องการนั้น ๆ ให้เป็นจริง ให้หลักยุทธศาสตร์การสนทนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ทีมงาน มีการเจรจาหาข้อตกลงในการดำเนินการเพื่อให้ไปถึงจุดหลายที่วางไว้ สร้างกระบวนการทำงานด้วยกัน สร้างความแตกต่างเพื่อการแข่งขัน เพื่อการได้เปรียบ ผู้บริหารสตรีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

3. ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน การบริหารองค์กรต้องศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กร ทรัพยากรด้านเครื่องมือเป็นปัจจัยที่ทำให้รู้ว่าองค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำกิจการประเภทใด และทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมีการบำรุงรักษาให้คงสภาพการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ศึกษาศักยภาพขององค์กรว่ามีความสามารถหรือมีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานได้ดี ต้องศึกษาว่า ควรต้องเสริมส่วนที่เป็นช่องว่าง เช่น เพิ่มเติม หรือ ต้องฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ องค์กรขาดอะไร ต้องมีความรู้เพิ่มเติมในด้านใด ศักยภาพของบุคลากรต้องสอดคล้องกับทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานขององค์กรด้วย องค์กรต้องจัดให้มีการประเมินเพื่อการพัฒนา โดยมีการประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน นายประเมิน ลูกน้องประเมิน

5. สร้างแรงจูงใจ การสร้างความรู้สึกรักสนุกกับการทำงานให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ไขมาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กร จะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือรู้ว่าการทำอะไร และจะทำอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล สื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการจูงใจ

นักบริหารมืออาชีพ คือ นักบริหารที่สร้างคุณค่าเพิ่ม ในการบริหารงานในปัจจุบันทุกองค์กรใช้ประสิทธิภาพของตัวผลผลิตเป็นตัวแสดงผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและมักจะเป็นตัววัดเปรียบเทียบของการบริหารจัดการและความสำเร็จขององค์กร ในยุคปัจจุบันนี้การบริหารงานไม่ใช่เพียงแต่ให้งานเสร็จจุล่งไปเท่านั้น แต่งานที่ที่ต้องเป็นผลงานที่ดีที่สุดมีความคุ้มค่าเหมาะสมกับทรัพยากรที่ใช้ซึ่งก็คือ คนและวัสดุอุปกรณ์

นักบริหารมืออาชีพ คือ นักจัดการทรัพยากร ในมุมมองของนักพฤติกรรมศาสตร์ นักบริหารจัดการจะต้องเรียนรู้วิวัฒนาการของการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ที่มีการพัฒนาการรูปแบบการบริหารจัดการต่าง ๆ จากมุมมองของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ มุมมองการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์และพฤติกรรมศาสตร์ในแง่ที่จะเติมเต็มแนวคิดของมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน ในการพิจารณาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ทางสังคม และโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์การ

นักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้จุดประกาย ต้องมีความสามารถในการจุดประกายให้ผู้ปฏิบัติเกิดความฮึกเหิม พร้อมที่จะตกลงใจเข้าร่วมทำงานอย่างเต็มที่ การที่จะเป็นผู้บริหารที่น่าเชื่อถือในระดับสูงของหน่วยงานได้นั้นเป็นผลที่สืบเนื่องและเกี่ยวข้องจากความมูมานะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและทีมงานที่ทำให้เกิดผลงานที่เป็นไปได้ตามความคาดหวัง ในขณะเดียวกันเกิดจากการเป็นผู้รับผิดชอบในงานและเป็นที่พึ่งพาของผู้ที่เข้ามาร่วมทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดประกายความสุขในขณะปฏิบัติงาน และเพิ่มพลังความคิดที่จะสืบสานงานให้มีความโดดเด่นมากขึ้น

โดยสรุปแล้วบทบาทนักบริหารสตรีมืออาชีพ ย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในการบริหารในระดับที่สูง คุณลักษณะเหล่านี้จะถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คนด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารที่แท้จริงอีกส่วนหนึ่ง ลักษณะนิสัยของบุคคลบางประการอาจเป็นตัวบ่อนทำลายประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรและนำความเสียหายในด้านผลประกอบการของหน่วยงานด้วย ดังนั้นการเป็นนักบริหารมืออาชีพจึงต้องมีการตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารและพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

3. บทบาทตามประเพณี

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะสร้างทั้งความเจริญและความเสื่อมให้กับสังคม ซึ่งสังคมทุกแห่งย่อมต้องการพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม เพื่อที่จะได้พัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสตรี จำเป็นต้องมีบทบาทในการบริหารงานที่ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นพลเมืองที่ดีให้กับสังคมตามวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย สอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมไทย โดยผู้บริหารสตรีต้องมีบทบาททำให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมไม่ละเมิดล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น โดยผู้บริหารสตรีจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน คือ เป็นพลเมืองดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด รับผิดชอบมีเหตุผล

โอบอ้อมอารี มีเมตตา เห็นประโยชน์ส่วนรวมมีความสำคัญเสมอ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ คือ คุณสมบัติเฉพาะอย่างที่ต้องให้ผู้บริหารพึงปฏิบัติ เช่น ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม นำความรู้ สนใจพัฒนาวิจัยงานอาชีพด้านการเกษตรให้แก่ชุมชนมากขึ้น เนื่องจากเป็นพื้นฐานของสังคมไทย เพื่อส่งผลสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน บทบาทผู้บริหารสตรีจะต้องมีความเป็นพลเมืองดีในสังคม คือ 1) การพึ่งพาตนเอง 2) ความขยันหมั่นเพียร 3) มีความรับผิดชอบ 4) ประหยัดและ เก็บออม และ 5) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และควรมีคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะพึงปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม 2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัจความจริงใจนั้น 3) การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด 4) การรู้จักเว้นความชั่ว ความสุจริต และรู้จักรักษาประโยชน์ ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ดังนั้น การเป็นพลเมืองที่ดีตามบทบาทของผู้บริหารสตรี คือ การปฏิบัติตนตามบรรทัดฐาน และค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมที่ตนเองได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดต่อไป

4. บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่

บทบาทผู้บริหารธุรกิจยุคใหม่จะต้องขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ มุ่งเปิดโอกาสแสดงความคิด พุด พร้อมให้บทบาทพนักงานในการริเริ่มสร้างสรรค์ ถือเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ตูลา มหาพสุธานนท์ (2552 : 26) ได้กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน เนื่องจากนวัตกรรมเป็นคำตอบของผลสำเร็จในการบริหารยุคใหม่ที่จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์แก่สังคมหรือชุมชนได้ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม จุดเริ่มต้นของนวัตกรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องมีความเชื่อมั่น ในความสำคัญของนวัตกรรม เพราะขั้นตอนของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ผู้บริหารสตรียุคใหม่จะต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเป็นอย่างแรก จากนั้นจึงนำมาวิจัยทดลองและนำไปสู่การพัฒนาจนเป็นสิ่งประดิษฐ์และต่อยอดไปเป็นนวัตกรรมเพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์ให้เกิดแก่รายได้แก่คนในชุมชน เพราะนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จ จึงต้องทำเรื่องนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยสรรหาบุคลากรที่มีหัวคิดก้าวหน้าที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นในชุมชน ให้อิสระ

ทางความคิด ทางการพูด และในการทำงานแก้ปัญหา แต่จะต้องอยู่ในระเบียบแบบแผนที่กำหนด รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้รังสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อขับเคลื่อนชุมชนให้มีการพัฒนา อย่างยั่งยืน

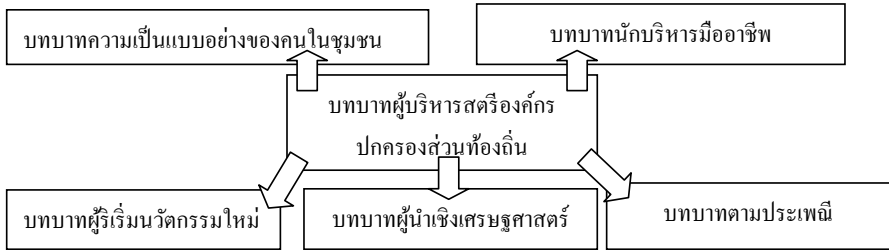
ดังนั้น บทบาทผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับองค์กรให้ เป็นผู้นำ เชิงรุก พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ รวมถึงผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญการ คิด มีส่วนร่วมในการระดมสมอง ให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ ความสนใจและส่งเสริมแนวคิด ข้อเสนอแนะ และผลการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ของบุคลากร ที่ร่วมกันคิดขึ้น ทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ของชุมชน ตลอดจนพัฒนาและ การฝึกอบรมสมาชิกในชุมชน ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์นวัตกรรมของชุมชน สิ่งเหล่านี้จะเป็น ผลตอบแทนของชุมชนในระยะยาวเพื่อส่งเสริมให้องค์กรและชุมชนมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพราะ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจหลายด้าน ทั้งค่าเงินบาท แรงแรงงาน ต้นทุน การผลิต การที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่รอดได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทาง แนวทาง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่จะก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืนต่อไป

5. บทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

ผู้นำสตรียุคใหม่ได้มีบทบาทนำเศรษฐศาสตร์มาเป็นตัวกำหนดนโยบายสาธารณะมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถสร้างบทบาทสำคัญของเศรษฐศาสตร์ พัฒนานโยบายลงทุนโครงสร้าง พื้นฐาน “น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี มีงานทำ” นำนโยบายเสถียรภาพการเงิน-การคลัง นโยบาย การพัฒนาการเกษตรที่จัดทำโครงสร้างพื้นฐานการเกษตร เช่น ถนน เขื่อน ไฟฟ้า การศึกษา การวิจัยและส่งเสริมเกษตร สินเชื่อเกษตร เป็นต้น เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและคนในชุมชน ให้มีการกระจายรายได้และรู้จักการลงทุนที่คุ้มค่า ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัวอย่างยั่งยืน (ธรรมวิทย์ เทิดอุดมธรรม. 2551 : 39-42)

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ที่จะใช้ระบบเศรษฐศาสตร์เป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากร สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของวิธีการจัดสรรทรัพยากรทั้งที่ใช้กลไกราคา กลไก การเมือง และกลไกอื่น ๆ ว่าเมื่อไรควรใช้กลไกอย่างไร และจะต้องสามารถแสดงให้เห็นว่า ประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของคน ในชุมชน จะได้ประโยชน์จากนโยบายเศรษฐกิจอย่างไร เช่น ต้องแสวงหาทางออกที่ช่วยให้คนในชุมชนหลุดพ้นจากสภาวะเศรษฐกิจที่เกิดความล้มเหลว คนในประเทศจะได้ประโยชน์จากนโยบายการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีความกินดีอยู่ดี ฉะนั้นผู้บริหาร จะต้องนำหลักเศรษฐศาสตร์มาใช้บริหารร่วมกับหลักการอื่น เพื่อปฏิรูประบบเศรษฐกิจในสังคม ปละชุมชนของคนไทย ให้สามารถพัฒนานโยบายเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างถูกต้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนในสังคมให้ปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจในแต่ละภาวะได้เป็นอย่างดี

จากทั้ง 5 บทบาทดังกล่าวสามารถสรุปเป็นผังมโนทัศน์ตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ. 2557จ : 33-42) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 บทบาทผู้บริหารสตริงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทสรุป

บทบาทผู้บริหารสตริงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในด้านการบริหารงานทั่วไปขององค์กร บริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะ บริหารงานงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนารายได้ ดูแลกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องราวร้องทุกข์ของชุมชนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ควรจะต้องมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตนในฐานะนักบริหาร 5 ประการ ได้แก่ 1) บทบาทความเป็นแบบอย่างของคนในชุมชน ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม มีการปฏิบัติงานหรือการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารชุมชนและสิ่งแวดล้อม พัฒนาและบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป 2) บทบาทนักบริหารมืออาชีพ ผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในการบริหารในระดับที่สูง ด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารที่แท้จริง ตระหนักหน้าที่ของการเป็นนักบริหารและพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 3) บทบาทตามประเพณี ผู้บริหารจะต้องเป็นพลเมืองที่ดี ปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานและค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมที่ตนเองได้รับมอบหมาย ในฐานะผู้นำองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนและสืบทอดต่อไป 4) บทบาทผู้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ บทบาทผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความยืดหยุ่น กล้าเสี่ยงกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อป้องกันตัวเองให้เป็นผู้นำเชิงรุก พร้อมทั้งรับ

ฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ ผลักดันให้บุคลากรที่ชำนาญการคิด มีส่วนร่วมในการระดมสมองให้เกิดการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้น เพื่อส่งเสริมชุมชนมีความเข้มแข็ง ทำให้ประชาชนในชุมชนพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คนในชุมชนให้มีความยั่งยืนต่อไป และ 5) บทบาทผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากร สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบของวิธีการจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่คนในสังคมและชุมชน ก่อให้เกิดรายได้ต่อครัวเรือนสูงขึ้น ให้สามารถพัฒนานโยบายเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างถูกต้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนในสังคมให้ปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจในแต่ละภาวะได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กชกรณั ศรีฉันทฤกษ์. วาทกรรมความงามของผู้หญิงในสังคมไทย : มุมมองพหุมิติ.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด, 2556.

จำเริญ จิตรหลัง. “บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา,”. วิทยาทจารย์.

3 (17-21), 2555.

ตุลา มหาวสุธานนท์. หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์

การพิมพ์, 2552.

ทองทิพา วิริยะพันธุ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สหธรรมมิก

จำกัด, 2553.

ธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม. เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยนโยบายเขตการค้าเสรีของไทย.

กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ธีระ รุณเจริญ. สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2548.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพและกลยุทธ์การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : สนุกอ่าน, 2549.

บุรชัย ศิริมหาสาร. ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader. กรุงเทพฯ : แสงดาว จำกัด, 2549.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์

พับลิเคชั่นส์, 2546.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2549.

สัญญา เคนาภูมิ. 2556. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสำรวจทางรัฐประศาสนศาสตร์”
**วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์**, 3 (2) : กรกฎาคม-ธันวาคม 2556. หน้า 169-185

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ก. “ปรัชญาการวิจัย : ปริมาณ : คุณภาพ” **วารสารรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์**, 3 (2) : ก.ค.-ธ.ค. 2557 หน้า 49-51

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ข. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์โดยการคิด
เชิงเหตุผล” **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์**, 16 (1) ; มกราคม-มิถุนายน 2557 หน้า 1-19

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ค. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์โดยวิธีการ
จัดการความรู้” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**,
5 (2) ; กรกฎาคม – ธันวาคม 2557 หน้า 13-32

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ง. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐประศาสนศาสตร์
จากการทบทวนวรรณกรรม” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี**, 3 (1) ; มกราคม-มิถุนายน 2557.

สัญญา เคนาภูมิ. 2557จ. “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”.
**วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ปีที่ 8
ฉบับที่ 3 : กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2557** หน้า 33-42

สัญญา เคนาภูมิ. 2558. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยทฤษฎีจากฐานราก” **วารสารวิจัย
และพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,
10 (3) : กันยายน-ธันวาคม 2558

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม
ของครัวเรือน พ.ศ. 2558**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบัน
ราชภัฏสวนสุนันทา, 2552.

Simon, Herbert A. **Administration Behavior : A study of Decision-Making Pro-
cesses in Administrative Organization**. New York : The Free Press, 1976.