

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งระยะของการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาความเหมาะสมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 เป็นการสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนามาตรฐานบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปร และค่าสถิติ

สัญลักษณ์แทนตัวแปร และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขึ้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

R^2 แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Std. Error of the Estimate	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
df	แทน ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
Z	แทน ค่าสถิติ Z ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Pc	แทน ความเชื่อมั่นเชิง โครงสร้าง
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นประเภทแบบสอบถามรายการ (Check list) ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.24

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นประเภทแบบสอบถามรายการ (Check List) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ	30 - 40 ปี	-	-
	41 - 50 ปี	65	56.04
	51 - 60 ปี	51	43.96
	มากกว่า 60 ปี	-	-
	รวม	116	100.00
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	87	75.00
	ปริญญาโท	29	25.00
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	116	100.00
3. ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-	-
	นายกเทศมนตรี	27	23.27
	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	89	76.73
	รวม	116	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 65 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.04) และมีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 51 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.96) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน (คิดเป็นร้อยละ 75.00) และระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.00) ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.27) และดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 89 คน (คิดเป็นร้อยละ 76.73)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.24

การวิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1.1) ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ 1.2) ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม 1.3) ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร 1.4) ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ 2) องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 2.1) ตัวบ่งชี้ ด้านเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย 2.2) ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล 2.3) ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน 2.4) ตัวบ่งชี้ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 3) องค์ประกอบ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3.1) ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3.2) ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริการ 3.3) ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3.4) ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน 3.5) ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม 3.6) ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ และ 4) องค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4.1) ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4.2) ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4.3) ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4.4) ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมองค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ขององค์ประกอบ
1. องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.11	มากที่สุด
2. องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.37	0.11	มากที่สุด
3. องค์ประกอบ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.09	มากที่สุด
4. องค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.12	มากที่สุด
รวม	4.36	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์ประกอบ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$) องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.37$) องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) และองค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ขององค์ประกอบ
1. คุณลักษณะ	4.11	0.14	มาก
2. พฤติกรรม	4.49	0.25	มากที่สุด
3. กลยุทธ์การบริหาร	4.38	0.20	มากที่สุด
4. นักบริหารมืออาชีพ	4.39	0.23	มากที่สุด
รวม	4.34	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้พฤติกรรม ($\bar{X} = 4.49$) ตัวบ่งชี้ นักบริหารมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.39$) ตัวบ่งชี้ กลยุทธ์การบริหาร ($\bar{X} = 4.38$) และ ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ขององค์ประกอบ
1. เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	4.40	0.25	มากที่สุด
2. แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	4.33	0.18	มากที่สุด
3. แบบอย่างในการครองตน	4.39	0.09	มากที่สุด
4. การสร้างความสัมพันธ์	4.35	0.17	มากที่สุด
รวม	4.37	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.4$) ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน ($\bar{X} = 4.39$) ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.35$) ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ขององค์ประกอบ
1. ความรู้ความสามารถ	4.45	0.19	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร	4.37	0.17	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.49	0.14	มากที่สุด
4. ความเข้าใจในการทำงาน	4.40	0.08	มากที่สุด
5. บทบาทการพัฒนาทีม	4.35	0.16	มากที่สุด
6. บทบาทในการตัดสินใจ	4.49	0.30	มากที่สุด
รวม	4.42	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.49$) ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.49$) ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$) ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.4$) ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.37$) และตัวบ่งชี้บทบาทการพัฒนาทีม ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมองค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ขององค์ประกอบ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	0.17	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.17	มากที่สุด
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.17	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.20	มากที่สุด
รวม	4.30	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.38$) ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.36$) ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.29$) และตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ หรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจ ของทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.50	0.50	มากที่สุด
2. มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทคติ รู้จักสละประโยชน์ ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.97	0.18	มาก
3. เป็นคนอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้อง	4.05	0.22	มาก
4. รอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัย รู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง	3.87	0.34	มาก
5. ฐู และเข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี	4.16	0.37	มาก
6. รู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่นในการทำงาน	4.12	0.33	มาก
รวม	4.11	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ หรือให้การสนับสนุนเป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.5$) ฐู และเข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.16$) รู้จักประนีประนอม และยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) เป็นคนอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.05$) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือ ฉันทคติ รู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.97$) และ รอบรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัย รู้ลึก รู้รอบ รู้กว้าง ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. เป็นนักคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งใหม่ที่เป็นไปได้ และสามารถจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน	4.93	0.25	มากที่สุด
2. มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ	4.37	0.49	มากที่สุด
3. เป็นนักประชาธิปไตย ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งประสาน ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์	4.18	0.39	มาก
4. รู้จัก ควร ไม่ควร รู้จักความพอดี ความพอเหมาะ รู้จักดี รู้จักชั่ว แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน	4.48	0.50	มากที่สุด
รวม	4.49	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เป็นนักคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งใหม่ที่เป็นไปได้ และสามารถจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.93$) รู้จัก ควร ไม่ควร รู้จักความพอดี ความพอเหมาะ รู้จักดี รู้จักชั่ว แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.48$) มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ($\bar{X} = 4.37$) และเป็นนักประชาธิปไตย ยอมรับความแตกต่างทางความคิด อยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งประสานความแตกต่างให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. กระจายอำนาจหน้าที่ และความรู้ผิดชอบไปสู่มือทำงาน มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.54	0.50	มากที่สุด
2. รู้จักทำงานในเชิงรุก มุ่งผลในเนื้องานเป็น	4.32	0.47	มากที่สุด
3. ยึดหลักการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งแสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน	4.28	0.45	มากที่สุด
รวม	4.38	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ กระจายอำนาจหน้าที่ และความรู้ผิดชอบไปสู่มือทำงาน มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.54$) รู้จักทำงานในเชิงรุก มุ่งผลในเนื้องานเป็น ($\bar{X} = 4.32$) และยึดหลักการบริหารงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งแสดงถึงความสุจริตใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. เป็นผู้ชี้้นำให้คำปรึกษาในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม สามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ	4.46	0.50	มากที่สุด
2. เป็นผู้สนใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ	4.49	0.50	มากที่สุด
3. เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ ของท้องถิ่น	4.57	0.50	มากที่สุด
4. มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็น วิชาชีพของตน อย่างลุ่มลึก และมีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ	4.00	0.00	มาก
5. มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรม และจริยธรรมสูง	4.45	0.50	มากที่สุด
รวม	4.39	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.57$) เป็นผู้สนใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ($\bar{X} = 4.49$) เป็นผู้ชี้้นำให้คำปรึกษาในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม สามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.46$) มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ($\bar{X} = 4.45$) และมีความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการที่เป็น วิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก และมีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำบลบึงชี ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำบลบึงชี ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตำบลบึงชี
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหาร ท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น	3.83	0.38	มาก
2. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.45	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน	4.53	0.50	มากที่สุด
4. ให้สิทธิประชาชนเสนอโครงการในการจัดทำงบประมาณ ของท้องถิ่นได้	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.40	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเหมาะสมของตำบลบึงชีบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำบลบึงชี ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ให้สิทธิประชาชนเสนอโครงการในการจัดทำงบประมาณของท้องถิ่นได้ ($\bar{X} = 4.80$) ส่งเสริมการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ($\bar{X} = 4.53$) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.45$) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. จัดทำงบประมาณ ที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคน ในท้องถิ่นเสมอ	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ยึดมั่นในความถูกต้อง ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐยึดถือปฏิบัติ และส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน	4.30	0.46	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็น	4.60	0.49	มากที่สุด
4. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนใน	4.19	0.39	มาก
5. ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	4.32	0.47	มากที่สุด
6. บริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม	4.07	0.25	มาก
รวม	4.33	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อน ธรรมาภิบาล โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็น ($\bar{X} = 4.60$) จัดทำงบประมาณ ที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ ($\bar{X} = 4.51$) ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.32$) ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐยึดถือปฏิบัติ และส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ($\bar{X} = 4.30$) สร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนใน ($\bar{X} = 4.19$) และบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. กระตือรือร้น และตระหนักในการพัฒนาตนตามหน้าที่และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาความรู้และทักษะตนเอง อยู่เสมอ	4.93	0.25	มากที่สุด
3. ปฏิบัติตน อุทิศตนทุ่มเทเสียสละ เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ชุมชน และผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.50	0.50	มากที่สุด
4. ครองตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต	3.97	0.18	มาก
5. เป็นผู้มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน	4.05	0.22	มาก
6. ไม่มีเรื่องเสื่อมเสีย ผิดวินัย ผิดจรรยาบรรณของผู้บริหาร	3.87	0.34	มาก
รวม	4.39	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ กระตือรือร้นและตระหนักในการพัฒนาตนตามหน้าที่ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.00$) ศึกษาค้นคว้า พัฒนาความรู้ และทักษะตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.93$) ปฏิบัติตน อุทิศตนทุ่มเทเสียสละเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรชุมชน และผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.50$) เป็นผู้มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน ($\bar{X} = 4.05$) ครองตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.97$) และไม่มีเรื่องเสื่อมเสีย ผิดวินัย ผิดจรรยาบรรณของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. สามารถชักชวนและเป็นคนกลางในการประสานให้คน ในท้องถิ่นร่วมกิจกรรมหรือช่วยเหลือกัน	4.16	0.37	มาก
2. เป็นผู้นำให้ท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.12	0.33	มาก
3. เป็นสื่อกลาง ในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคล ต่าง ๆ นอกหน่วยงานของตนเอง	4.93	0.25	มากที่สุด
4. ติดตามข้อมูล เสาะหาข่าวสารต่าง ๆ เพื่อแจ้งแก่คนในท้องถิ่น	4.37	0.49	มากที่สุด
5. กระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล ที่ผู้ปฏิบัติ หรือประชาชน ไม่มีโอกาสได้เข้าถึงข้อมูล	4.18	0.39	มาก
รวม	4.35	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เป็นสื่อกลางในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ นอกหน่วยงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.93$) มักติดตามข้อมูล เสาะหาข่าวสารต่าง ๆ เพื่อแจ้งแก่คนในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.37$) กระจายหรือแจกจ่ายข้อมูลที่ผู้ปฏิบัติ หรือประชาชนไม่มีโอกาสได้เข้าถึงข้อมูล ($\bar{X} = 4.18$) สามารถชักชวนและเป็นคนกลางในการประสานให้คนในท้องถิ่นร่วมกิจกรรมหรือช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.16$) และเป็นผู้นำให้ท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถ รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. เป็นผู้นำทางการบริหาร สามารถนิเทศและชี้แนะการปฏิบัติงาน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.50	มากที่สุด
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์ เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	4.54	0.50	มากที่สุด
3. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนได้	4.32	0.47	มากที่สุด
4. สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.45	มากที่สุด
5. ส่งเสริม สนับสนุนภารกิจขององค์กรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของท้องถิ่น	4.46	0.50	มากที่สุด
6. สามารถประยุกต์การบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น ได้มากที่สุด	4.49	0.50	มากที่สุด
7. กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
รวม	4.45	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$) ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$) สามารถประยุกต์การบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เป็นผู้นำทางการบริหาร สามารถนิเทศและชี้แนะการปฏิบัติงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$) ส่งเสริม สนับสนุนภารกิจขององค์กรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.46$) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนได้ ($\bar{X} = 4.32$) และสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.00	มาก
2. นำแนวคิด ทฤษฎีการบริหาร มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.50	มากที่สุด
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของท้องถิ่น ก่อนกำหนด นโยบายในการพัฒนา	3.83	0.38	มาก
4. ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและบริบทของท้องถิ่น ได้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนา	4.45	0.50	มากที่สุด
5. สร้างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับ นโยบาย และบริบทขององค์กร	4.53	0.50	มากที่สุด
4. บริหารงานเป็นไปตามขอบข่าย นโยบายการบริหารองค์กร และภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.40	มากที่สุด
5. นำความรู้ ความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจ มาใช้ในการบริหารได้อย่างแม่นยำ	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	4.37	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บริหารงานเป็นไปตามขอบข่าย นโยบายการบริหารองค์กรและภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$) สร้างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) นำความรู้ ความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจ มาใช้ในการบริหารได้อย่างแม่นยำ ($\bar{X} = 4.51$) นำแนวคิด ทฤษฎีการบริหาร มาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.45$) ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและบริบทของท้องถิ่นได้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนา ($\bar{X} = 4.45$) กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00$) และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ก่อนกำหนดนโยบายในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และช่องทางในการเสนอปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น	4.30	0.46	มากที่สุด
2. มีนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมในกิจกรรม และ การบริหารของท้องถิ่นทุกครั้ง	4.60	0.49	มากที่สุด
3. ส่งเสริม และเชิญประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภาท้องถิ่น	4.19	0.39	มาก
4. ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบเครือข่าย	4.32	0.47	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการทำงานภายใต้หลักประชารัฐ	4.07	0.25	มาก
6. ส่งเสริมการเข้าร่วมประชาคมในทุกระดับ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. เพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการบริหารงาน	4.93	0.25	มากที่สุด
รวม	4.49	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และช่องทางในการเสนอปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.30$) มีนโยบายในการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมในกิจกรรม และการบริหารของท้องถิ่นทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.60$) ส่งเสริมและเชิญประชาชนเข้าร่วมสังเกตการประชุมสภาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.19$) ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบ

เครือข่าย ($\bar{X} = 4.32$) ส่งเสริมการทำงานภายใต้หลักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.07$) ส่งเสริมการเข้าร่วมประชาคมในทุกกระดับ ($\bar{X} = 5.00$) และเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. เข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงานท้องถิ่นและสามารถ ทำให้ประชาชนเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงาน ที่ตรงกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วางแผนงาน และขั้นตอนในการทำงานร่วมกับพนักงานและ ประชาชนภายใต้หลักประชาธิปไตย	3.93	0.25	มาก
3. แบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.00	0.00	มาก
4. ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ให้ประชาชน หรือกระตุ้นประชาชน ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ช่วยประสานความคิด ข้อมูลของท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์ ต่อการบรรลุเป้าหมาย	4.07	0.25	มาก
6. ติดตามงาน ประเมินผลงาน สรุปผลงานเป็น	4.39	0.49	มากที่สุด
รวม	4.40	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงานท้องถิ่น และสามารถทำให้ประชาชนเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการบริหารงานที่ตรงกัน ($\bar{X} = 5.00$) ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ให้ประชาชน หรือกระตุ้นประชาชน ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = 5.00$) ติดตามงาน ประเมินผลงาน สรุปผลงานเป็น ($\bar{X} = 4.39$) ช่วยประสานความคิด ข้อมูลของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.07$) แบ่งงานและ

มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$) และวางแผนงานและขั้นตอนในการทำงานร่วมกับพนักงาน และประชาชนภายใต้หลักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดในท้องถิ่น	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่ม ให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า	4.52	0.50	มากที่สุด
3. รับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มอย่างทั่วถึง	4.53	0.50	มากที่สุด
4. ช่วยทำความกระจ่างให้แก่กลุ่มในเรื่องของการสื่อความหมาย ในการทำงานทุกครั้ง	4.07	0.25	มาก
5. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในกลุ่ม ของท้องถิ่น	3.89	0.32	มาก
6. มักเข้าร่วมกิจกรรมที่ท้องถิ่นจัดขึ้นในรูปแบบกลุ่ม	3.82	0.39	มาก
7. สร้างขวัญ กำลังใจ ความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างคน ในท้องถิ่นเสมอ	4.53	0.50	มากที่สุด
8. ส่งเสริมและให้ความรู้ในการสร้างทีมเสมอ	4.51	0.50	มากที่สุด
9. มักศึกษาและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน แบบทีมเสมอ	4.27	0.44	มากที่สุด
รวม	4.35	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดในท้องถิ่น ($\bar{X} = 5.00$) รับฟัง และพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม

อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.53$) สร้างขวัญ กำลังใจ ความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในท้องถิ่นเสมอ ($\bar{X} = 4.53$) ดูแลเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนรู้สึก ว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.52$) ส่งเสริม และให้ความรู้ในการสร้างทีมเสมอ ($\bar{X} = 4.51$) มักศึกษา และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานแบบทีมเสมอ ($\bar{X} = 4.27$) ช่วยทำความกระจ่าง ให้แก่กลุ่มในเรื่องของการสื่อความหมาย ในการทำงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.07$) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในกลุ่มของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.89$) และมักเข้าร่วมกิจกรรมที่ท้องถิ่นจัดขึ้น ในรูปแบบกลุ่ม ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. เป็นผู้ริเริ่มนโยบายสำคัญ ๆ ของท้องถิ่นเสมอ	4.37	0.49	มากที่สุด
2. เมื่อเกิดความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น มักเข้าไปช่วยเหลือโดยเร็ว	4.56	0.50	มากที่สุด
3. เป็นผู้แก้ปัญหา ในวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยที่ไม่สามารถจะ เพิกเฉย	4.49	0.50	มากที่สุด
4. กล่าวเน้นโครงการที่ท่านรู้ว่าจะเกิดปัญหากับกลุ่มคนบางกลุ่ม	4.53	0.50	มากที่สุด
รวม	4.49	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เมื่อเกิดความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นมักเข้าไปช่วยเหลือโดยเร็ว ($\bar{X} = 4.56$) กล่าวเน้นโครงการที่ท่านรู้ว่าจะเกิดปัญหากับกลุ่มคนบางกลุ่ม ($\bar{X} = 4.53$) เป็นผู้แก้ปัญหาในวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่สามารถจะเพิกเฉย ($\bar{X} = 4.49$) และเป็นผู้ริเริ่มนโยบายสำคัญ ๆ ของท้องถิ่นเสมอ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง จนสามารถเป็น	4.23	0.42	มากที่สุด
2. ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน และพยายามประพฤติปฏิบัติ และต้องการเลียนแบบ	4.50	0.50	มากที่สุด
3. มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต	3.97	0.18	มาก
4. แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ผู้ตาม มีความเป็นพวกเดียวกัน	4.05	0.22	มาก
รวม	4.19	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน และพยายามประพฤติปฏิบัติ และต้องการเลียนแบบ ($\bar{X} = 4.50$) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง จนสามารถเป็น ($\bar{X} = 4.23$) แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน ($\bar{X} = 4.05$) และมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. ประพฤติในทางที่ถูกต้องใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน	3.87	0.34	มาก
2. มักกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา	4.16	0.37	มาก
3. สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน	4.12	0.33	มาก
4. อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.93	0.25	มากที่สุด
5. ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และ ภารกิจของท้องถิ่น	4.37	0.49	มากที่สุด
รวม	4.29	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.93$) ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.37$) มักกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ($\bar{X} = 4.16$) สร้าง และสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$) และประพฤตินทางที่ถูกต้องใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรายข้อ ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. มักกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.18	0.39	มาก
2. มีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.48	0.50	มากที่สุด
3. มีการจงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	4.54	0.50	มากที่สุด
4. ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ	4.32	0.47	มากที่สุด
กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล			
รวม	4.38	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการจงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.54$) มีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$) ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ($\bar{X} = 4.32$) และมักกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้
1. มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำไปให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.28	0.45	มากที่สุด
2. มีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.46	0.50	มากที่สุด
3. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.49	0.50	มากที่สุด
4. ประพฤติให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.57	0.50	มากที่สุด
5. ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว	4.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.36	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประพฤติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.57$) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ ($\bar{X} = 4.49$) มีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.46$) มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำไปให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.28$) และส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งจะยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1.4.1 กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

แสดงการกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

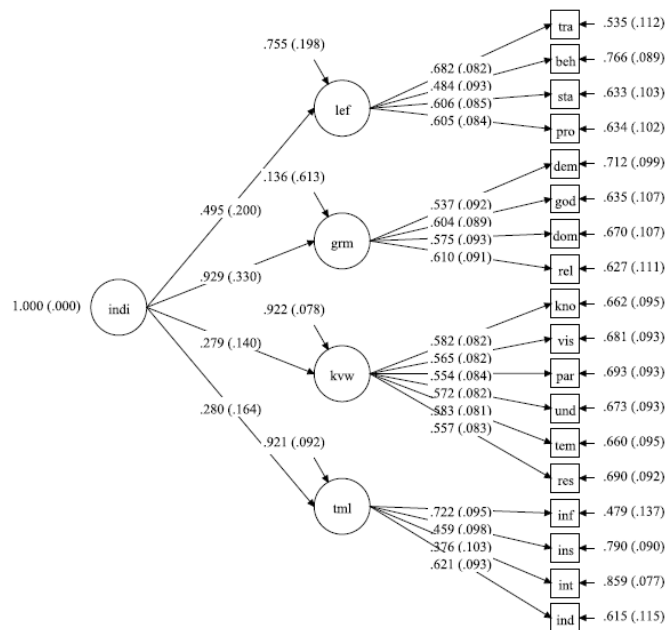
ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รหัส
1. องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	Interval Scale	Indi
1.1 องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ	Interval Scale	Lef
1.1.1 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ	Interval Scale	Tra
1.1.2 ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	Interval Scale	Beh
1.1.3 ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร	Interval Scale	Sta
1.1.4 ตัวบ่งชี้นักบริหารมืออาชีพ	Interval Scale	Pro
1.2 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี	Interval Scale	Grm
1.2.1 ตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	Interval Scale	Dem
1.2.2 ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	Interval Scale	God
1.2.3 ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน	Interval Scale	Dom
1.2.4 ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์	Interval Scale	Rel
1.3 องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	Kvw
1.3.1 ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	Interval Scale	Kno

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภทตัวแปร	รหัส
1.3.2 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ	Interval Scale	Vis
1.3.3 ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	Interval Scale	Par
1.3.4 ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน	Interval Scale	Und
1.3.5 ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม	Interval Scale	Tem
1.3.6 ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ	Interval Scale	Res
1.4 องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Interval Scale	Tml
1.4.1 ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	Interval Scale	Inf
1.4.2 ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ	Interval Scale	Ins
1.4.3 ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา	Interval Scale	Int
1.4.4 ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	Interval Scale	Ind

1.4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ (Lea) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ คุณลักษณะ (Tra) พฤติกรรม (Beh) กลยุทธ์การบริหาร (Sta) นักบริหารมืออาชีพ (Pro) องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (Dem) แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God) แบบอย่างในการครองตน (Dom) การสร้างความสัมพันธ์ (Rel) องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Kvw) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Kno) การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ (Vis) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Par) ความเข้าใจในการทำงาน (Und) บทบาทในการพัฒนาทีม (Tem) บทบาทในการตัดสินใจ (Res) องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf) การสร้างแรงบันดาลใจ (Ins) การกระตุ้นทางปัญญา (Int) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Ind) ดังแสดงในภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.26



Chi - Square = 149.366, df = 131, P - Value = 0.1300, $X^2 / df = 1.139$, CFI = 0.942, TLI = 0.933, SRMR = 0.069, RMSEA = 0.035

ภาพที่ 4.1 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi)

ตารางที่ 4.26

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	Z - test	R ²	P _C
บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi)	Tra	0.682	0.082	8.304 **	0.535	0.910
	Beh	0.484	0.093	5.228 **	0.766	-
	Sta	0.606	0.085	7.146 **	0.633	-
	Pro	0.605	0.084	7.185 **	0.634	-
	Dem	0.537	0.092	5.818 **	0.712	-
	God	0.604	0.089	6.790 **	0.635	-
	Dom	0.575	0.093	6.195 **	0.670	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E.	Z – test	R ²	P _c
	Rel	0.610	0.091	6.707 **	0.627	-
	Kno	0.582	0.082	7.128 **	0.662	-
	Vis	0.565	0.082	6.869 **	0.681	-
	Par	0.554	0.084	6.619**	0.693	-
	Und	0.572	0.082	7.004 **	0.673	-
	Tem	0.583	0.081	7.190 **	0.660	-
	Res	0.557	0.083	6.714 **	0.690	-
	Inf	0.722	0.095	7.608 **	0.479	-
	Ins	0.459	0.098	4.663 **	0.790	-
	Int	0.376	0.103	3.647 **	0.859	-
	Ind	0.621	0.093	6.703 **	0.615	-
	Lef	0.495	0.200	2.474 **	0.755	-
	Grm	0.929	0.330	2.819 **	0.136	-
	Kvw	0.279	0.140	1.986 **	0.922	-
	Tml	0.280	0.164	1.707 **	0.921	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

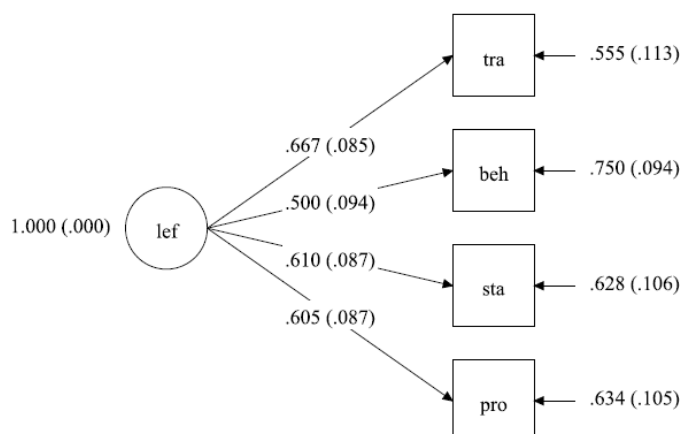
ผลการวิเคราะห์จากภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.26 พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า ไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 1.139$) นอกจากนี้ค่า CFI คำนี้นี้วัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (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 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้นั้นคือ ความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.279 ถึง 0.682 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.136 ถึง 0.922 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี (Gmm) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี (Gmm)

1.5 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conf LR. Matory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบ การนำอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบ การนำอย่างมีประสิทธิภาพ (Lef)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ คุณลักษณะ (Tra) พฤติกรรม (Beh) กลยุทธ์การบริหาร (Sta) นักบริหารมืออาชีพ (Pro) ดังแสดงในภาพที่ 4.2 และตารางแสดงที่ 4.27



Chi - Square = 1.082, df = 2, P-Value = 0.5822, $X^2 / df = 0.541$, CFI = 1.000, TLI = 1.042, SRMR = 0.016, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 4.2 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ (Lef)

ตารางที่ 4.27

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบการนำ
อย่างมีประสิทธิภาพ (Lef)

องค์ประกอบ	ตัวแปร สังเกต	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E.	Z – test	R ²	P _c
การนำอย่างมี ประสิทธิภาพ (Lef)	Tra	0.667	0.085	7.896 **	.555	0.689
	Beh	0.500	0.094	5.348 **	.750	-
	Sta	0.610	0.087	7.024 **	.628	-
	Pro	0.605	0.087	6.951 **	.634	-

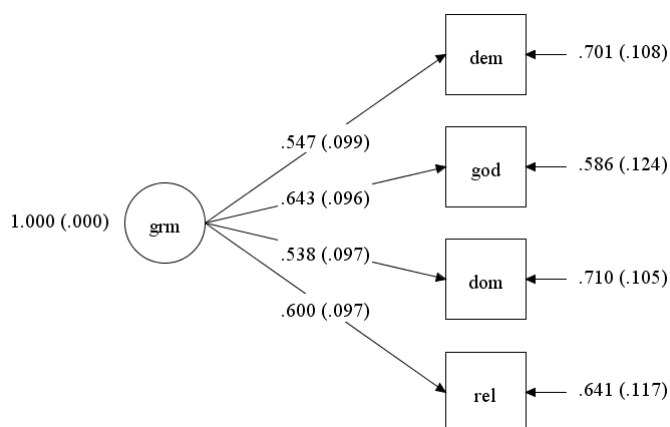
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์จากภาพที่ 4.2 ตารางที่ 4.27 พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้
องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ (Lef) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค -
สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 0.541$) นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) CFI = 1.000 ค่า TLI = 1.042 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า
แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง
ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.016 สอดคล้องดี และค่าความคลาดเคลื่อน
ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.000 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อถือ
ได้ของตัวแปรแฝง ($P_c = 0.689$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัด
ตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ นั่นคือ ความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็น
ข้อผิดพลาดของมาตรวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.667 และ
ค่าสัมประสิทธิ์ และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.555 ถึง 0.750
ซึ่งทุกค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต คุณลักษณะ (Tra) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด
ได้แก่ ตัวแปรสังเกต คุณลักษณะ (Tra)

1.6 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conf LR. Matory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm)

1.6.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้
การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (Dem) แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God) แบบอย่างในการครองตน (Dom) การสร้างความสัมพันธ์ (Rel) ดังแสดงในภาพที่ 4.3 และตารางแสดงที่ 4.28



Chi - Square = 4.784, df = 2, P - Value = 0.0915, $X^2 / df = 2.392$, CFI = 0.955, TLI = 0.865, SRMR = 0.037, RMSEA = 0.110

ภาพที่ 4.3 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm)

ตารางที่ 4.28

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี (Gm)

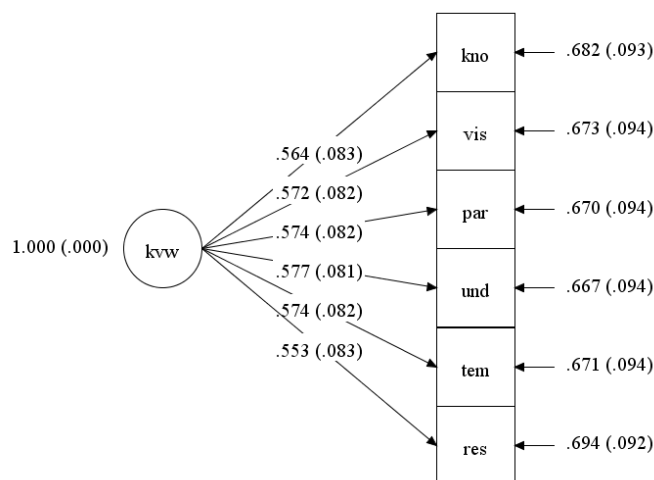
องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	S.E.	Z - test	R ²	P _C
		องค์ประกอบ				
การเป็นแบบอย่างที่ดี (Gm)	Dem	0.547	0.099	5.548 **	.701	0.673
	God	0.643	0.096	6.683 **	.586	-
	Dom	0.538	0.097	5.542 **	.710	-
	Rel	0.600	0.097	6.160 **	.641	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ จากภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.28 พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี (gm) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า ไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 2.392$) นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) CFI = 0.955 ค่า TLI = 0.865 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.037 สอดคล้องดี และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.110 ไม่สอดคล้อง และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง ($P_C = 0.673$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ นั่นคือ ความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.538 ถึง 0.643 และค่าสัมประสิทธิ์ และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.586 ถึง 0.710 ซึ่งทุกค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God)

1.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conf LR. Matory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Kvw)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (kvw) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (kno) การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ (Vis) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Par) ความเข้าใจในการทำงาน (Und) บทบาทในการพัฒนาทีม (Tem) บทบาทในการตัดสินใจ (Res) ดังแสดงในภาพที่ 4.4 และตารางแสดงที่ 4.29



Chi - Square = 4.071, df = 9, P - Value = 0.9067, $X^2 / df = 0.452$, CFI = 1.000, TLI = 1.079, SRMR = 0.024, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 4.4 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (kvw)

ตารางที่ 4.29

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (kvw)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	S.E.	Z – test	R ²	P _c
		องค์ประกอบ				
การเป็นแบบอย่างที่ดี (Kvw)	Kno	0.564	0.083	6.804 **	0.682	0.742
	Vis	0.572	0.082	6.982 **	0.673	-
	Par	0.574	0.082	7.019 **	0.670	-
	Und	0.577	0.081	7.082 **	0.667	-
	Tem	0.574	0.082	6.997 **	0.671	-
	Res	0.553	0.083	6.653 **	0.694	-

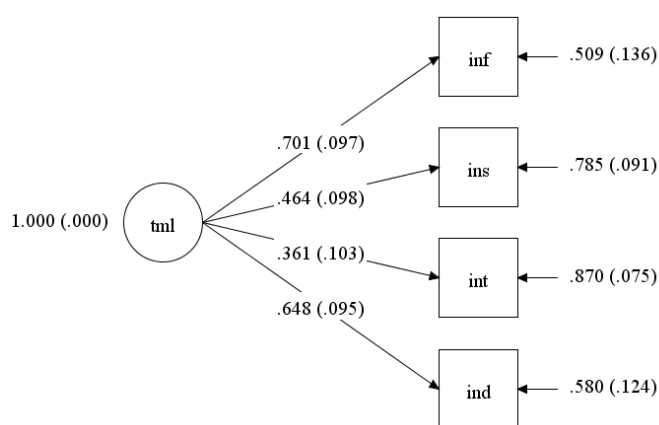
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ จากภาพที่ 4.4 ตารางที่ 4.29 พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (kvw) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 0.452$) นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative FitIndex) CFI = 1.000 ค่า TLI = 1.079 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.024 สอดคล้องดี และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.000 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง ($P_c = 0.742$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ นั่นคือความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.553 ถึง 0.577 และค่าสัมประสิทธิ์ และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.667 ถึง 0.694 ซึ่งทุกค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต ความเข้าใจในการทำงาน (Und) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต ความเข้าใจในการทำงาน (Und)

1.8 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conf LR. Matory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml)

1.8.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้
การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml) ประกอบด้วย
4 ตัวบ่งชี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf) การสร้างแรงบันดาลใจ (Ins) การกระตุ้นทางปัญญา
(Int) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Ind) ดังแสดงในภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.30



Chi - Square = 0.188, df = 2, P - Value = 0.9104, $X^2 / df = 0.094$, CFI = 1.000, TLI = 1.113, SRMR = 0.008, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 4.5 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml)

ตารางที่ 4.30

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนัก	S.E.	Z – test	R ²	P _C
		องค์ประกอบ				
การมีภาวะผู้นำการ	Inf	0.701	0.097	7.225 **	0.509	0.633
เปลี่ยนแปลง (Tml)	Ins	0.464	0.098	4.727 **	0.785	-
	Int	0.361	0.103	3.499 **	0.870	-
	Ind	0.648	0.095	6.796 **	0.580	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ จากภาพที่ 4.5 ตารางที่ 4.30 พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 0.094$) นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) CFI = 1.000 ค่า TLI = 1.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.008 สอดคล้องดี และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.000 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อใจได้ของตัวแปรแฝง ($P_C = 0.633$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อใจได้ นั่นคือ ความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.361 ถึง 0.701 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R²) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.509 ถึง 0.870 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf)

ระยะที่ 2 การสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยขั้นตอนนี้ เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์ผลการวิจัย ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ช่วงของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .50 - .48 ความคลาดเคลื่อนลดลง .02 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ ยังต้องคัดเลือกเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิที่ยินดีเสียสละเวลาได้ สามารถตอบแบบสอบถามได้ จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และสามารถติดต่อได้สะดวก ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseur) Eisner (1976, pp. 135 - 150) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ช่วงของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .50 - .48 ความคลาดเคลื่อนลดลง .02 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน 5 คน
2. ตัวแทนภาคประชาชน	จำนวน 2 คน
3. ตัวแทนภาคองค์กรประชาสังคม	จำนวน 2 คน
4. ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน 3 คน
5. ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารงานท้องถิ่น	จำนวน 3 คน
รวม	จำนวน 15 คน

โดยมีขั้นตอนการร่างรูปแบบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาการพัฒนา และจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 จากการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conf I.R. Matory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้

2.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากผลการวิจัย ในระยะที่ 1 ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ พบว่า ตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มีหลาย ๆ ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยมองว่าผู้บริหารที่เป็นสตรี หากต้องการให้ได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้ชายย่อมต้อง สร้างผลงาน หรือต้องมีจุดเด่นในการทำงานที่ผู้ชายไม่สามารถทำได้ หรือต้องทำให้ได้เทียบเท่ากับ ผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย ซึ่งคนัย เทียนพุด (2544, น. 25) กล่าวว่า ในการบริหารงานขององค์กร ผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรจะดำรงบทบาทใน 2 ลักษณะ คือ บทบาทผู้บริหาร (Administrator) ซึ่งทำหน้าที่บริหาร และจัดการภารกิจขององค์กรตามกฎหมายกำหนด และบทบาทผู้นำ (Leader) ซึ่งต้องแสดงคุณลักษณะพิเศษ เพื่อดึงดูดให้บุคลากร และชุมชน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในบทบาทตามกฎหมาย เพื่อจะได้นำพากิจกรรมขององค์กร ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และความภาคภูมิใจของชุมชนด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ

พิชญ์ธัญญา พรรณศิลป์, สัตยญา เคนาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ผู้บริหารท้องถิ่น จึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่น ทั้งการพัฒนาทางการเมือง ท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย หลาย ๆ บทบาท หนึ่งในบทบาทนั้นคือ การเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารการพัฒนา และการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน และภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความเป็น ผู้นำที่ดีในการจูงใจเพื่อระดมพลังความสามารถ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งสร้างสำนึก ความรับผิดชอบต่อน้องให้แก่นักงาน จึงจะสามารถค้นหาหนทางแก้ไข และขจัดปัญหาขององค์กร ปกครองท้องถิ่นให้หมดไป ดังนั้นจากการศึกษางานวิจัยและแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จึงควรพัฒนา องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีตัวชี้ 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.1.1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองท้องถิ่น มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการครองใจคน
2) เสริมสร้างความมีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ รู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

- 3) เสริมสร้างความกระตือรือร้น ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต
- 4) เสริมสร้างความเข้าใจในรู้บทบาทหน้าที่
- 5) เสริมสร้างการรู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น

2.1.1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมผู้บริหารสตรีของผู้บริหารท้องถิ่น แนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

- 1) พัฒนาผู้นำให้เป็นนักคิด นักวิเคราะห์
- 2) พัฒนาผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร
- 3) พัฒนาผู้นำที่เป็นนักประชาธิปไตย
- 4) พัฒนาผู้นำให้รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี

2.1.1.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้กลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่น กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนเทคนิคจะช่วย ประหยัดเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ มิให้สิ้นเปลือง เทคนิคที่ดีไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ แนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

- 1) พัฒนาผู้นำให้กระจายอำนาจเป็น
- 2) พัฒนาผู้นำทำงานในเชิงรุก
- 3) พัฒนาผู้นำที่ใช้หลักการบริหารการจัดการที่ดี (Good Governance)

2.1.1.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นนักบริหารมืออาชีพ บทบาทของผู้นำ เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เป็นต้น (บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, 2557) แนวทางในการพัฒนาการเป็นนักบริหารมืออาชีพ ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของตนเอง
- 2) ส่งเสริมเป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดี
- 3) ส่งเสริมการเป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมบทบาทในเชิงวิชาการ

2.1.2 การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี

วรรณดี เกตแก้ว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” พบว่า ลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ มี 2 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ พบว่า การปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา ซึ่งถือเป็นการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ถือเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย สะท้อนเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างชัดเจน รวมถึงการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐภายใต้แนวคิดการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมุ่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตย (อรทัย กักผล, 2552) โดยการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตยของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) เสริมสร้างผู้นำที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น
- 2) เสริมสร้างผู้นำที่เปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) เสริมสร้างผู้นำในการให้สิทธิประชาชนสามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้
- 4) เสริมสร้างผู้นำการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.1.2.2 ตัวบ่งชี้ การแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้บริหารงาน โดยการกำหนดคกไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการบริหารงานของราชการการเมืองกับข้าราชการทุกคนในสังกัดได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำ

ในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับร่วมกัน ในทุกระดับด้วยแนวคิดที่ว่า การบริหารงานที่ดีของรัฐเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสามารถพิสูจน์ได้จากตัวชี้วัดหลายประการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้บริการแก่ประชาชน สังคมและองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ความสำเร็จในการบริหารงานที่ดีมีศักยภาพประชาชนได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่ดี และเป็นเครื่องยืนยันว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสามารถพัฒนาคน ชุมชน และสังคมในท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยอาศัยการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล 6 หลัก ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2545, น. 26 - 35) โดยการพัฒนาการเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัด
- 2) ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ
- 3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ
- 4) ส่งเสริมการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น

2.1.2.3 ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีหลักในการครองตนที่มีความเหมาะสม เนื่องจากด้วยความเป็นผู้หญิง จึงต้องมีการวางตัวให้เหมาะสม และจะถูกจ้องมองจากสังคมภายนอกมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาการเป็นแบบอย่างที่ดี ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาตนตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น
- 3) ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักศีล 5

2.1.2.4 ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ โดย Mintzberg (1999, อ้างถึงใน เสาวนิต เสาวนันท, 2542, น. 42 - 44) ได้ศึกษา ผู้บริหารในองค์กรได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ผู้นำ โดยบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน มีดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมบทบาทการเป็นพระอัครบิดร หรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) ผู้บริหารจึงมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นไปบทบาทนี้ประกอบไปด้วยหน้าที่ในการลงนามสัญญาเป็นประธานการประชุม

และพิธีการต่าง ๆ ขององค์การร่วมงานพิธีสำคัญของชุมชน และต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชมผลงานขององค์การ 2) บทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role) ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะทำให้งานในหน่วยงานของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องทำหน้าที่แนะนำ สั่งการ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะทำให้ลูกน้องตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการหน้าที่ในการเป็นผู้นำนี้รวมไปถึงการว่าจ้างบุคลากร การอบรมสั่งสอน การสั่งการ การประเมินการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้น และการให้ออกจากงาน และ 3) บทบาทเป็นสื่อกลาง (Liaison Role) บทบาทนี้ผู้บริหาร จะต้องทำหน้าที่ ในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ นอกหน่วยงานของตนเอง ซึ่งทำได้โดยเป็นแหล่งข้อมูล และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันทั่วไป รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือติดต่อกับชุมชนสมำเสมอ นอกจากนั้นจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน การประชุมของกลุ่ม อาชีพต่าง ๆ ของชุมชน ช่วยงานของสมาคมบำเพ็ญประโยชน์อย่างสมำเสมอ และยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านข้อมูลแก่ทุกคนและทุกกลุ่ม โดยผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบของบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ (Interpersonal Roles) มีดังนี้

- 1) เสริมสร้างบทบาทการเป็นพระอัครหรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) หรือผู้บริหารที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ
- 2) เสริมสร้างบทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role)
- 3) เสริมสร้างบทบาทเป็นสื่อกลาง (Liaison Role)

2.1.3 การพัฒนาองค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ จะไม่สามารถปรับตัวและนำคนอื่น ๆ เผชิญการเปลี่ยนแปลงได้ผลสุดท้าย ก็คือ ความล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะนำสมาชิกไปข้างหน้าได้ ต่อเมื่อรู้ว่าเป้าหมายอยู่ที่ใดทั้งยังต้องรู้ทิศทาง หนทาง และวิธีการที่ใช้เดินไป ประกอบกับจะต้องมีความรู้ในศาสตร์ของการบริหาร ซึ่งในการบริหารงานของท้องถิ่นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ Hoy and Miskel (1987, p. 168) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของ การตัดสินใจขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทเชิงสารสนเทศ และบทบาทเชิงตัดสินใจ Yukl (1989, p. 48) ได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักบริหาร ในฐานะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คือ บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Role)

2.1.3.1 ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัว และเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถายนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสมรรถนะหลักในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จำเป็นที่ผู้บริหารควรรู้และปฏิบัติมีดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) พัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) พัฒนาการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- 3) พัฒนาความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 4) พัฒนาการบริการเป็นเลิศ
- 5) พัฒนาการทำงานเป็นทีม

2.1.3.2 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ

การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จผสมผสานองค์ประกอบของจินตนาการการกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด ผู้บริหาร นอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้น ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้อง

เป็นผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร และของผู้ใช้บริการผู้นำ จึงต้องมุ่งเน้น เรื่องการสื่อสารให้ชัดเจน และต้องอาศัยศักยภาพของตนเองและของทีมงานร่วมกัน โดยคำนึงการจัดระบบโครงสร้างในองค์กรที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรการมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ตั้งแต่แรกก็จะสามารถประเมินผลสำเร็จขององค์กรได้นั้น หมายถึง การมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในเรื่องของการบริการ และคุณภาพ คำว่าวิสัยทัศน์แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Vision คำว่า วิสัยทัศน์ นี้เป็นคำสมาส ซึ่งหากแยกคำนี้จะออกมาได้ 2 คำ คือ วิสัย และทัศน์ “วิสัย” แปลว่า ขอบเขต หรือ พิกัด “ทัศน์” แปลว่า การมองเห็น เนื่องจาก เป็นคำสมาส จึงแปลจากข้างหลังมาข้างหน้า ดังนั้นถ้าจะแปลวิสัยทัศน์ตามตัวแล้ว คือ การมองในขอบเขต หรือขอบเขตของการมอง ซึ่งจะกว้างขวางเพียงใดก็ขึ้นกับการมอง หรือการคาดคะเนภาพที่มองเห็น จะเป็นภาพจากการคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งมีความกว้างและความไกลคำว่าความกว้างนั้น หมายถึง ความมีเหตุมีผล และมีข้อมูลจากปัจจุบันมากทำให้เกิดภาพชัดเจน ส่วนความไกล หมายถึง ความลึก คือ การคิดหลายขั้น และมีการหาทางแก้ปัญหาเอาไว้ด้วย (วรณี จันทศิริ, 2538, น. 86) นักวิชาการทางการบริหารให้ความสนใจเรื่องวิสัยทัศน์มาก เพราะถือว่าเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและขอบเขตการทำงานของนักบริหาร นักวิชาการแต่ละท่านจึงให้กรอบแนวคิดหรือให้ความหมายตามทัศนะของตนที่อาจแตกต่างกัน คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้ (Phillips, 1997, p. 7) วิสัยทัศน์ คือ ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญาความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน (Beare et. al, 1985, p, 107 and Bennis, 1985, p. 89) โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นการมองถึงระบบการบริหารองค์การ ซึ่งทุกคนในองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุแผนงานตามที่องค์กรกำหนดไว้ให้ได้ การมีวิสัยทัศน์นั้นถือว่าเป็นหัวใจของวิสัยขององค์กร เพราะจะทำให้ทุกคนในองค์การถือว่าตนเองมีส่วนร่วม ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กรที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เพราะมีเป้าหมาย และแนวทางตรงกัน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการมีดังนี้

1) ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้
ในการปฏิบัติงาน

- 2) ส่งเสริมกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3) ส่งเสริมการวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต

2.1.3.3 ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟัง และนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าจะในระดับใด ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ และเต็มใจ การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) ถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีรูปแบบการบริหารงานภาครัฐเป็น “การบริหารภาครัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” คือ การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยจัดให้มีการบริการสาธารณะที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม โดยนำความต้องการของประชาชนมาเป็นหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของการบริหารงานให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย การมีส่วนร่วม (Participation) ตามพจนานุกรมอังกฤษฉบับออกฟอร์ด ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่า การมีส่วนร่วม โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่า การมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าจะเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่า เป็นการมีส่วนร่วมได้ และยังได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” หมายถึง การที่กลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจ และสังคม หรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชน

(เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, น. 2550) และ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” เป็นกระบวนการที่รวบรวมเอาความห่วงกังวล ความต้องการ และค่านิยมต่าง ๆ ของสาธารณชนไว้อยู่ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทาง และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่า และที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน (Creighton แปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์, ถวิลวดี บุรีกุล และเมธิสา พงษ์ศักดิ์ศรี, 2551) โดยสอดคล้องกับ คณิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะ (2545) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจน การควบคุมโดยตรงจากประชาชน โดย Arnstein (1969) ได้วิเคราะห์รูปแบบ “ขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของพลเมือง” หรือ “Ladder of Citizen Participation” ถือได้ว่าเป็นแบบที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการนำเสนอตั้งแต่ ค.ศ. 1969 ซึ่งแบ่งขั้นบันไดการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 8 ขั้น ประกอบด้วย 1) ขั้นการควบคุม (Manipulation) 2) ขั้นการรักษา (Therapy) 3) ขั้นการให้ข้อมูล (Informing) 4) ขั้นการรับฟังความคิดเห็น (Consultation) 5) ขั้นการปรึกษาหารือ (Placation) 6) ขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) 7) ขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) และ 8) ขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมของ (Arnstein, 1969) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับการไม่มีส่วนร่วม (Degree of Non - Participation) 2) ระดับการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธี (Degree of Tokenism) และ 3) ระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Degree of Tokenism) โดยผู้วิจัยมองว่า บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นสตรี จะต้องสามารถส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมให้ถึงขั้นระดับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Degree of Tokenism) โดยในระดับนี้ถือเป็นการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับสูง และหากหน่วยงานภาครัฐสามารถทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับนี้ได้ ก็ย่อมถือได้ว่าประสบความสำเร็จในระดับสูงทั้งผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และเกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการ รวมถึงมีประโยชน์ต่อชุมชนในระดับสูงอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership)
- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power)
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control)

2.1.3.4 ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย (มีกฎหมายจัดตั้ง) มีพื้นที่รับผิดชอบ มีประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงาน แต่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝนให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธา และความเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตย

ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจขององค์กรในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ ทั้งนี้ โดยหลักการแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระใน 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระทางการบริหาร ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการภายในองค์กร และบริหารจัดการ และกำหนดทิศทางในการพัฒนาภายในท้องถิ่น 2) ความเป็นอิสระในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการใช้และบริหารจัดการทรัพยากรของตนเอง เช่น บุคลากร งบประมาณ และ 3) ความเป็นอิสระทางการเมือง หมายถึง การปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นไป โดยประชาชนภายในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระ (Autonomy) ไม่ใช่ความเป็นเอกเทศ (Independent) จากรัฐ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมความรู้ในหลักการกระจายอำนาจ
- 2) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงบประมาณ
- 3) ส่งเสริมความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบาย
- 4) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานบุคคล

2.1.3.5 ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม

ผู้บริหาร หรือผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการเป็นบุคคลที่จะนำพาคอร์ก้าว ไปสู่เป้าหมาย แต่การทำงานในระดับองค์กร ไม่สามารถที่จะทำงานเพียงคนเดียวได้ เนื่องจากคำว่าองค์กร คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป พร้อมทั้งมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติ ให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จำนวนสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการยึดเหนี่ยวของกลุ่มว่ามีมากน้อยเพียงใด และอยู่ในระดับใด การที่บุคคลคงอยู่ หรือยินยอมเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มย่อมจึงมีความหมายว่า บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากกลุ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มได้รับความสุขจากการยอมรับของบุคคล มีความสุขกับการทำงาน ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า “ทีม” มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์กรรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่ม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก หัวใจของทีม คือ การมีข้อผูกมัดร่วมกันทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น แต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันทำในงานที่คนเดียวทำไม่ได้ หรือบรรลุความสำเร็จได้ยากผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนแล้วนำมาบวกรวมกัน (Worth More Than Sum of Its Parts) เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (A Team is a Group of People Who Function as a Unit) (พรพิมล เขาสมบุญ, 2543, น. 137) ดังนั้น สิ่งที่ทำให้ทีมแตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่า โดยการนำความรู้และทักษะมาบูรณาการเข้าด้วยกัน จึงพบว่าในหลาย ๆ องค์กรที่เรียกกลุ่มงานของตนว่า ทีมงาน (Katzenbach and Smith, 1986, cited in Clark, 2005) อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (Complementary Skills) โดยมีการตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย (Common Purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance Goals) ตามแนวทางที่ก้าวร่วมกันไป (Common Approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกันและกัน (Mutually Accountable) นำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน (Complementary Skills) ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ การวางจุดมุ่งหมายร่วมกันของทีมงาน (Common Purposes) จะเป็นทิศทางที่ทำให้ทีมสามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance Goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common Approaches) อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกัน และกัน ในผลลัพธ์ หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually Accountable) ทั้งที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) เสริมสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) ในการทำงาน

2) เสริมสร้างพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิก

3) พัฒนาการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate)

4) เสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations)

2.1.3.6 ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ

Yukl (1989, p. 48) ได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักบริหาร ในฐานะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คือ บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Role) นักบริหารที่เก่งคือนักบริหารที่ตัดสินใจเร็วและถูกต้อง เน้นการตัดสินใจเชิงรุก (Proactive Decision) ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้ริเริ่มกิจการ (Entrepreneur Role) ขององค์กร หรือหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้ริเริ่ม หรือออกแบการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ แผนงานที่เปลี่ยนแปลงอาจอยู่ในรูปของโครงการการปรับปรุง หรือปรับปรุงโครงสร้างงานให้คล่องตัวขึ้น โครงการปรับปรุงบางโครงการจะดำเนินการ หรือตรวจสอบโดยผู้บริหารเองบางโครงการจะมอบหมายให้ผู้ช่วยหรือลูกน้องที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดูแล 2) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbance - Handler Role) ในบทบาทนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้แก้ปัญหาในวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยที่ไม่สามารถจะเพิกเฉยได้ ปัญหาประเภทนี้ส่วนใหญ่ไม่ใช่หรือไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวัน เป็นปัญหาที่ไม่คาดคิดมาก่อน บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเหนือบทบาทใด ๆ ทั้งนี้ 3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation Role) ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้แบ่ง หรือจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เช่น เงิน บุคลากร พัสดุ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากรจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารว่างานใดต้องทำก่อนทำหลัง งานใดต้องทำเอง งานใดที่ควรจะมีมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทน 4) บทบาทเป็นผู้เจรจาข้อขัดแย้งหรือต่อรอง (Negotiator Role) สำหรับบทบาทนี้สืบเนื่องมาจากความจริงที่ว่าเมื่อมีการเจรจาเกี่ยวกับข้อขัดแย้งการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญ ๆ หรืออื่น ๆ ขององค์กร ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ก็จะต้องเข้าร่วมเพื่อหาข้อยุติให้ได้อย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการใหม่ๆ
- 2) ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- 3) ส่งเสริมความเป็นนักเจรจามีอาชีพ

2.1.4 การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของ Bass (1977), Bass (1999), Bass and Avolio (1993) and Bass and Avolio (1994, อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ ทองรอด, 2550) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำ Full Rang โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 ระบบ แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational

Leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพล ต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Insp I.R. Ation Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2.1.4.1 ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ขย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายาม ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง คุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่า จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความ แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) เสริมสร้างการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม
- 2) เสริมสร้างการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม
- 3) ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้นำ

2.1.4.2 ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ (Insp LR. Ation Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team SpLR.it) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน
- 2) ส่งเสริมการกระตุ้นจิตวิญญาณของประชาชน
- 3) ส่งเสริมการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) ส่งเสริมการสร้างให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของท้องถิ่น

2.1.4.3 ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่าง ไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) เสริมสร้างการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น
- 2) เสริมสร้างการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 3) เสริมสร้างการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ
- 4) เสริมสร้างวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล

2.1.4.4 ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติกรรมของผู้ตามแสดงให้เห็นว่า เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
- 2) ส่งเสริมค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ
- 3) ส่งเสริมการประพุดิให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 4) ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว

2.2 ผลการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.1 ผลการพิจารณาการประเมินยืนยันรูปแบบเชิงยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.1.1 ผลการพิจารณาการประเมินยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลการยืนยัน ดังตารางที่ 4.31 - 4.50

ตารางที่ 4.31

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันองค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ความเหมาะสมขององค์ประกอบ				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	4.39	4.42	0.44	สอดคล้องกันมาก
2. องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.41	4.40	4.40	0.33	สอดคล้องกันมาก
3. องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	4.39	4.43	4.04	0.51	สอดคล้องกันมาก
4. องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.46	4.48	4.40	0.27	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.40	4.42	4.25	0.28	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.31 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันองค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.42, Mod = 4.25, I.R. = 0.28) โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.35, Median = 4.39, Mod = 4.42, I.R. = 0.44) องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.41, Median = 4.40, Mod = 4.40, I.R. = 0.33) องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.39, Median = 4.43, Mod = 4.04, I.R. = 0.51) และองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.46, Median = 4.48, Mod = 4.40, I.R. = 0.27)

ตารางที่ 4.32

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตัวบ่งชี้

บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ	4.10	4.00	4.00	0.33	สอดคล้องกันมาก
2. ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	4.52	4.50	4.25	0.75	สอดคล้องกันมาก
3. ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร	4.40	4.33	4.33	0.67	สอดคล้องกันมาก
4. ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารมืออาชีพ	4.40	4.40	4.60	0.80	สอดคล้องกันมาก
5. ตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	4.37	4.50	4.50	0.75	สอดคล้องกันมาก
6. ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	4.57	4.50	4.50	0.25	สอดคล้องกันมาก
7. ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน	4.57	4.50	4.50	0.25	สอดคล้องกันมาก
8. ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์	4.16	4.00	4.00	0.33	สอดคล้องกันมาก
9. ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.29	4.20	4.20	0.60	สอดคล้องกันมาก
10. ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ	4.42	4.33	4.67	1.00	สอดคล้องกันมาก
11. ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.40	4.33	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก
12. ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน	4.40	4.50	4.25	0.75	สอดคล้องกันมาก
13. ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม	4.25	4.20	4.20	0.60	สอดคล้องกันมาก
14. ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ	4.56	4.67	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก
15. ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	4.33	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก
16. ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	4.25	4.25	0.50	สอดคล้องกันมาก
17. ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา	4.47	4.50	4.50	0.50	สอดคล้องกันมาก
18. ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.60	4.50	4.50	0.50	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.32 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแยกเป็นตัวบ่งชี้ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวบ่งชี้คุณลักษณะ (Mean =4.10, Median = 4.00, Mod =4.00, I.R. = 0.33) มีความสอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้พฤติกรรม (Mean = 4.52, Median= 4.50, Mod = 4.25, I.R. = 0.75) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร (Mean = 4.40, Median= 4.33, Mod = 4.33, I.R.= 0.67) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารมืออาชีพ (Mean = 4.40, Median = 4.40, Mod = 4.60, I.R. = 0.80) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (Mean = 4.37, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.75) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (Mean = 4.57, Median = 4.50,

Mod = 4.50, I.R. = 0.25) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน (Mean = 4.57, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.25) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ (Mean = 4.16, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.33) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Mean = 4.29, Median = 4.20, Mod = 4.20, I.R. = 0.60) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ (Mean = 4.42, Median = 4.33, Mod = 4.67, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Mean = 4.40, Median = 4.33, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน (Mean = 4.40, Median = 4.50, Mod = 4.25, I.R. = 0.75) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม (Mean = 4.25, Median = 4.20, Mod = 4.20, I.R. = 0.60) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ (Mean = 4.56, Median = 4.67, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 4.40, Median = 4.33, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 4.38, Median = 4.25, Mod = 4.25, I.R. = 0.50) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา (Mean = 4.47, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.50) สอดคล้องกันมาก และตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mean = 4.60, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.50) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.33

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. พัฒนากภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือและ เป็นนักประสานความเข้าใจ	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. พัฒนาคความมีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ และ ต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.93	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. พัฒนาพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ในการทำงาน มีหลักการที่ชัดเจน มีความ เป็นธรรม และตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ	4.00				สอดคล้องกันมาก
4. เสริมสร้างความรอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย กระจือรื้อร่นอยู่เสมอ		4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
5. เสริมสร้างความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้รู้ว่าขณะนี้ตนเป็นใคร มีบทบาทและ มีอำนาจหน้าที่อย่างไร	3.87	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
6. เสริมสร้างการประนีประนอม และยืดหยุ่น ในการทำงาน	4.13	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.10	4.00	4.00	0.33	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.33 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ โดยรวมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean =4.10, Median = 4.00, Mod =4.00, I.R. = 0.33) มีความสอดคล้องกันมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีความสอดคล้องกันมาก ทุกข้อ ดังนี้ พัฒนากภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือและ เป็นนักประสานความเข้าใจ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก พัฒนาคความมีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ และต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Mean = 3.93, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก พัฒนาพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้อง ในการทำงาน มีหลักการที่ชัดเจน มีความเป็นธรรมและตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ

ได้แม่นยำ (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างความรู้ และมีข้อมูลที่ทันสมัย กระตือรือร้นอยู่เสมอ (Mean = 3.87, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างความรู้ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้รู้ว่าขณะนี้ตนเป็นใคร มีบทบาท และมีอำนาจหน้าที่อย่างไร (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างการประนีประนอมและยืดหยุ่นในการทำงาน (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.34

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. เสริมสร้างการเป็นนักคิด นักวิเคราะห์	4.93	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. เสริมสร้างการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. เสริมสร้างการเป็นนักประชาธิปไตย	4.20	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. เสริมสร้างความรู้จักรวไม่ควรรู้จักความพอดี	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.52	4.50	4.25	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.34 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านพฤติกรรม พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.52, Median = 4.50, Mod = 4.25, I.R. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างการเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ (Mean = 4.93, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการเป็นนักประชาธิปไตย (Mean = 4.20, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างความรู้จักรวไม่ควรรู้จักความพอดี (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.35

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้องกันมาก
1. เสริมสร้างกระจายอำนาจเป็นไปสู่มือทำงาน	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. พัฒนาการทำงานในเชิงรุก มุ่งผลงานในเนื้องาน เป็นหลักมากกว่ารูปแบบ หรือพิธีการ	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. เสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.40	4.33	4.33	0.67	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.35 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านกลยุทธ์การบริหาร พบว่าโดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.33, Mod = 4.33, I.R. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างกระจายอำนาจเป็น ไปสู่มือทำงาน (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก พัฒนาการทำงานในเชิงรุก มุ่งผลงานในเนื้องานเป็นหลักมากกว่ารูปแบบหรือพิธีการ (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.36

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้องกันมาก
1. เสริมสร้างการเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษา ในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. เสริมสร้างการเป็นผู้สนใจให้ผู้อื่นปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดีได้	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กร	4.60	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. พัฒนာบทบาทในเชิงวิชาการ รวมทั้งมีผลงาน เป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนานวัตกรรม เชิงวิชาชีพ และมีผลงานเผยแพร่	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
5. พัฒนာบทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง	4.47	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.40	4.40	4.60	0.80	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.36 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านนักบริหารมืออาชีพ พบว่าโดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.40, Mod = 4.60, I.R. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างการเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการเป็นผู้สนใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบ หรือตัวอย่างที่ดีได้ (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กร (Mean = 4.60, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก พัฒนာบทบาทในเชิงวิชาการ รวมทั้งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ และมีผลงานเผยแพร่ (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก และ พัฒนာบทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรม และจริยธรรมสูง (Mean = 4.47, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.37

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น	3.80	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. เสริมสร้างการให้สิทธิประชาชนสามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. เสริมสร้างการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนการดำเนิน โครงการที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน	4.73	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.37	4.50	4.50	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.37 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.37, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น (Mean = 3.80, Median= 4.00, Mod = 4.00, I.R. =1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการให้สิทธิประชาชนสามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนการดำเนิน โครงการที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน (Mean = 4.73, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.38

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล

การพัฒนาตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล					
1. ส่งเสริมการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัด	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณ ที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. ส่งเสริมการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงาน of ท้องถิ่น	4.20	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.57	4.50	4.50	0.25	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.38 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล พบว่า โดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.57, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัด (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณที่ถูกต้องเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงาน of ท้องถิ่น (Mean = 4.20, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.39

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการพัฒนาตนตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น	4.07	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
4. ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักศีล 5	4.93	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.57	4.50	4.50	0.25	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.39 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านแบบอย่างในการครองตน พบว่าโดยรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.57, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการพัฒนาตนตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น (Mean = 4.07, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต (Mean = 5.00, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R.= 0.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักศีลห้า (Mean = 4.93, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R.= 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.40

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. พัฒนารูปแบบเป็นพระอันดับหรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) ในลักษณะสัญลักษณ์ขององค์กร	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. เสริมสร้างบทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role) เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องทำหน้าที่แนะนำ สั่งการ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ	3.93	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. เสริมสร้างบทบาทเป็นสื่อกลาง (Liaison Role) ในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.16	4.00	4.00	0.33	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.40 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.16, Median 4.00, Mod = 4.00 , I.R. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ พัฒนารูปแบบเป็นพระอันดับ หรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) ในลักษณะสัญลักษณ์ขององค์กร (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R.= 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างบทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role) เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่แนะนำ สั่งการ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ (Mean = 3.93, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างบทบาทเป็นสื่อกลาง (Liaison Role) ในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.41

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
1. ส่งเสริมการวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย การตัดสินใจได้ ภายใต้อันตราย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.87	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ	4.13	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร กระบวนการ	4.13	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. ทำงานหรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการ	4.93	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
5. พัฒนาการมองเห็นไกล และสามารถให้บริการ ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืน ให้กับผู้รับบริการ	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.29	4.20	4.20	0.60	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.41 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.29, Median = 4.20, Mod = 4.20, I.R. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย การตัดสินใจได้ ภายใต้อันตราย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Mean = 3.87, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการอุทิศตน เพื่อองค์กร และประเทศชาติ (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร กระบวนการ (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ทำงาน หรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการ (Mean = 4.93, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) และ พัฒนาการมองเห็นไกล และสามารถให้บริการ ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง และยั่งยืน ให้กับผู้รับบริการ (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00)

ตารางที่ 4.42

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริการ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริการ	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	4.20	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบ การมีส่วนร่วมของประชาชน	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการวิเคราะห์หัตถ์ปัจจุบัน และคาดการณ์ ในอนาคต	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.42	4.33	4.67	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.42 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริการ พบว่า โดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.42, Median = 4.33, Mod = 4.67, I.R. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน (Mean = 4.20, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบการมีส่วนร่วมของประชาชน (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการวิเคราะห์หัตถ์ปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.43

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) โดยประชาชนจะมีความใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานในฐานะหุ้นส่วน	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการคัดเลือกประชาชนส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ในการออกความคิดเห็น	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมและตัดสินใจได้ในทุกขั้นตอนอย่างสมบูรณ์	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.40	4.33	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.43 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม พบว่าโดยรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.33, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) โดยประชาชนจะมีความใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานในฐานะหุ้นส่วน (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการคัดเลือกประชาชนส่วนหนึ่งเข้าไปเป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่ในการออกความคิดเห็น (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในขั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) เป็นลักษณะการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการควบคุม และตัดสินใจได้ในทุกขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.44

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมความรู้ในหลักการกระจายอำนาจ	4.13	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงบประมาณ	4.13	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ การกำหนดนโยบาย	4.93	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานบุคคล	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องมาก
รวม	4.40	4.50	4.25	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.44 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านความเข้าใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.50, Mod = 4.25, I.R. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมความรู้ในหลักการกระจายอำนาจ (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงบประมาณ (Mean = 4.13, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบาย (Mean = 4.93, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานบุคคล (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องมาก

ตารางที่ 4.45

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) ในการทำงาน	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมาย ของงาน	4.60	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. พัฒนาการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate)	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
4. เสริมสร้างการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)	4.47	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
5. เสริมสร้างการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับ ภายนอก (External Relations)	3.80	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.25	4.20	4.20	0.60	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.45 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการพัฒนาทีม พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.25, Median 4.20, Mod = 4.20 , I.R. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of Purpose) ในการทำงาน (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงาน (Mean = 4.60, Median = 5.00 , Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก พัฒนาการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate) (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) (Mean = 4.47, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) (Mean = 3.80, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.46

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. ส่งเสริมการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมความเป็นนักเจรจา มีอาชีพ	4.73	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.56	4.67	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.46 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านบทบาทในการตัดสินใจ พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.56, Median = 4.67, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมความเป็นนักเจรจามีอาชีพ (Mean = 4.73, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.47

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. เสริมสร้างการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม	4.40	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. เสริมสร้างการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้นำ	4.53	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.40	4.33	4.33	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.47 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าโดยรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.33, Mod = 4.33, I.R. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม (Mean = 4.40, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้นำ (Mean = 4.53, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.48

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้องกันมาก
1. ส่งเสริมการประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน	4.20	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมการกระตุ้นจิตวิญญาณของประชาชน	4.27	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.07	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. ส่งเสริมการสร้างให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของ	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.38	4.25	4.25	0.50	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.48 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.38 ,Median = .25, Mod = 4.25 , I.R. =0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน (Mean = 4.20, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการกระตุ้นจิตวิญญาณของประชาชน (Mean = 4.27, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Mean = 4.0, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการสร้างให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของ (Mean = 5.00, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 0.00 สอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 4.49

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การพัฒนาตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
1. เสริมสร้างการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.93	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2. เสริมสร้างการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
3. เสริมสร้างการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ	3.93	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. เสริมสร้างวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล	4.00	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.47	4.50	4.50	0.50	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.49 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.47, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ เสริมสร้างการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Mean = 4.93, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Mean = 5.00, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก เสริมสร้างการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ (Mean = 3.93, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และเสริมสร้างวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล (Mean = 4.00, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก

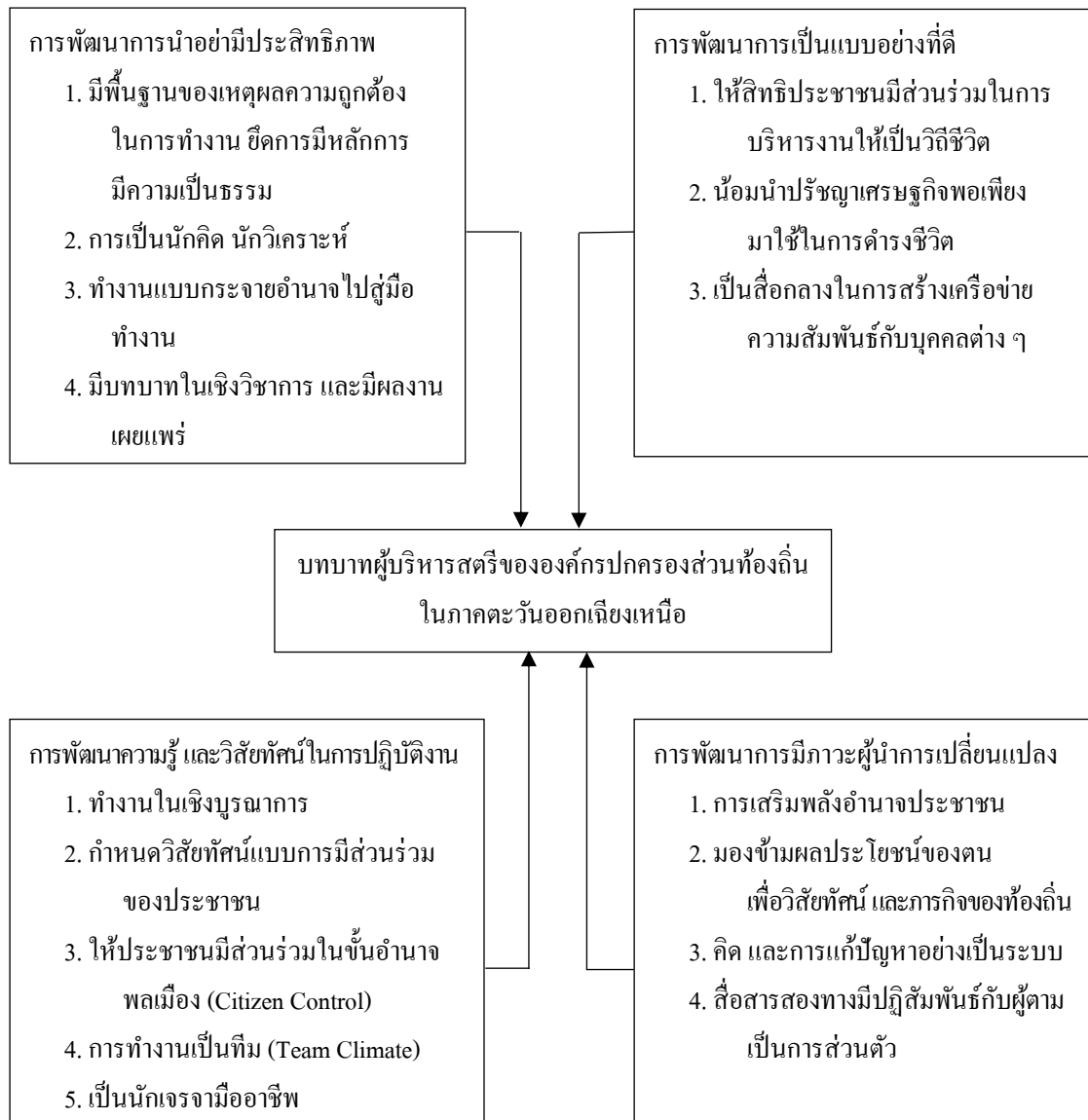
ตารางที่ 4.50

แสดงการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การพัฒนาตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม				
	Mean	Median	Mode	I.R.	สอดคล้อง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
1. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2. ส่งเสริมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.07	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3. ส่งเสริมการประพฤติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.33	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4. ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นการส่วนตัว	5.00	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
รวม	4.60	4.50	4.50	0.50	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.50 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.60, Median = 4.50, Mod = 4.50, I.R. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากทุกข้อ ดังนี้ ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Mean = 5.00, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ (Mean = 4.07, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก ส่งเสริมการประพฤติให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Mean = 4.33, Median = 4.00, Mod = 4.00, I.R. = 1.00) สอดคล้องกันมาก และส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว (Mean = 5.00, Median = 5.00, Mod = 5.00, I.R. = 0.00) สอดคล้องกันมาก

จากผลการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผู้วิจัย จึงสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

