

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองระบอบประชาธิปไตยในยุคสมัยใหม่ คือ การเลือกผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่บริหารกิจการบ้านเมืองแทนประชาชน ในอดีตจนถึงปัจจุบันผู้แทนส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นเพศชาย อาจเพราะเหตุว่า ผู้หญิงถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นกุลสตรี มีหน้าที่ดูแลบ้านเรือน และครอบครัวเป็นหลัก ส่วนผู้ชายเป็นผู้มีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว และทำงานนอกบ้าน รวมถึงมีหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองด้วย ซึ่งกิจเช่นนี้มีใช้หน้าที่ของผู้หญิง แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป การทำงานนอกบ้านนั้นมิได้จำกัดแต่เพียงเฉพาะเพศชาย ผู้หญิงก็มีความจำเป็นเช่นเดียวกันจึงทำให้บทบาทของผู้หญิงในยุคสมัยใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และนอกจากการทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวแล้ว ผู้หญิงยังเข้ามามีบทบาทในการบริหารกิจการของบ้านเมืองรวมถึงการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเป็นตัวแทนทางการเมือง เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับว่านักการเมืองหญิงมีความละเอียดอ่อน รอบคอบกว่าผู้ชาย รวมถึงนักการเมืองหญิงมีแนวคิดในการพัฒนาที่เน้นไปทางด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ดีกว่าเพศชายที่เน้นไปทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2551)

การพัฒนาสตรีของไทยมีการพัฒนาก้าวหน้าไปได้ระดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมการพัฒนาสตรีตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสตรีในภาครัฐและการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งชุมชนระดับต่าง ๆ ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรที่เป็นสตรีมากกว่าบุรุษเล็กน้อย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้สตรีมีอายุขัยเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงพบว่า มีจำนวนสตรีที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือเป็นหม้าย และสตรีสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การที่จำนวนประชากรสตรีที่มีมากกว่าบุรุษไม่ได้หมายความว่าสตรีจะได้รับโอกาสทางสังคม การศึกษา และการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่าเทียมกับบุรุษแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามสังคมไทยยังคงเผชิญกับปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งยังเป็นผลมาจากการที่คนในสังคมบางส่วนยังมีเจตคติว่า สตรีมีความสามารถน้อยกว่าบุรุษ และปลูกฝังให้สตรีเป็นผู้ตามเป็นช้างเท้าหลังเสมอ ส่งผลให้สตรีตกเป็นเหยื่อความรุนแรง ขาดโอกาส

และการยอมรับในการเข้าร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองและการตัดสินใจในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ปัญหาความมั่นคง เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาส สิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และคุณภาพชีวิตของสตรี โดยเฉพาะสตรีในพื้นที่ชนบทและสตรีที่จัดในกลุ่มเป้าหมายพิเศษต่าง ๆ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) เห็นว่า การพัฒนาสตรีเป็นประเด็นนโยบายที่สำคัญในหลายมิติด้วยกัน ซึ่งรวมไปถึงมิติที่มุ่งเน้นให้สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทยและรัฐบาลไทยได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีมานาน หน่วยงานหลายหน่วยงานทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ให้ความสนใจ และมีผลจากการดำเนินงานด้านสตรีมาอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากในยุคปัจจุบันสตรีได้เข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ โดยองค์กรต่าง ๆ ได้เปิดรับ และให้โอกาสสตรีในการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ดังเห็นได้ชัดเจนจากภาคราชการที่มีสตรีที่ก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด ตำแหน่งนายอำเภอ ตำแหน่งผู้นำชุมชน หรือแม้กระทั่งในการเมืองท้องถิ่นจะมีสตรีที่ก้าวเข้ามาเล่นการเมือง และกลายเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อย และสามารถดำรงตำแหน่ง หรือสามารถครองใจประชาชนได้นาน

รัฐธรรมนูญในฉบับปัจจุบันปี พ.ศ. 2550 ได้มีการกำหนดและบัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิง และชาย โดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญในเรื่องสิทธิ และความเท่าเทียมกันในมาตรา 30 ว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชาย และหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน มาตรา 80 รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย และมาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องคำนึงถึงสัดส่วนของหญิงหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน อาทิ กำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่น การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และส่งเสริมให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเมือง เป็นต้น ซึ่งความสำคัญกับการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรีในประเทศนั้นได้มีการดำเนินงานมาอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยได้บรรจุประเด็นการพัฒนาสตรีเป็นครั้งแรกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) และต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฉบับแรกขึ้น คือ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2525 - 2544) ซึ่งการ

ส่งเสริมงานด้านสตรีของประเทศไทยในช่วงนั้น นับว่าสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ยุทธศาสตร์สหประชาชาติ ประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากลเป็นครั้งแรก ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ยังคงยึดหลักการในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการประกันศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคระหว่างหญิง และชาย โดยแผนพัฒนาฉบับนี้ได้ กำหนดทิศทางไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา คุณภาพคน และสังคมไทยสู่สังคมภูมิปัญญา และให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย การเคารพ ศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพ มิยุทธศาสตร์ย่อในการเพิ่มโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง และการบริหาร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ประเทศอย่างเป็นธรรม และยังส่งเสริมให้มีกฎหมายและมาตรการที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรี ในทางการเมืองการบริหารอีกด้วย (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2555, น. 10 - 12)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เกิดจากการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่น อำนาจ และความรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่น มีหลายรูปแบบ แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ จำนวนงบประมาณที่ได้รับ และจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ ในการให้บริการ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละหน่วยงานต่างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนให้มีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งอำนาจในการบริหารอยู่ ที่ผู้แทนที่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกเข้ามาบริหาร โดยส่วนมากผู้บริหารท้องถิ่นในอดีตจะเป็น ผู้ชายเกือบทั้งหมด แต่เมื่อกาลเวลาเปลี่ยน และมีการพูดถึงสิทธิ และเสรีภาพทางเพศเพิ่มมากขึ้น ทำให้เริ่มมีผู้หญิงเข้ามาเล่นการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จนในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายแห่งมีผู้บริหาร หรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี และสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งได้ หลายสมัยของการเลือกตั้ง หรือได้รับการเลือกเข้ามาบริหารงานของท้องถิ่นติดต่อกัน

แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจของสถาบันวิจัยถึงบทบาทหญิงชายและการพัฒนาในปี พ.ศ. 2555 พบว่า ด้านการเมืองและการบริหารในระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นยังมีสัดส่วนของผู้หญิง ในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น หรือในระดับเทศบาลที่ได้ตั้ง สัดส่วนไว้เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังคงยังไม่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นว่าจำนวนผู้หญิง ที่ได้รับเลือกตั้งในตำแหน่งสมาชิกสภาในท้องถิ่นมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 10 แต่ในตำแหน่งระดับ ผู้บริหารนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ยังอยู่ในอัตราส่วนที่ค่อนข้างต่ำ และมีแนวโน้มจำนวนลดน้อยลง รวมทั้งจำนวนสมาชิกสภาองค์กรต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้หญิงก็ยังเพิ่มขึ้นได้ไม่มากนัก ไม่ได้บรรลุเป้าหมาย

ตามที่ได้ตั้งไว้ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2548 เป็นต้นมา แต่ยังคงพบว่ามีอัตราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมไม่ถึงร้อยละ 15 ขณะที่ยุโรป สหรัฐอเมริกา กำหนดสัดส่วนไว้ที่ร้อยละ 30 และกลุ่มสแกนดิเนเวียมากกว่าร้อยละ 30 แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ปัจจุบันการรวมตัวทางการเมืองของกลุ่มผู้หญิงเริ่มมีความหลากหลายมากขึ้น จากในอดีตที่จำกัดเฉพาะผู้หญิงในระดับสูง และผู้หญิงที่มีการศึกษามาสู่การรวมกลุ่มของผู้หญิงในทุก ๆ ระดับ ซึ่งรวมถึงผู้หญิงกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหาร ในระดับชุมชนในระดับท้องถิ่นมากขึ้น พร้อมทั้งหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ สถาบันต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญพยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่การเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2555, น. 14 - 15)

ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยการส่งเสริมสตรีให้เข้าสู่การเมือง อคติการกีดกันทางเพศ การยอมรับบทบาททางการเมือง การบริหารงานของนักการเมืองสตรี จะเห็นได้ว่าเป็นปัญหาการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของนักการเมืองสตรีเป็นอย่างมาก ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น อีกทั้งปัญหาการกีดกันทางสังคม และในการยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรี จึงทำให้มีการศึกษาประเด็นการส่งเสริมสตรีเข้าสู่การเมือง หรือการทำให้เชื่อมั่นในบทบาท และการยอมรับการทำงานของสตรีมากกว่า เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสตรีให้เข้าสู่การเมืองและยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีเพิ่มมากขึ้น แต่ประเด็นที่น่าสนใจอีกด้านหนึ่ง ก็คือ เมื่อสตรีได้เข้าสู่การเมืองแล้วจะมีวิธีการใช้อำนาจและรักษาอำนาจอย่างไรที่ทำให้สตรีอยู่ในตำแหน่งได้ยาวนานมากขึ้น ภายใต้ระบบสังคมที่ไม่ส่งเสริมสตรี และปัจจัยอุปสรรคปัญหาด้านเพศ เพราะถึงแม้ว่าสตรีจะได้มีโอกาสเข้าสู่การเมืองท้องถิ่นมากขึ้น แต่ก็ยังมีจำนวนน้อยที่จะสามารถดำรงตำแหน่งได้อย่างยาวนาน ดังนั้นนอกจากประเด็นส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่การเมืองแล้วการใช้อำนาจ และรักษาอำนาจทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นได้อย่างยาวนานต่อไป (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2555, น. 26 - 27)

สมมุติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการมีบทบาททางการเมืองของผู้หญิง ได้แก่ “หากผู้หญิงมีทุนทางสังคมมากขึ้นจะทำให้ผู้หญิงจะเข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น” เพราะในหลายประเทศทุนทางสังคมมีผลต่อความยั่งยืนต่อประชาธิปไตย ทุนทางสังคมในที่นี้ หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในกันและกัน ความเชื่อมั่นในสังคมทั้งที่เป็นความเชื่อมั่นในตัวบุคคลอื่นและความเชื่อมั่นในสถาบันทางการเมือง สถาบันของรัฐ หรือสถาบันของราชการต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันของเอกชน ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้หญิงกล้าที่จะเข้าสู่วงการใด ๆ ก็ตาม แม้กระทั่งวงการทางการเมือง และอีกประการที่สำคัญ ก็คือ เรื่องของเครือข่ายการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย การสนับสนุนซึ่งกันและกันก็เป็นสิ่งสำคัญ (สถาบันพระปกเกล้า, 2551) ดังเปรมฤดี ชามพูนท ได้กล่าวไว้ใน

จัดโครงการเวทีท้องถิ่น ครั้งที่ / 2551 เรื่อง โครงการเวทีท้องถิ่น ครั้งที่ 2/2551 เรื่อง “สตรีกับการเมือง : ความเป็นจริง พื้นที่ทางการเมือง และการขับเคลื่อน” จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า โดยวิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น กล่าวว่า “จากประสบการณ์ที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างเครือข่าย การสร้างการยอมรับของครอบครัว การพัฒนาตัวเอง การได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการเลือกตั้งทางตรง ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นก็ย่อมจะต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องทำมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ การรับผิดชอบต่อปัญหา บริหารคน บริหารเงิน และบริหารองค์กร ฉะนั้น การที่จะให้ประชาชนตัดสินใจที่จะเลือกผู้บริหารท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องยาก “เงิน” อาจจะมีส่วนบ้างในการตัดสินใจเลือกแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะประชาชนก็ยังคงตัดสินใจเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนที่เป็นที่ไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับของคนในพื้นที่และที่สำคัญก็ต้องเป็นคนดีด้วย สำหรับนักการเมืองท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นการที่จะทำให้ประชาชนตัดสินใจเลือกนั้น จะต้อง มี “ผลงาน” และหากไม่มีผลงานให้ประชาชนเห็นเป็นที่ประจักษ์ประชาชนก็จะเลือกเข้ามาเพียงสมัยเดียวเท่านั้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2551)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภูมิภาคหนึ่งในประเทศไทยที่มีผู้หญิงเข้าไปมีบทบาททางการเมืองท้องถิ่น ทั้งในระดับตำแหน่งผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น อยู่เป็นจำนวนมากโดยมีสตรีที่อยู่ในตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แม้ว่าจะมีผู้บริหารท้องถิ่นสตรีอยู่ไม่มาก แต่ผู้บริหารท้องถิ่นสตรีเหล่านี้ก็ฟันฝ่าอุปสรรค และได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นนักการเมืองท้องถิ่น และมีความสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมายทั้งในระดับจังหวัด และระดับประเทศ ในด้านการมีส่วนร่วม และความโปร่งใส เป็นการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลและขยายผลสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาบริการสู่ประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้บริหารเป็นสตรี และได้รับเลือกดำรงตำแหน่งมาหลายสมัยอยู่หลายแห่ง ประกอบกับในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น มิได้มีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อพัฒนาส่งเสริมสตรี เช่น สมาคมส่งเสริมพัฒนาสตรีและเยาวชนประจำจังหวัด คณะกรรมการพัฒนาสตรีประจำจังหวัด เพื่อรณรงค์และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในด้านสตรี โดยมีผู้นำท้องถิ่นสตรีในแต่ละจังหวัดเป็นแกนหลักในการสนับสนุน

จากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาแนวคิด งานวิจัยต่าง ๆ จะพบว่า จะมีองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่สามารถบอกถึงบทบาทในการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรี และทำให้บริหารงาน ได้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้วิจัยได้ยึดบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นจาก “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในศตวรรษที่ 21” (พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2559) ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ตัว คือ ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีบทบาท 1) การนำอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความรู้และวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงาน 4) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษา รูปแบบองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีองค์ประกอบใด และมีแนวทาง หรือมีกระบวนการใด ๆ ในการพัฒนาหรือส่งเสริมการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสตรีของท้องถิ่นสามารถดำรงตำแหน่งอยู่ได้ มีตัวบ่งชี้ใด ที่วัดในผลของการทำงานของผู้บริหารที่เป็นสตรีเหล่านี้ จึงสามารถบริหารงานแข่งกับผู้บริหาร ที่เป็นผู้ชาย และก้าวขึ้นมาเป็นแนวหน้าของนักบริหารได้ การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะทำให้ทราบบทบาทในการทำงาน และทำให้ผู้บริหารที่เป็นสตรีประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริม หรือสนับสนุนให้สตรีเข้าสู่อำนาจทางการเมือง และสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง ได้อย่างยาวนาน เพื่อนำไปกระตุ้นและส่งเสริมให้สตรีเข้าไปมีบทบาททางการเมือง โดยเฉพาะการเมือง ในระดับท้องถิ่นให้มากขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

1.2.2 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อยืนยันองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ (LiKert Five Rating Scales) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสตรี จาก 20 จังหวัด 329 อำเภอ 862 ตำบล มี 163 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 163 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 116 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608 - 610, อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551, น. 71 - 72)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเนื้อหาในประเด็นหลัก คือ

- 3.1 การนำอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.3 ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
- 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ มีความเกี่ยวข้อง และสามารถเทียบเคียงนำไปสู่การ พัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาระยะนี้ ศึกษาระหว่าง เดือนเมษายน - มิถุนายน 2560

ระยะที่ 2 การสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสตรี จาก 20 จังหวัด 329 อำเภอ 862 ตำบล มี 163 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรี โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น ผู้วิจัย ได้กำหนดผู้เชี่ยวชาญ

(Expertise Verify) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ได้แก่ บุคคล ดังต่อไปนี้

1. ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน 5 คน
2. ตัวแทนภาคประชาชน	จำนวน 2 คน
3. ตัวแทนภาคองค์กรประชาสังคม	จำนวน 2 คน
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน 3 คน
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน 3 คน
รวม	จำนวน 15 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลการจากวิจัยระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการสร้างรูปแบบตัวบ่งชี้ วิธีดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ (LiKert Five Rating Scales) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72) 5 ระดับ ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการวิจัย แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาระยะนี้ ศึกษาระหว่าง เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ตัวบ่งชี้” หมายถึง ตัวแปร หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณ หรือคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานได้

“ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบาทหน้าที่ในช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

“รูปแบบการพัฒนา” หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นกระบวนการ การเปลี่ยนแปลง ตัวแปร หรือองค์ประกอบ ที่กำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานได้

“บทบาท” หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไป

“บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสตรีได้แสดงออกตามอำนาจหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“การนำอย่างมีประสิทธิภาพ” หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติ หรือแสดงออกตามบทบาทให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และภารกิจ โดยวัดได้จาก องค์กรประกอบ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะ สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ หรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี 2) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือ ฉันทคติ รู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) เป็นคนอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้องในการทำงาน มีหลักการที่ชัดเจน มีความเป็นธรรมและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ 4) รอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัย รู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระจือหรือร้อนอยู่เสมอ 5) รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี รู้บทบาทและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร และ 6) รู้จักประนีประนอม และยืดหยุ่นในการทำงาน

2. พฤติกรรม สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) เป็นนักคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งใหม่ที่เป็นไปได้ และสามารถจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน 2) มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ 3) เป็นนักประชาธิปไตย ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งประสานความแตกต่างให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ 4) รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี ความพอเหมาะ รู้จักดี รู้จักชั่ว แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

3. กลยุทธ์การบริหาร สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) กระจายอำนาจหน้าที่ และความรู้ผิชอบไปสู่มือทำงาน มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชา 2) รู้จักทำงานในเชิงรุก มุ่งผลในเนื้องานเป็นหลักมากกว่ารูปแบบหรือพิธี 3) ยึดหลักการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งแสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน

4. นักบริหารมืออาชีพ สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) เป็นผู้ชี้้นำให้คำปรึกษาในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม สามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ 2) เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ

3) เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของท้องถิ่น 4) มีความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก และมีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ 5) มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

“การเป็นแบบอย่างที่ดี” หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง แสดงออกทั้งในบทบาทหน้าที่ และการดำรงชีวิตประจำวัน โดยวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการเลือกตั้ง และถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น 2) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ส่งเสริมการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน 4) ให้สิทธิประชาชนเสนอโครงการในการจัดทำ งบประมาณของท้องถิ่นได้

2. การเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) จัดทำงบประมาณ ที่ถูกต้องเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ 2) ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติ และส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน 3) เปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ 4) สร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในท้องถิ่น มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา 5) ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม 6) มีการบริหารจัดการ และ ใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. การเป็นแบบอย่างในการครองตน สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) กระตือรือร้นและตระหนัก ในการพัฒนาตนตามหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาความรู้และทักษะตนเอง อยู่เสมอ 3) ปฏิบัติตน อุทิศตนทุ่มเทเสียสละ เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ชุมชน และผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 4) ครองตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต 5) เป็นผู้มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน 6) ไม่เคยมีเรื่องเสื่อมเสียผิวนัย ผิดจรรยาบรรณของผู้บริหาร

4. การเป็นแบบอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) สามารถชักชวน และเป็นคนกลางในการประสานให้คนในท้องถิ่นร่วมกิจกรรมหรือช่วยเหลือกัน 2) เป็นผู้นำให้ท้องถิ่น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ 3) เป็นสื่อกลาง ในการสร้าง เครื่องข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ นอกหน่วยงานของตนเอง 4) ติดตามข้อมูล เสาะหาข่าวสาร ต่าง ๆ เพื่อแจ้งแก่คนในท้องถิ่น 5) กระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล ที่ผู้ปฏิบัติ หรือประชาชนไม่มีโอกาส ได้เข้าถึงข้อมูล

“ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน” หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้และสามารถปฏิบัติได้ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) เป็นผู้นำทางการบริหาร สามารถนิเทศและชี้แนะการปฏิบัติงานบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 3) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนได้ 4) สามารถบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริม สนับสนุนภารกิจขององค์กรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น 6) สามารถประยุกต์การบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นได้มากที่สุด 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนทั้งเป็นผู้บริหารและผู้ให้บริการเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

2. การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) นำแนวคิด ทฤษฎีการบริหาร มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ก่อนกำหนดนโยบายในการพัฒนา 4) ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและบริบทของท้องถิ่นได้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนา 5) สร้างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทขององค์กร 6) บริหารงานเป็นไปตามขอบข่าย นโยบายการบริหารองค์กร และภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ 7) นำความรู้ ความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจมาใช้ในการบริหารได้อย่างแม่นยำ

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และช่องทางในการเสนอปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น 2) มีนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมในกิจกรรม และการบริหารของท้องถิ่นทุกครั้ง 3) ส่งเสริมและเชิญประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภาท้องถิ่นทุกท่าน 4) ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่าย 5) ส่งเสริมการทำงานภายใต้หลักประชาธิปไตย 6) ส่งเสริมการเข้าร่วมประชาคมในทุกระดับ 7) เพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการบริหารงาน

4. ความเข้าใจในการทำงาน สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) เข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงานท้องถิ่นและสามารถทำให้ประชาชนเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงานที่ตรงกัน 2) วางแผนงานและขั้นตอนในการทำงานร่วมกับพนักงานและประชาชนภายใต้หลักประชาธิปไตย 3) แบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม 4) ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ให้ประชาชน หรือกระตุ้นประชาชนริเริ่มความคิดใหม่ ๆ 5) ช่วยประสานความคิด ข้อมูลของท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมาย 6) ติดตามงาน ประเมินผลงาน สรุปผลงานเป็นระยะ ๆ

5. บทบาทในการพัฒนาทีม สังกัดได้จากตัวบ่งชี้ 1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดในท้องถิ่น 2) ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนรู้สึก

ว่าตนเองเป็นคนที่มีความค่า 3) รับฟัง และพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มอย่างทั่วถึง 4) ช่วยทำ ความกระจำให้แก่งุ่มในเรื่องของการสื่อความหมายในการทำงานทุกครั้ง 5) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในกลุ่มของท้องถิ่น 6) มักเข้าร่วมกิจกรรมที่ท้องถิ่นจัดขึ้นในรูปแบบกลุ่ม 7) สร้างขวัญ กำลังใจ ความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในท้องถิ่นเสมอ 8) ส่งเสริมและให้ความรู้ ในการสร้างทีมเสมอ 9) ศึกษาและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานแบบทีมเสมอ

6. บทบาทในการตัดสินใจ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) เป็นผู้ริเริ่มนโยบายสำคัญ ๆ ของท้องถิ่น เสมอ 2) เมื่อเกิดความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น ต้องเข้าไปช่วยเหลือโดยเร็ว 3) เป็นผู้แก้ปัญหา ในวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่สามารถจะเพิกเฉย 4) กล้าดำเนินโครงการที่ท่านรู้ว่าจะเกิดปัญหากับกลุ่มคนบางกลุ่ม

“การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องแสดงออก และต้องสามารถให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยวัดได้จาก องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง จนสามารถเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ 2) ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน และพยายาม ประพฤติปฏิบัติ และต้องการเลียนแบบ 3) มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต 4) แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน 2) กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา 3) สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน 4) อุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน 5) ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจของท้องถิ่น

3. การกระตุ้นทางปัญญา สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3) มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ 4) ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล 2) มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการ ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ 4) ประพฤติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) ส่งเสริมการ สื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้มาซึ่งสารสนเทศของการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำไปเป็นข้อกำหนด หรือเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ นำมาซึ่งการพัฒนาและการเข้าสู่อำนาจทางการเมืองของสตรีอย่างมั่นคง และเป็นที่ยอมรับเทียบเท่าเพศชาย