

การเสริมแรงผู้นำสตรีในการพัฒนาสังคมชุมชน
ของอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ *

Reinforcement of Women Leaders for Social and
Community Development in Sansai District,
Chiang Mai Province

ธรรมพร ตันตรา
Thammaporn Tantra
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
School of Administrative Studies, Maejo University
E-mail: thammaporn@mju.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาการเสริมแรงให้ผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชน เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มย่อย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้แทนผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นท้องที่ ผู้แทนผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้แทนผู้นำสตรีปราชญ์ชุมชน ผู้แทนผู้นำสตรีภาคส่วนราชการและเอกชน ผู้แทนภาคประชาชน และผู้แทนภาควิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 72 คน

ผลการวิจัยพบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำสตรีเป็นท้องถิ่นท้องที่ กลุ่มองค์กรชุมชน และส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ส่วนผู้นำสตรีที่เป็นปราชญ์ชุมชนได้จากความเคารพศรัทธาของคนในชุมชน ผู้นำสตรีในยุคปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานเพื่อสังคมชุมชนเพิ่มมากขึ้น

* ได้รับความเห็นชอบ: 17 กุมภาพันธ์ 2565; แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 25 เมษายน 2565



กว่าในอดีตและด้วยผลของการได้รับโอกาสในการทำงานจึงให้ผู้นำสตรีบางคนบางกลุ่มสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถบริหารจัดการและพัฒนาสังคมชุมชนในท้องถิ่นในเขตรับผิดชอบได้ดี ก่อให้เกิดการยอมรับของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมจึงนำมาสู่การให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านพัฒนาสังคมชุมชน

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การรับรู้ ความเข้าใจและการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่องชมเชย การให้โอกาสในการทำงานรวมถึงการยอมรับความคิดเห็น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการมีโอกาในการทำงานเต็มศักยภาพ รวมถึงการเสริมแรงในทางลบคือ การตำหนิตติเตียน และการลงโทษตามระเบียบกฎหมาย ของประชาชน ของสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชนตลอดจนสมาชิกภายในหน่วยงานหรือองค์กรบางส่วน ยังมีค่อนข้างน้อยการดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ผ่านมาที่เกี่ยวกับการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีอย่างจริงจังและต่อเนื่องยังไม่ปรากฏอย่างเด่นชัด

คำสำคัญ: การเสริมแรง; ผู้นำสตรี; การพัฒนาสังคมชุมชน

Abstract

The research objectives were 1) to investigate the roles and duties of women leaders in Sansai District, Chiang Mai Province, 2) to examine the reinforcement of women leaders in San Sai District, Chiang Mai to create motivation for working in community social development. This research was qualitative. The research instruments were semi-structured interview forms and small group discussions. Key informants consisted of representatives of local women leaders, representatives of women leaders of community organizations, representatives of the community philosopher's leader, representatives of women leaders in government and private sectors, representatives of people, and representatives of the academic department with a total of 72.

The result showed that: the entry into the position of local women's leaders in community organizations and government according to the law. On the



other hand, the women leaders who were community sages, derived from respect for the faith of people in the community. Nowadays, women leaders had more opportunities to work for the community than in the past, and as a result of being given job opportunities, some women leaders could work to their fullest potential, manage and development of local community communities in responsible areas well, causing an acceptance of the people and various sectors in society, thus leading to cooperation in the implementation of community social development projects.

The finding also found that the perception, understanding, and emphasis on positive reinforcement, such as praise, providing job opportunities, accepting opinions, special compensation, promotion to a higher position, having the opportunity to work at full potential Moreover, negative reinforcement were reproach and sanctions by the rules and regulations of the people and community organization members as well as members of some agencies or organizations. However, there were still relatively few activities in the past involving the serious and ongoing empowerment of women leaders.

Keywords: reinforcement; women leaders; social and community development

1. บทนำ

การตีความและการให้ความหมายต่อการเป็นผู้หญิงหรือสตรีในยุคก่อนแนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมที่มีฐานคิดที่สำคัญว่าผู้หญิงหรือสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีอารมณ์ความรู้สึกที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้าต่างๆ ได้ง่าย มีระบบวิถีคิดที่ไม่มีระบบ ผู้หญิงไม่สามารถรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนได้เท่าเทียมเพศชาย ผู้หญิงหรือสตรีในยุคก่อนแนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมจึงถูกจำกัดขอบเขตของการทำงานให้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบแต่เพียงงานภายในครอบครัวเท่านั้นโอกาสที่จะทำงานหรือมีบทบาทหน้าที่ในวงสังคมจึงค่อนข้างมีน้อย ต่อมาในยุคสตรีนิยม (Feminism) เป็นยุคที่มีการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิเสรีภาพ ความเท่าเทียมของความเป็นหญิงและชายของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวที่มีการรวมตัวแสดงออกทางด้านการเมือง



การปกครองและมีการรวมกลุ่มของผู้นำสตรีที่มีการเรียกร้องให้สังคมปฏิบัติต่อผู้หญิงหรือสตรีที่เท่าเทียมกับผู้ชาย (จิรารัตน์ ล่องจำ, 2546)

สำหรับประเทศไทย สังคมไทยในอดีตทัศนคติต่อการเป็นผู้หญิงหรือสตรีภายใต้แนวคิดมุมมองการรับรู้ที่ค่อนข้างคับแคบและไม่มีความลึกซึ้งที่มากเพียงพอ โดยมีความคิดเกี่ยวกับผู้หญิงหรือสตรีอยู่หลายประการเช่น ผู้หญิงมีความอ่อนไหวต่อเรื่องราวต่าง ๆ ได้ง่าย ไม่มีความหนักแน่นมั่นคงทั้งทางด้านอารมณ์และระบบวิธีการคิด ผู้หญิงมีสภาพร่างกายบอบบางอ่อนแอไม่สามารถทำงานได้เท่าเทียมผู้ชาย ผู้หญิงหรือสตรีไม่สามารถทำงานที่มีความซับซ้อนได้เพราะว่าไม่มีความอดทนมากเพียงพอ ผู้หญิงหรือสตรีไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำเหมาะที่จะเป็นผู้ตามมากกว่า (พิรญาณ์ บุญญสถิต และ พัทสิริ ชมภูคำ, 2553) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสังคมไทยมีกรอบทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ที่ว่าผู้ชายเปรียบเป็นช้างเท้าหน้าต้องเป็นผู้นำ ต้องเป็นผู้รับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัวและต้องเป็นตัวแทนของครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมโครงการของสังคมชุมชน (รุ่งทิพา เชื้อนแก้ว, 2559)

สถานการณ์ต่อมาเมื่อกระแสความเป็นประชาธิปไตยบนโลกใบนี้ได้แผ่ขยายไปยังประเทศต่าง ๆ กลายเป็นปัจจัยหนุนเสริมให้เกิดการตื่นตัวปรับตัวทางด้านสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์บนฐานของความมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นำมาสู่ภาวะความเท่าเทียมของชายและหญิง (พรเพชร วิจิตชลชัย, 2561) ในเรื่องของ การดำเนินชีวิตบทบาทและการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ศาสนาวัฒนธรรม สังคมไทยการให้ความสำคัญต่อบทบาทสตรีในเชิงประจักษ์กระทำโดยมีการกำหนดสาระของควมมีสิทธิเสรีภาพความเป็นชายหญิงไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเกือบทุกฉบับ แต่มีความเด่นชัดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปี พ.ศ. 2540 และ พ.ศ.2550 โดยการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในทุกระดับ ภายใต้การก่อเกิดที่มาของคำว่าสิทธิสตรี (พยุ่ง รสใจ, 2554)

อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในปัจจุบันพบว่าผู้นำสตรีด้านการพัฒนาสังคมชุมชนที่หลากหลายทั้งผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นท้องที่ ผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้นำสตรีปราชญ์ชุมชน และผู้นำสตรีทางราชการและเอกชน จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำบทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนาสังคมชุมชนของผู้นำสตรีในทุกภาคส่วนที่กล่าวมา มีทั้งผู้นำสตรีที่ประสบผลสำเร็จในเชิงการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนและสังคมโดยรวม แต่อย่างไรก็ตามยังมีผู้นำสตรีบางคนบางกลุ่มที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามบทบาท



หน้าที่ในเชิงการพัฒนาสังคมชุมชน อันเนื่องมาจากมีปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยฉุดรั้งหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับแนวทางการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำสตรีในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพราะมีหลายภาคส่วนยังมีการรับรู้เข้าใจและให้ความสำคัญต่อการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีค่อนข้างน้อยจนส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้นำสตรีบางคนบางกลุ่ม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทาบเทาหน้าทีของผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาสังคมชุมชน
2. เพื่อศึกษาลักษณะการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มผู้นำท้องถิ่นท้องที่ กลุ่มผู้นำกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มผู้นำปราชญ์ชุมชนและผู้นำภาคราชการและภาคเอกชนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้แทนผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นท้องที่ ผู้แทนผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้แทนผู้นำสตรีปราชญ์ชุมชน ผู้แทนผู้นำสตรีภาคราชการและภาคเอกชน ผู้แทนภาควิชาการและผู้แทนภาคประชาชนโดยรวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 72 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทาบเทาหน้าทีคือ 1) การเข้าสู่ตำแหน่ง 2) โอกาสในการทำงานด้านสังคมชุมชน 3) ความร่วมมือในการทำงาน 4) การยอมรับในการทำงาน 5) การทำงานเต็มศักยภาพ 6) แรงจูงใจในการทำงาน และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีคือ 1) การยกย่องชมเชย 2) การให้โอกาสในการทำงาน การยอมรับความคิด 3) การได้รับคำตอบแทนพิเศษ 4) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5) การมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง 6) การดำหนิติเตียนจากสังคม และ 7) การลงโทษตาม



ระเบียบกฎหมาย และการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเติมเต็มข้อมูลในเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลในเชิงเอกสารทางวิชาการในลักษณะการเปิดเวทีให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญและผู้ที่มิบทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำ รวมถึงการพัฒนาสังคมชุมชน ตลอดจนผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนาร่วมให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและรอบด้าน ในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและทั่วถึงครบทุกคน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการอภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อนำไปสู่การเติมเต็มข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่และลักษณะการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนให้กับผู้นำสตรี

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่ผลการวิจัยที่ครบถ้วนสมบูรณ์น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยนำเอาข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมมาทั้งที่เป็นข้อมูลรูปแบบพุทธิภูมิที่ได้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ เอกสารทางราชการ แนวคิดทฤษฎีและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลในรูปแบบปฐมภูมิที่ได้จากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและข้อมูลที่ได้จากการจัดสนทนากลุ่มย่อยมาจัดระบบ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทำการประมวลผลปรับปรุงเนื้อหา สรุปข้อค้นพบเป็นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพในลักษณะการบรรยายความ

4. สรุปผลการวิจัย

1. การทำบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีด้านการพัฒนาสังคมชุมชนในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำสตรี 2) โอกาสในการทำงานเกี่ยวกับสังคมชุมชน 3) ความร่วมมือในการทำงาน 4) การยอมรับในการทำงาน 5) การทำงานเต็มศักยภาพของผู้นำสตรี และ 6) แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า

ผู้นำสตรีในอำเภอสนทรายจังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย ผู้นำสตรีด้านท้องถิ่น ผู้นำสตรีด้านท้องที่ ผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้นำสตรีปราชญ์ชุมชนและผู้นำสตรีภาคส่วนราชการและเอกชน การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำสตรีของผู้นำท้องถิ่นและท้องที่นั้นมีลักษณะที่เหมือนกันคือ เกิดจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตหมู่บ้านหรือตำบลตามระเบียบกฎหมายที่รัฐได้กำหนดขึ้นภายใต้ การสร้างและสะสมคุณงามความดีในด้านต่าง ๆ ในเชิงรูปธรรมของผู้นำสตรีที่ได้คิดสร้างทำให้กับสังคมชุมชนอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่การนิยมชมชอบและการเกิดการยอมรับ



ของประชาชน และตัดสินใจเลือกเข้ามาเป็นผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นและด้านท้องที่เพื่อเข้ามาทำบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสังคมชุมชนและการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชนส่วนใหญ่เข้าสู่ตำแหน่งได้ด้วยการคัดเลือกของสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชนนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้นำก็มักจะเป็นผู้ร่วมก่อตั้งและมีบทบาทภายในกลุ่มและมีความพร้อมทั้งในเรื่องส่วนตัวและฐานะทางครอบครัว สามารถทุ่มเททำงานเสียสละเพื่อกลุ่มองค์กรชุมชนนั้น ๆ ได้

ส่วนผู้นำสตรีที่เป็นปราชญ์ชุมชนส่วนใหญ่ได้รับตำแหน่งโดยไม่เป็นทางการ ไม่มีการรับรองจากหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ แต่ได้รับตำแหน่งโดยความเชื่อมั่นเคารพศรัทธาในคุณงามความดี ความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์และการทำคุณงามความดีในการสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้กับสังคมชุมชนอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยประชาชนและสมาชิกในสังคมมอบตำแหน่งผู้นำให้ในลักษณะการยกย่องเชิดชู สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำสตรีในภาคส่วนราชการเป็นไปตามหลักการ กฎเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร ประกอบกับการสร้างผลงานคุณงามความดีให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น รวมถึงการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนให้ประชาชนและสังคมยอมรับในขณะที่ผู้นำสตรีในภาคเอกชนส่วนใหญ่จะเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถและการประสบผลสำเร็จในเชิงธุรกิจ

การมีโอกาสในการทำงานเพื่อสังคมชุมชนของผู้นำสตรีในยุคปัจจุบันพบว่าผู้หญิงหรือสตรีมีโอกาสเข้ามาทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนมากกว่าในอดีตเป็นอย่างมาก ทั้งการได้รับโอกาสจากครอบครัวและโอกาสจากประชาชนจากกลุ่มหน่วยงานองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสังคมไทยมีการรับรู้และตระหนักในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่มีสิทธิและเสรีภาพมากขึ้น ประกอบกับปัจจุบันผู้หญิงหรือสตรีก็ได้แสดงศักยภาพด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีผลงานในเชิงประจักษ์ในขณะเดียวกันทุกภาคส่วนในสังคมต่างก็ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมโครงการเชิงการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นเพราะประชาชนรวมถึงสมาชิกในวงสังคมต่างก็ยอมรับในการเป็นผู้นำสตรีและผลงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนของผู้นำสตรีในลักษณะทำได้ทำดีเป็นประโยชน์ส่งผลต่อการก่อแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้นำสตรีในทุกภาคส่วน จึงทุ่มเททำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้นำสตรีและสังคมชุมชนในภาพรวม จึงทำให้ภาพของการพัฒนาในเชิงพื้นที่ของผู้นำสตรีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อสังคมชุมชน



2. ลักษณะการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชน ประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) การให้โอกาสในการทำงานและการยอมรับความคิดเห็น 3) การให้ค่าตอบแทนพิเศษ 4) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5) การมีโอกาสด้านการพัฒนาศักยภาพ 6) การดำเนินคดีและ 7) การลงโทษตามระเบียบกฎหมาย พบว่า

การรับรู้และการให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการเสริมแรงของประชาชนในสังคมชุมชนและของสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชนรวมถึงสมาชิกของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีค่อนข้างน้อยตลอดจนแบบแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมแรงที่เป็นระบบและมีรูปธรรมความต่อเนื่องยังไม่มีปรากฏ การเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่จะปรากฏในรูปแบบของการทำงานร่วมกับกิจกรรมโครงการอื่น ๆ และวันสำคัญต่าง ๆ ในลักษณะการมอบรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ที่ทำงานดีมีคุณประโยชน์ต่อสังคมชุมชน สำหรับลักษณะการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีในภาคส่วนต่าง ๆ ที่ผ่านมาก็คือ การเสริมแรงในลักษณะการยกย่องชมเชยแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่การยกย่องชมเชยแบบไม่เป็นทางการส่วนมากจะเกิดกับผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นท้องที่ ผู้นำกลุ่มองค์กรชุมชนและผู้นำปราชญ์ชุมชนที่เกิดจากผลงานการทำงานทำคุณงามความดีปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม ประชาชนพึงพอใจ คนในสังคมพึงพอใจผู้นำสตรีก็จะได้รับการยอมรับและถูกยกย่องชมเชยจากคนในวงสังคมอย่างกว้างขวาง ส่วนการยกย่องชมเชยแบบเป็นทางการส่วนมากจะเกิดขึ้นกับผู้นำสตรีที่อยู่ในภาคส่วนราชการและเอกชนในลักษณะของการได้รับคัดเลือกให้เป็นบุคคลดีเด่นแต่ละด้านภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งการได้รับการยกย่องชมเชยนั้นบางครั้งต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกจากการทำคุณงามความดี การมีผลงานร่วมกับการมีกฎกติกาหรือระเบียบแบบแผนของแต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กรซึ่งจะแตกต่างจากผู้นำสตรีในภาคเอกชนที่มักจะมีกิจกรรมโครงการในการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มากกว่าผู้นำภาคชุมชนและภาคราชการ

ในขณะเดียวกันการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีในทุกภาคส่วนในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในลักษณะการให้โอกาสในการทำงานทางด้านการพัฒนาสังคมชุมชน รวมถึงการยอมรับในความคิดเห็นของผู้นำสตรีในการทำกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ด้วยการให้ความร่วมมือทั้งการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในลักษณะการร่วมคิดร่วมทำซึ่งถือว่าเป็นการเสริมแรงทางบวกภายในจิตใจของผู้นำสตรีให้เกิดกำลังใจและมีแรงขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม



ชุมชนเพิ่มขึ้น ส่วนการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น การได้รับสิทธิในการเข้ารับการอบรมสัมมนา การได้รับสิทธิในการเดินทางไปศึกษาดูงานรวมถึงการได้รับสิทธิในการได้รับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของผู้นำสตรีก็ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงในทางบวกให้กับผู้นำสตรีในทุกภาคส่วน ประกอบกับการเผยแพร่ผู้นำสตรีในลักษณะของการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในภาคส่วนของผู้นำสตรีในระบบราชการและเอกชนบางส่วน แต่ในส่วนของผู้นำสตรีในส่วนของท้องถิ่นท้องที่ ผู้นำสตรีกลุ่มองค์กรชุมชนและผู้นำสตรีที่เป็นปราชญ์ชุมชน การเสริมแรงในลักษณะการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างมีน้อยจะมีก็ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามความก้าวหน้าเช่น จากผู้ใหญ่บ้านเป็นกำนัน จากสมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้บริหาร จากประธานกลุ่มองค์กรชุมชนเป็นประธานเครือข่ายกลุ่มองค์กรชุมชน ซึ่งก็นับได้ว่าเป็นการเสริมแรงในทางบวกให้กับผู้นำสตรีได้ดีในระดับหนึ่งภายใต้ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ที่สอดคล้องกับลักษณะการเสริมแรงทางด้านการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้นำสตรีเพราะโดยตำแหน่งหน้าที่ของการเป็นผู้นำย่อมทำให้ผู้หญิงหรือผู้นำสตรีมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากกว่าคนอื่นทั้งการพัฒนางานและความรู้ทางด้านวิชาการและการปฏิบัติในเชิงบริหารจัดการ การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคม การพัฒนาระบบวิธีคิดที่เป็นระบบ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ผลของการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้นำสตรีที่ได้จากการมีตำแหน่งผู้นำเป็นลักษณะของการเสริมแรงทางบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้นำสตรีได้เป็นอย่างดีเป็นทั้งประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

สำหรับการเสริมแรงในทางลบที่มีลักษณะของการตำหนิตืดเย็น และการลงโทษตามระเบียบกฎหมาย ในกรณีที่ผู้นำสตรีมีความประพฤติดและการวางตัวในฐานะผู้นำที่ไม่เหมาะสมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ไม่สมบูรณ์รวมถึงการที่ผู้นำสตรีบางคนบางกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ผิดระเบียบกฎหมายอย่างร้ายแรง สร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับสังคมชุมชน และประเทศชาติ การเสริมแรงในทางลบในลักษณะตำหนิตืดเย็นและการลงโทษตามระเบียบกฎหมายย่อมเกิดขึ้นเพราะเป็นการป้องปรามป้องกันการกระทำความผิดของผู้นำสตรีไม่ให้เกิดขึ้นหรือเกิดซ้ำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเสริมแรงทั้งในทางบวกและทางลบให้กับผู้นำสตรีมีความสำคัญต่อการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีและมีผลต่อการพัฒนาสังคมชุมชนเป็นอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่ประชาชน ผู้นำสตรีและสมาชิกทุกวงสังคมควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเสริมแรง



5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า ภายใต้การได้มาซึ่งตำแหน่งผู้นำสตรีที่แตกต่างกันในลักษณะของการเลือกตั้ง การคัดเลือก การยกย่องเชิดชูและการแต่งตั้งตามระเบียบกฎหมายของผู้นำในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วยผู้นำสตรีภาคส่วนท้องถิ่นท้องที่ ผู้นำสตรีภาคส่วนของกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้นำสตรีที่เป็นปราชญ์ชุมชนและผู้นำสตรีภาคส่วนราชการและภาคเอกชน สิ่งสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของการเป็นผู้นำสตรีในทุกภาคส่วนคือ การเป็นบุคคลสาธารณะ จิตสาธารณะ เสียสละ มีอุดมการณ์ทำงานเพื่อประชาชนสังคมชุมชนมาอย่างต่อเนื่องมองเห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนพัฒน์ จงมีสุข (2556) และ สุพรรณ มาตรโพธิ์ (2549) เป็นผู้ที่ประชาชนรู้จักมักคุ้นและมีภาพลักษณ์ที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีความหลากหลาย เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเพราะการเข้ามาเป็นผู้นำสตรีด้านการพัฒนาสังคมชุมชน จะต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้ความคาดหวังของประชาชนและสมาชิกของสังคมในการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในการดำรงวิถีชีวิตให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กมลชนก สัจจาวัฒนา และ ฉัตรวรัญ อดวสิงห์ (2559) ผู้นำต้องมีคุณธรรมและภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งจากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้นำสตรีในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่หลายคนในหลายภาคส่วนสามารถทำงานตามบทบาทด้านการพัฒนาสังคมชุมชนได้เป็นอย่างดีทำให้ประชาชนพึงพอใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำสตรีมีศักยภาพในการทำงาน มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำสตรีในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ Plato (1973, อ้างใน สรัญญา เอกธรรมสิทธิ์, 2549) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถใช้สิทธิในการกระทำการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำรงวิถีชีวิตของประชาชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง โดยการใช้มาซึ่งอำนาจในบทบาทของผู้นำมาจากสถานภาพด้านครอบครัว ชั่ววรรณะ และความมีสติปัญญา ผู้นำคือบุคคลที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้นำคือผู้ที่ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสามารถช่วยคลี่คลายสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้และเป็นผู้ที่สามารถนำพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ (Raymond, 1972) ในขณะที่ Franklin (1999, อ้างใน สรัญญา



เอกธรรมสิทธิ, 2549) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำคือ การกำหนดทิศทางตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน การกำหนดทิศทางด้วยภารกิจและค่านิยม การกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำสตรีในทุกภาคส่วนในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ จึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชนและสมาชิกในสังคมเป็นผู้นำที่สามารถเป็นผู้ตามได้ในบางสถานการณ์

อย่างไรก็ตามการพัฒนาสังคมชุมชนให้มีความเข้มแข็งได้ในทุกมิติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รวมถึงด้านสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ของผู้นำสตรีรวมถึงศักยภาพด้านต่าง ๆ ของผู้นำสตรี ประชาชน สมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชน บุคลากรภายใต้หน่วยงานหรือองค์กร ตลอดจนภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่นในเชิงรูปธรรมและควมมีการเสริมแรงในทางบวกให้กับผู้นำสตรีอย่างจริงจังจึงสมควรโดยสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย มีชาติ (2544) และ Robbin (2003) ที่กล่าวว่าการเสริมแรงช่วยก่อให้เกิดพลัง ความพยายามและการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมแรงในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการเสริมแรงที่ประกอบด้วยการให้การยกย่องชมเชยผู้นำสตรีที่ทำคุณงามความดีทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมชุมชน การให้โอกาสในการทำงานเชิงการพัฒนาและการยอมรับความคิดเห็นของผู้นำสตรี การให้ค่าตอบแทนพิเศษตามความเหมาะสมที่ผู้นำสตรีพึงมีพึงได้ การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้นำสตรีในทุกภาคส่วน การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพของตัวผู้นำเองล้วนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องค้นหาคำตอบเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีเพราะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวผู้นำและการพัฒนาสังคมชุมชนโดยตรงอีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานหรือองค์กรโดยมีเป้าหมายในเชิงการพัฒนาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Michael (2009) และนักวิชาการไทย นิติพล ภูตะโชติ (2557) เพราะผลของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมแรงอาจถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่และเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงาน



องค์การและชุมชนในภาพรวมได้อย่างแท้จริงถ้านำผลการวิจัยไปใช้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท งานวิจัยฉบับนี้ได้ผลการวิจัยทางด้านการทำบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่น่าสนใจและการได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความงดงามทางด้านการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมชุมชนและประเทศชาติ ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับการเสริมแรงในมิติต่าง ๆ ของการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงที่กล่าวถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าต่าง ๆ แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างซ้ำ ๆ หรือไม่ก็นำไปสู่การหยุดพฤติกรรมนั้น ๆ ของบุคคล โดยการเสริมแรงมีอยู่ 4 รูปแบบคือ การเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงในลักษณะหยุดยั้งพฤติกรรมและการเสริมแรงด้วยการลงโทษ โดยที่การกำหนดการเสริมแรงมีอยู่ 2 รูปแบบคือ การเสริมแรงแบบต่อเนื่องและการเสริมแรงบางส่วน (สุพานี สฤณีวานิช, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ฉันทนันท์ ทองบุญตา (2562) และ จันทรเพ็ญ ชัยพรสุไพศาล (2556) ที่พบว่าการเสริมแรงทางลบสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ 1) แบบของผู้นำสตรีด้านท้องถิ่นท้องที่ ผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มองค์กรชุมชน ผู้นำสตรีที่เป็นปราชญ์ชุมชนและแบบของผู้นำที่เป็นภาคส่วนของราชการ ภาคเอกชนที่มีความเหมือนและความต่างกัน 2) องค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรีในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพและนำไปสู่ความสำเร็จเชิงการพัฒนา 3) คุณลักษณะของผู้นำสตรีที่พึงประสงค์ของประชาชนและสังคม 4) การรับรู้คุณค่าความสำคัญของการเสริมแรงให้กับผู้นำสตรี 5) องค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการเสริมแรงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานด้านการพัฒนาสังคมชุมชน 6) องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบเพื่อให้เกิดการกระทำหรือการสร้างพฤติกรรมที่ดีของผู้นำและการเสริมแรงเพื่อหยุดยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้นำสตรี

ความแตกต่างจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมาก็คือ การให้ความสนใจและมุ่งศึกษาทางด้านการเสริมแรงโดยตรง การสืบค้นหาข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบของการวิจัยผ่านตัวแปรต่าง ๆ ที่



เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงทั้งหมดไม่ใช่ตัวแปรเสริมหรือเป็นตัวแปรประกอบจึงทำให้ผลการวิจัยมีความคมชัดลึกในส่วนของการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของผู้นำสตรีโดยตรงและเป็นผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้นำสตรีโดยตรงโดยที่ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดรูปธรรมความสำเร็จได้อย่างแท้จริงและนอกจากผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำสตรีรวมถึงสังคมชุมชนในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยตรงแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน กลุ่มองค์กรชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ รวมถึงการนำไปสู่การพัฒนาสังคมชุมชน กลุ่มองค์กรชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรผ่านกระบวนการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งในระดับบริหารจัดการและระดับปฏิบัติการ มีพลังบวกในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสร้างชุมชนกลุ่มองค์กร หน่วยงานหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยและการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับชุมชน หน่วยงานหรือองค์กร สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1. แสดงการได้มาซึ่งองค์ความรู้ด้านการเสริมแรงและการก่อเกิดประโยชน์



7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐบาลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคน โดยการสร้างแบบแผนและกระบวนการเสริมแรงที่ชัดเจนนำสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การเสริมแรงให้กับผู้นำสตรีอย่างจริงจังตลอดจนการจัดสรรงบประมาณที่มากเพียงพอต่อการพัฒนาบทบาทและกลุ่มสตรี
2. ข้อเสนอเชิงการบริหารจัดการ กลุ่มสตรีในทุกกระดับควรมีการรวมตัวกันสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการขับเคลื่อนและพัฒนาบทบาทสตรี พัฒนาสังคมชุมชนและประเทศชาติบ้านเมืองในภาพรวม
3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติทุกภาคส่วนงานควรมีการดำเนินโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับผู้นำสตรีที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและการมีภาวะผู้นำเทคนิคเครื่องมือทางการบริหารจัดการของผู้นำสตรี และการบริหารการพัฒนา รวมถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมแรงจิตใจในการทำงาน และการเสริมแรงบวก
4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบ การเสริมแรงทางบวกให้กับผู้นำในทุกภาคส่วนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้ทุกภาคส่วนของสังคมรับรู้ ตระหนักเห็นความสำคัญของการเสริมแรง

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก สัจจาวัฒนา, และ ฉัตรวรัญ อวดสิงห์. (2559). บทบาทของผู้นำสตรีที่ประสบความสำเร็จในอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2559* (น.919-926). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จันทร์เพ็ญ ชัยพรสุไพศาล. (2556). *ปัจจัยเสริมแรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- จิรารัตน์ ล่องจำ. (2546). การรับรู้สิทธิและบทบาทด้านการเมืองการปกครองของสตรี ตำบลกำแพงเขา อำเภอมืองนครศรีธรรมราช (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ธนพัฒน์ จงมีสุข. (2556). ศึกษาาระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 5(2), 60-74.
- ธัญนันท์ ทองบุญตา. (2562). เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเสริมแรงทางลบ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3), 14-27.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พยุ่ง รสใจ. (2554). บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณีตำบลหนองมะคาโม่ง อำเภอด่านช้างจังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. 2561. วรรณกรรมรางวัลพานแว่นฟ้า ประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พิรญาณ์ บุญญสกลิต, และ พัสสิริ ชมภูคำ. (2553). ทศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 32(126), 85-105.
- รุ่งทิพา เชื้อนแก้ว. (2559). สตรีกับการบริหารจัดการด้านการเมืองการปกครอง กรณีศึกษา: ในเขตพื้นที่อำเภอมือง จังหวัดลำพูน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สรัญญา เอกธรรมสิทธิ. (2549). การวิเคราะห์บทบาทชายหญิงในหนังสือแบบเรียนภาษาไทย ในช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 ตามหลักสูตรการศึกษาพื้นฐาน พ.ศ.2544 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณ มาตรโพธิ์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Michael, A. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). London: Kogan Page.

Raymond, J. B. (1972). *Fundamental of Leadership Readings*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.

Robbin, P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies and application* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.