

การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

Developing the Indicators of Leader Role for Female Administrators under Local Government Organization in the Northeastern Region



พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์¹, สัณญา เคนาภูมิ และ ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ
Pitnitha Pannasil¹, Sanya Kenaphoom and Songsak Jeasombat
Faculty of Political Science and Public Administration,
Rajabhat Mahasarakham University, Thailand
¹Corresponding Author. Email: mini_lemon@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .755 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เนื้อหา ยืนยันนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ดีด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) องค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก ข้อเสนอแนะ 1) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างแกนนำเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหาร 3) จัดทำตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 4) กำหนดสมรรถนะนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้; บทบาท; ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study level of the indicators of leader role of female administrators of local government organization 2) compare the elements of leader role indicators of female administrators of local government organization with empirical data 3) develop and prove a model for developing the indicators of leader role for female administrators of local government organization in Northeastern region. The population was 16 female chief executive of local government organization in Northeastern region. The instrument was five point scale survey which its reliability was at .755. Statistics used were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. The data were analyzed by 15 experts. The result showed that 1) the leader role indicators of female administrators of local government organization in Northeastern region was entirely the “Highest” level. When considering each aspect, found. That all of 5 aspects were at a “Highest” level. The average score of each aspect with were arranged from the highest to the lowest scores. this were as follows: Professional knowledge, vision, Good role model, Leadership Effectiveness, and transformational Leadership 2) the elements of leader role indicators of female administrators of local government organization in Northeastern region was in the accordance with empirical data 3) the model for developing the indicators of leader role for female administrators of local government organization in Northeastern region was scored at the Highest levels; AND The opinions of the experts were consistent with each other. Suggestions: 1) develop transformational leadership 2) The Administration of the administration knowledge 3) set up and indicators of the Role of local administrators by the department of local administrators. 4) Setup the capacity of the chief executive of local administration organization.

Keywords: Indicators; Female Administrators; Local Government Organization

บทนำ

การปกครองระบอบประชาธิปไตยในยุคสมัยใหม่ คือ การเลือกผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่บริหารกิจการบ้านเมืองแทนประชาชน ในอดีตจนถึงปัจจุบันผู้แทนส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นเพศชาย อาจเพราะเหตุว่าผู้หญิงถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นกุลสตรี มีหน้าที่ดูแลบ้านเรือนและครอบครัวเป็นหลัก ส่วนผู้ชายเป็นผู้มีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวและทำงานนอกบ้าน รวมถึงมีหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองด้วย ซึ่งกิจเช่นนี้มิใช่หน้าที่ของผู้หญิง แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป การทำงานนอกบ้านนั้นมิได้จำกัดแต่เพียงเฉพาะเพศชาย ผู้หญิงก็มีความจำเป็นเช่นเดียวกันจึงทำให้บทบาทของผู้หญิงในยุคสมัยใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และนอกจากการทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวแล้ว ผู้หญิงยังเข้ามามีบทบาทในการบริหารกิจการของบ้านเมืองรวมถึงการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเป็นตัวแทนทางการเมือง เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับว่านักการเมืองหญิงมีความละเอียดอ่อน รอบคอบกว่าผู้ชาย รวมถึงนักการเมืองหญิงมีแนวคิดในการพัฒนาที่เน้นไปทางด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ดีกว่าเพศชายที่เน้นไปทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (King Prajadhipok's Institute, 2008)

การพัฒนาสตรีของไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าไประดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมการพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสตรีในภาครัฐและการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งชุมชนระดับต่างๆ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (The Institution of the Family and Women's Affairs Offices, 2012) เห็นว่า การพัฒนาสตรีเป็นประเด็นนโยบายที่สำคัญในหลายมิติ ซึ่งรวมไปถึงมิติที่มุ่งเน้นให้สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประเทศไทยและรัฐบาลไทยได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีมานาน หน่วยงานหลายหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ให้ความสนใจและมีผลจากการดำเนินงานด้านสตรีอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากในยุคปัจจุบันสตรีได้เข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ โดยองค์กรต่างๆ ได้เปิดรับและให้โอกาสสตรีในการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ดังเห็นได้ชัดเจนจากภาคส่วนราชการที่มีสตรีที่ก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด ตำแหน่งนายอำเภอ ตำแหน่งผู้นำชุมชน หรือแม้กระทั่งในการเมืองท้องถิ่น จะมีสตรีที่ก้าวเข้ามามีบทบาททางการเมืองและเป็นผู้บริหารท้องถิ่น สามารถดำรงตำแหน่งหรือสามารถครองใจประชาชนได้อย่างประสบผลสำเร็จ ที่มีผลมาตักกะส่วนบุคคล นอกจากนี้จะมีปัจจัยในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับในความสามารถของผู้บริหารสตรี (Kuenpak, 2015) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล การขยายข้อมูลที่เป็นจริง เกิดประโยชน์ต่อชุมชนส่งเสริม จุดกระแสการเรียนรู้ร่วมกัน ความขัดแย้งมีอยู่ทุกสังคมไทยปรับให้เกิดการสร้างสรรค์ (Bridhyankura, 2017)

แต่อย่างไรก็ตามจากการสำรวจของสถาบันวิจัยถึงบทบาทหญิงชายและการพัฒนาในปี พ.ศ. 2555 พบว่าด้านการเมืองและการบริหารในระดับชาติและในระดับท้องถิ่นยังมีสัดส่วนของผู้หญิงในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นหรือในระดับเทศบาลที่ได้ตั้งสัดส่วนไว้เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังคงยังไม่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นว่าจำนวนผู้หญิงที่ได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งสมาชิกสภาในท้องถิ่นมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 10 แต่ในตำแหน่งระดับผู้บริหารนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังอยู่ในอัตราส่วนที่ค่อนข้างต่ำ และมีแนวโน้มจำนวนลดน้อยลง รวมทั้งจำนวนสมาชิกสภาองค์กรต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้หญิงก็ยังเพิ่มขึ้นได้ไม่มากนัก ไม่ได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2548 เป็นต้นมา แต่ยังคงพบว่ามีอัตราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำโดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 15 ขณะที่ยุโรป สหรัฐอเมริกา กำหนดสัดส่วนไว้ที่ร้อยละ 30 และกลุ่มสแกนดิเนเวียมากกว่าร้อยละ 30 แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นที่น่าสนใจที่ว่าแม้ปัจจุบันการรวมตัวทางการเมืองของกลุ่มผู้หญิงเริ่มมีความหลากหลายมากขึ้น จากในอดีตที่จำกัดเฉพาะผู้หญิงในระดับสูงและผู้หญิงที่มีการศึกษามาสู่การรวมกลุ่มของผู้หญิงในทุกๆ ระดับ ซึ่งรวมถึงผู้หญิงกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้มีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหารในระดับชุมชนในระดับท้องถิ่นมากขึ้น พร้อมทั้งหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ สถาบันต่างๆ ต่างก็ให้ความสำคัญพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่อำนาจทางการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (The Institution of the Family and Women's Affairs Offices, 2012)

สมมุติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการมีบทบาททางการเมืองของผู้หญิง ได้แก่ “หากผู้หญิงมีทุนทางสังคมมากขึ้นจะทำให้ผู้หญิงจะเข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น” เพราะในหลายประเทศทุนทางสังคมมีผลต่อความยั่งยืนต่อประชาธิปไตย ทุนทางสังคมในที่นี้ หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในกันและกัน การสร้างเครือข่าย การสร้างการยอมรับของครอบครัว การพัฒนาตัวเอง การได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก ในปัจจุบันการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการเลือกตั้งทางตรง ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นก็ย่อมจะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องทำมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ การรับผิดชอบต่อปัญหา บริหารคน บริหารเงิน และบริหารองค์กร ฉะนั้น การที่จะให้ประชาชนตัดสินใจที่จะเลือกผู้บริหารท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องยาก “เงิน” อาจจะมีส่วนบ้างในการตัดสินใจเลือกแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นเพราะประชาชนก็ยังตัดสินใจเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนที่เป็นที่ไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับของคนในพื้นที่และที่สำคัญก็ต้องเป็นคนดีด้วย สำหรับนักการเมืองท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นการที่จะทำให้ประชาชนตัดสินใจเลือกนั้น จะต้องมีความ “ผลงาน” และหากไม่มีผลงานให้ประชาชนเห็นเป็นที่ประจักษ์ประชาชนก็จะเลือกเข้ามาเพียงสมัยเดียวเท่านั้น (King Prajadhipok's Institute, 2008)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคหนึ่งที่มีผู้หญิงเข้าไปมีบทบาททางการเมืองท้องถิ่น ทั้งในระดับตำแหน่งผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นอยู่เป็นจำนวนมาก โดยมีสตรีที่อยู่ในตำแหน่งนายกองค์การ

บริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แม้ว่าจะมีผู้บริหารท้องถิ่นสตรีอยู่ไม่มาก แต่ผู้บริหารท้องถิ่นสตรีเหล่านี้ก็ฟันฝ่าอุปสรรคและได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นนักการเมืองท้องถิ่น และมีความสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลต่างๆ มากมายทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ จากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาแนวคิด งานวิจัยต่างๆ จะพบว่าจะมีตัวบ่งชี้ที่สามารถบอกถึงบทบาทในการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรี และทำให้บริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้วิจัยได้ยึดบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นประกอบด้วย บทบาท 4 ประการ คือ ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีบทบาท 1) การนำอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน 4) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Pannasil et al., 2015)

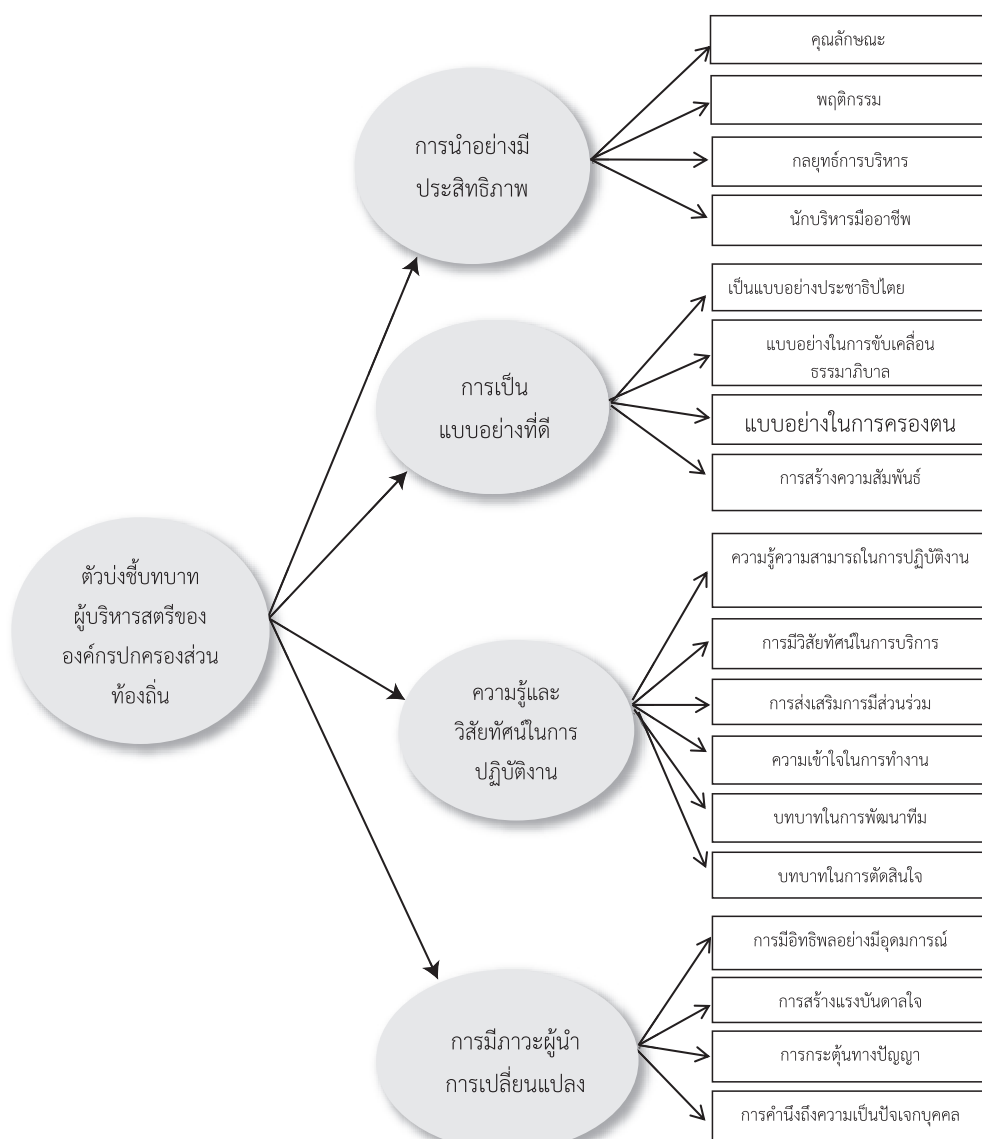
ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีแนวทางหรือมีกระบวนการใดๆ ในการพัฒนาหรือส่งเสริมการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสตรีของท้องถิ่นสามารถดำรงตำแหน่งอยู่ได้ มีตัวบ่งชี้ใดที่วัดในผลการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรีเหล่านี้ จึงสามารถบริหารงานแข่งผู้บริหารที่เป็นผู้ชายและก้าวขึ้นมาเป็นหัวหน้าของนักบริหารได้ การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะทำให้ทราบบทบาทในการทำงาน และทำให้ผู้บริหารที่เป็นสตรี ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้สตรีเข้าสู่อำนาจทางการเมือง และได้รับเลือกตั้งและสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งได้อย่างยาวนาน เพื่อนำไปกระตุ้นและส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีบทบาททางการเมืองโดยเฉพาะการเมืองในระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ บทบาทผู้บริหาร บทบาทผู้บริหารท้องถิ่น บทบาทและการบริหารงานท้องถิ่น (Pannasil et al., 2015; Yukl, 1989; Boonleang et al., 2012) สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้วางกระบวนการวิจัยออกเป็นหลายขั้นตอนซึ่งเริ่มจากการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย โดยการศึกษาบทบาททางบริหารของผู้บริหารสตรีท้องถิ่นจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Kenaphoom, 2014A) จากนั้นทำการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเริ่มต้นการวางกรอบแนวตามลำดับของการเกิดของตัวแปร (Birth order) ด้วยหลักการคิดเชิงเหตุผล (Kenaphoom, 2014B) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานท้องถิ่นด้วยวิธีการจัดการความรู้ (KM) (Kenaphoom. 2014C) และทำการตรวจสอบกรอบความคิดให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นโดยวิธีการบูรณาการระเบียบวิธีที่หลากหลาย (Kenaphoom, 2017) จากการดำเนินการดังกล่าวผู้วิจัยได้วางระยะของการวิจัยดังต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาในระดับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ท (Likert Five rating scales) (Srisa-at, 2002) 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 116 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970; cite in Singhalert, 2008) การสุ่มตัวอย่างแบบ 2 – Stage Sampling เป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าๆ กัน เพื่อเป็นการกระจายกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมทุกระดับชั้น ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ (Research Instrument)

1. การสร้างเครื่องมือ 1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวบ่งชี้ที่ต้องการศึกษา 1.2) คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบท สร้างข้อคำถามเชิงปฏิบัติการ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการวัด 1.3) นำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับเค้าโครงวิทยานิพนธ์และแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา ด้านสถิติสถิติและประเมินผล และด้านภาษา เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 2.1) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Consistency : IC) ผู้วิจัยจะแบบสอบถามที่มีค่า IC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ 2.2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .755

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) การวิเคราะห์ระดับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis :CFA) ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการวิจัยขั้นตอนนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรี โดยการสังเคราะห์ผลการวิจัย วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง สร้างรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังต้องคัดเลือกเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิที่ยินดีเสียสละเวลาได้ สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และสามารถติดต่อได้สะดวก ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าประกอบกับการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการวิจัย แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกับ

ข้อมูลเชิงปริมาณเปรียบเทียบตัวบ่งชี้กับบทบาทผู้บริหารสตรี โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) แล้วนำไปศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยและยืนยัน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันความถูกต้องเชื่อถือได้ การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้ 1) การร่างแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจากการกำหนดกลยุทธ์รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นประเด็นที่ไม่มีคำตอบถูกต้อง และสามารถอาศัยมติจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกี่ยวข้องกับอนาคตในการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินงาน 2) การสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้แบบสอบถาม จะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การหาค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range) หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Mediam) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) เป็นหลักผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ คือ (1) มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และ (2) มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50

ผลการวิจัย

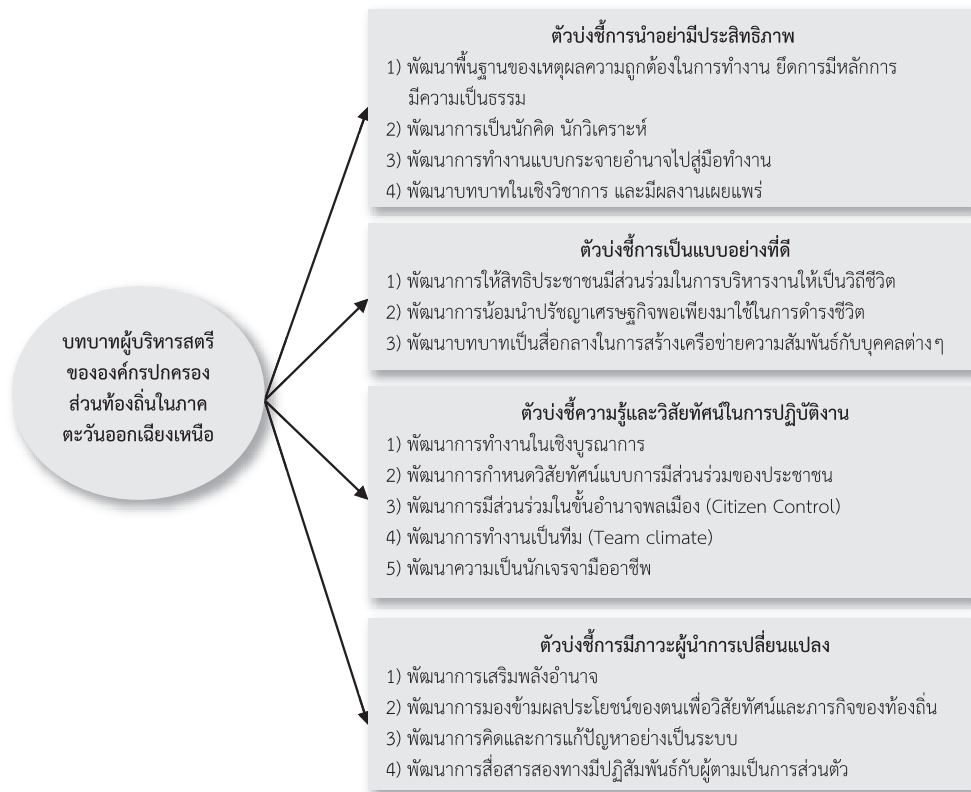
1) พบว่าตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.42$) การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.37$) การนำอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.34$) และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.30$) ตามลำดับ

2) โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่า ไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2/df=1.139$) นอกจากนั้นค่า CFI ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index) เท่ากับ 0.942 ค่า TLI (Tucker-Lewis Index) = 0.933 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.069 สอดคล้องพอใช้ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA =0.035 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง

($P_c = 0.910$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรงตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ และมีความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ ($P_v = 0.329$) ค่าต้องมากกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.279 ถึง 0.682 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.465 ถึง 0.864 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดได้แก่ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี

3) การสร้างแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.42, Mod = 4.25, IR = 0.28) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตัวบ่งชี้การนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.35, Median = 4.39, Mod = 4.42, IR = 0.44) ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.41, Median = 4.40, Mod = 4.40, IR = 0.33) ตัวบ่งชี้ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.39, Median = 4.43, Mod = 4.04, IR = 0.51) และตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.46, Median = 4.48, Mod = 4.40, IR = 0.27)

จากผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผู้วิจัยจึงสร้างเป็นรูปแบบรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

1. ระดับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรี มองว่าทุกบทบาทในการทำงานย่อมต้องมีสิ่งที่เป็นตัวยืนยันผลงาน หรือเป็นตัวพิสูจน์ผลงานว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และงานออกมามีคุณภาพเพียงใด โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับโดยก่อนที่จะลงเล่นการเมืองผู้บริหารที่เป็นสตรีกลุ่มนี้มักจะทำงานในการบริการสังคมอยู่ก่อนแล้ว หรือทำงานด้านอาสาพัฒนามาก่อน ร่วมหรือทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และบางคนจะมีฐานการทางการเมืองมาจากครอบครัว

สนับสนุน โดยมีโอกาสดำรงตำแหน่ง หรือมีส่วนช่วยในการเมืองที่เป็นผู้ช่วยมาก่อน ทำให้รู้ถึงวิธีการบริหารในฐานะนักการเมือง เมื่อถึงเวลาที่ตนเองได้เข้ามาเป็นผู้บริหารเต็มตัว จึงนำประสบการณ์จากการที่ช่วยงานทางการเมืองก่อนหน้านี้มาปรับใช้ ตามลักษณะนิสัยของผู้หญิงมักมีความละเอียด และอ่อนโยนในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมองว่าในการทำงานของท้องถิ่น หากต้องการให้เกิดผลสำเร็จหรือเกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความตั้งใจที่สามารถบ่งบอกถึงผลสำเร็จหรือคุณภาพของการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้บริหารสตรีจะต้องพิสูจน์ตนเองให้ประชาชนเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกับเพศชาย ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงส่งผลให้ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ผู้วิจัยเห็นว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบ่งบอกถึงคุณภาพของการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในบริบทของการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารจะมีความคลุกคลีหรือมีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนสามารถเข้าถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา และได้โดยง่ายโดยในเวลาราชการ ประชาชนจะมาพบในที่ทำงาน ส่วนนอกเวลาราชการประชาชนสามารถตามไปพบที่บ้านได้เนื่องจากในพื้นที่ต่างจังหวัดจะมีความใกล้ชิด และยังมีความเกรงอกเกรงใจกัน จึงทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องทำงานตลอดเวลา คือ ต้องรับใช้ประชาชนตลอดเวลา เมื่อต้องทำงานกันแทบตลอดเวลาผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีจึงมองว่า ทุกตัวชี้วัดของบทบาทการบริหารงาน มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องทำมากที่สุด เพื่อที่จะสื่อและแสดงถึงคุณภาพของการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ จึงทำให้ระดับของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผู้วิจัยพิจารณาตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ และประกอบด้วย 18 องค์ประกอบ ดังนี้ ตัวบ่งชี้การนำอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวบ่งชี้ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่คอยบ่งบอกถึงผลของการดำเนินงาน ว่าสามารถปฏิบัติได้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีคุณภาพในผลของการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจมองว่าแม้ว่าการทำงานในพื้นที่ต่างจังหวัด ผู้บริหาร หรือนักการเมืองท้องถิ่นจะมี

ความใกล้ชิดกับประชาชน และคนในท้องถิ่นจะอยู่กันแบบเอื้ออาทร และแบบพี่แบบน้อง สิ่ง que แสดงสภาวะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถ วินิจฉัย และช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์กรประกอบต่างๆ ในช่วง เวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ (Office of the National Education, 2017) โดยผู้บริหารสตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร นั้นหมายถึงการ เป็นผู้นำไปพร้อมๆ กัน องค์กรจะดีไปถึงเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด คงปฏิเสธไม่ได้กับการมีผู้นำ ที่นำ องค์กรไปในทิศทางใด โดยในกระบวนการบริหาร ประการหนึ่งคือการนำ (Directing) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการ เป็นผู้นำ และการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (Ladawan Na Ayuttaya, 2010) ดังนั้นตัว บ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหาร หรือความสำเร็จของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ย่อมต้องมีตัวบ่งชี้ ต่างๆ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงผลของการปฏิบัติงาน (Hoy & Miskel, 1987) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบ ให้การปฏิบัติงานขององค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อ องค์กร ทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์กร โดย แสดงออกในบทบาทต่างๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธบุคคล บทบาทเชิงสารสนเทศ และบทบาทเชิง ตัดสินใจ ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มายืนยันโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว บ่งชี้

3. การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในภาพรวมแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้เชี่ยวชาญมองว่าการบริหาร งานท้องถิ่นเป็นการบริหารงานที่จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะของความเป็นผู้นำเข้าไปด้วย ไม่ใช่มีเพียง หน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีภาวะผู้นำประกอบด้วย โดยผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็น สตรีจะมีบทบาทหน้าที่ ที่เหมือนกันกับผู้บริหารที่เป็นชายเพียงแต่ในสังคมไทยในการยอมรับให้ผู้หญิงขึ้นมา เป็นผู้นำยังมีน้อย และการยอมรับยังไม่เทียบเท่าผู้ชาย ดังนั้นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นมาเป็น ผู้บริหาร และสามารถทำงานได้ไม่ต่างจากผู้ชาย คือผลการของปฏิบัติงานและสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้ บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้มีคุณภาพและบรรลุในบทบาทหน้าที่จนสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้ของประชาชนและบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ พงษ์ศรีหตุลชัย (Phongsrihadulchai, 2007) ที่ นำเสนอว่า เป็นเครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของกิจกรรมหรือ กระบวนการทำงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมิติต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติทั้งในการทำ

หน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับตามอำนาจของกฎหมายคือผู้บริหารท้องถิ่น และต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นผู้นำของคนในท้องถิ่นด้วย จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถแสดงบทบาทของตนออกมาได้อย่างเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (Office of the National Education, 2017) กล่าวได้ว่าตัวบ่งชี้ คือสิ่งที่แสดงสภาวะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถวินิจฉัย และช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยการพัฒนาตัวบ่งชี้การนำอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวบ่งชี้ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์ธัญญา พรหมศิลป์ และคณะ (Pannasil et al., 2015) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ต้องประกอบด้วย บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น 2) สร้างความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 3) ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น 4) สร้างความเข้าใจในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจ 5) ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบการรวมกลุ่มของภาคส่วนประชาชน พัฒนาทีม และ 6) ส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นนักบริหารที่กล้าริเริ่ม

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) ส่งเสริมการทำงานแบบกลุ่มภาคีเครือข่าย 3) ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และ 4) ส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก โดยตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างแกนนำในกลุ่มผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหาร

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จัดทำตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนำมาบังคับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหาร

2. กำหนดสมรรถนะนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ

3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี

References

- Boonleang, S. et al.. (2012). Characteristics of a Good Leader, Dementia in Local Administration. *Humanities & Social Sciences*, 29(2), 97-112.
- Bridhyankura, P. (2017). A New Political Culture in Thailand Harmonious Society: Political Thought and Building the Solidarity Process for the Strengthen Local. *Journal of MCU Peace Studies*, 5(1), 297-305.
- Hoy, K.W. and C. G. Miskel. (1987). *Educational Administration : Theory Research and Practices*. (3rd ed.). NY: Mc Graw-Hill.
- Kenaphoom, S. (2014B). Establish the Research Conceptual Framework in Public Administration by the Rational Conceptual thinking. *Phetchabun Rajabhat Journal*, 16 (1), 1-19.
- Kenaphoom, S. (2014C). A Creation of a Research Conceptual Framework for Public Administration by Knowledge Management Methodology” *Journal of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani University*, 5 (2), 13-32.

- Kenaphoom, S. (2017). Establishment of a Survey Research Conceptual Framework on Management. *ASEAN Journal of Management and Innovation*, 4 (1), 63-77.
- Kenaphoom, Sanya. (2014A). Research Philosophy: Quantity Quality. *Journal of Political Science and Law, Rajabhat Kalasin University*, 3 (2), 49-51.
- Ketkaew, W. (2009). A Study of Characteristic Factors of Woman Education Leaders in the South. *Journal of Education*, 20, (2), 45-58.
- King Prajadhipok's Institute (2008). Women and politics: Reality, Political Space and Driven. Bangkok. Thammada place.
- Kuenpak, Y. (2015). The Administrative Achievement of Female Chief Executives of Sub district Administrative Organization. *VRU Research and Development Journal Humanities & Social Sciences*, 10 (2), 287-300.
- Ladawan Na Ayutthaya, S. (2010). *Administrative Role*. Chiang Mai: Doa Printing.
- Pannasil, P. et al. (2015). The Role of Local Executive in the 21st Century. *Journal of MCU Peace Studies*, 3(2), 146-161.
- Phongsrihadulchai, A. (2007). *Guidelines to Create Indicators*. Bangkok: The printing Assembly agricultural authority of Thailand.
- Singhalert, R. (2009). *Research Methodology in Social Sciences*. Maha Sarakham: Faculty of Humanities and social sciences, Maha Sarakham University.
- Srisa-at, B. (1992). *The Basic Research*. (2nd ed.). Bangkok: Suweeriyasarn.
- The Institution of the Family and Women's Affairs Offices (2012). *Love Thailand country local Promoting Women into Local Politics Thailand*. (5th ed.). Bangkok: Arun Printing.
- Yukl G. (1989). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice Hall.