

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัย ขอนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย แบ่งผลการสรุปออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สรุปผลระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 2 เป็นผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนา บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 สรุปผลความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ส่วนใหญ่มีอายุในระหว่าง 41 - 50 ปี มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

องค์ประกอบบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ องค์ประกอบด้านความรู้และ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบด้านการนำอย่าง มีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2.1 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

2.1.1 องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับมาก 1 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ตัวบ่งชี้พฤติกรรม ตัวบ่งชี้นักบริหารมืออาชีพ ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร และตัวบ่งชี้คุณลักษณะ

2.1.2 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ และตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ตามลำดับ

2.1.3 องค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถ ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และตัวบ่งชี้บทบาทการพัฒนาทีม ตามลำดับ

2.1.4 องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นตัวบ่งชี้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ และตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

ข้อตกลงเบื้องต้นตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity ใช้ค่า Variance inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.087 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.479 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงหรือไม่ (ไม่เกิด Multicollinearity)

ดังนั้น ผู้วิจัย ได้นำตัวแปรพยากรณ์ ตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 18 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะ 2) พฤติกรรม 3) กลยุทธ์การบริหาร 4) นักบริหารมืออาชีพ 5) แบบอย่างประชาธิปไตย 6) แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล 7) แบบอย่างในการครองตน 8) การสร้างความสัมพันธ์ 9) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 10) การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ 11) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 12) ความเข้าใจในการทำงาน 13) บทบาทในการพัฒนาทีม 14) บทบาทในการตัดสินใจ 15) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 16) การสร้างแรงบันดาลใจ 17) การกระตุ้นทางปัญญา และ 18) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

3.1 สรุปผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโดยวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งจะยืนยัน โครงสร้างองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของตัวแปรตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) องค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (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) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Indi) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 1.139$) นอกจากนั้นค่า CFI ดัชนีวัดระดับความ

สอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index) เท่ากับ 0.942 ค่า TLI (Tucker - Lewis Index) = 0.933 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.069 สอดคล้องพอใช้ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.035 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง ($P_c = 0.910$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ นั่นคือ ความผันแปรในตัวแปรสังเกตเกิดขึ้นจากตัวแปรแฝงมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.279 ถึง 0.682 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.136 ถึง 0.922 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm)

3.1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบที่น่าอย่างมีประสิทธิภาพ (Lef)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบขององค์ประกอบที่น่าอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ คุณลักษณะ (Tra) พฤติกรรม (Beh) กลยุทธ์การบริหาร (Sta) นักบริหารมืออาชีพ (Pro) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบที่น่าอย่างมีประสิทธิภาพ (Lef) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 0.541$) นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) CFI = 1.000 ค่า TLI = 1.042 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ SRMR = 0.016 สอดคล้องดี และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ RMSEA = 0.000 สอดคล้องดีมาก และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง ($P_c = 0.689$) ค่าต้องมากกว่า 0.60 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.667 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.555 ถึง 0.750 ซึ่งทุกค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต คุณลักษณะ (Tra) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต คุณลักษณะ (Tra)

3.1.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (Dem) แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God) แบบอย่างในการครองคน (Dom) การสร้างความสัมพันธ์ (Rel) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Grm) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไค - 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 สรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.538 ถึง 0.643 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.586 ถึง 0.710 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกตแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกตแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล (God)

3.1.4 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Kvw)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Kvw) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Kno) การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ (Vis) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Par) ความเข้าใจในการทำงาน (Und) บทบาทในการพัฒนาทีม (Tem) บทบาทในการตัดสินใจ (Res) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Kvw) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 0.452$) นอกจากนี้ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) 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 เมื่อพิจารณา

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.553 ถึง 0.577 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.667 ถึง 0.694 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกตความเข้าใจในการทำงาน (Und) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกตความเข้าใจในการทำงาน (Und)

3.1.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml)

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf) การสร้างแรงบันดาลใจ (Ins) การกระตุ้นทางปัญญา (Int) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Ind) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tml) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไค - 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 และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง ($P_c = 0.633$) ค่าต้องมากกว่า 0.600 สรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดให้มาตรวัดตัวแปรแฝงที่เชื่อถือได้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.361 ถึง 0.701 และค่าสัมประสิทธิ์และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.509 ถึง 0.870 ซึ่งทุกค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรสังเกต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Inf)

ระยะที่ 2 การสร้าง และยืนยันรูปแบบการพัฒนามาตรฐานผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยขั้นตอนนี้ เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนามาตรฐานผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์ผลการวิจัย ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง สร้างรูปแบบการพัฒนามาตรฐานผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน

1. รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1.1 แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะ มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1.1) พัฒนาภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการครองใจคน 1.2) เสริมสร้างความมีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ รู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 1.3) เสริมสร้างความกระตือรือร้น ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต 1.4) เสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ 1.5) เสริมสร้างการรู้จัก ประนีประนอมและยืดหยุ่น 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรม มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 2.1) พัฒนาผู้นำให้เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ 2.1) พัฒนาผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร 2.3) พัฒนาผู้นำที่เป็นนักประชาธิปไตย 2.4) พัฒนาผู้นำให้รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี 3) การพัฒนาตัวบ่งชี้ กลยุทธ์ มีแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้ 3.1) พัฒนาผู้นำให้กระจายอำนาจเป็น 3.2) พัฒนาผู้นำทำงานในเชิงรุก 3.3) พัฒนาผู้นำที่ใช้หลักการบริหารการจัดการที่ดี 4) การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 4.1) ส่งเสริมการเป็นผู้ชี้้นำให้คำปรึกษาหารือในสิ่ง ที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของตนเอง 4.2) ส่งเสริมเป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติ ในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดี 4.3) ส่งเสริมการเป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 4.4) ส่งเสริมบทบาทในเชิงวิชาการ

1.2 แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทาง ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1.1) เสริมสร้างผู้นำที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและ สมาชิกท้องถิ่น 1.2) เสริมสร้างผู้นำที่เปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น 1.3) เสริมสร้างผู้นำในการให้สิทธิประชาชนสามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ 1.4) เสริมสร้างผู้นำการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ตัวบ่งชี้การแบบอย่าง ในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมการทำงานภายใต้ระเบียบ ที่ชัดเจน และเคร่งครัด 2.2) ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณ ที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคน ในท้องถิ่นเสมอ 2.3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญ 2.4) ส่งเสริมการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น 3) ตัวบ่งชี้แบบอย่าง ในการครองตน มีแนวทางในการพัฒนาการ ดังนี้ 3.1) ส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร 3.2) ส่งเสริมการพัฒนาตนตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น 3.3) ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต 3.4) ส่งเสริมการปฏิบัติตน ตามหลักศีล 5 4) ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 4.1) เสริมสร้างบทบาท

การเป็นพระอัครนัค หรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) หรือผู้บริหารที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 4.2) เสริมสร้างบทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role) 4.3) เสริมสร้างบทบาทเป็นสื่อกลาง (Liaison Role)

1.3 องค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1.1) พัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) พัฒนาการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 1.3) พัฒนาความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน 1.4) พัฒนาการบริการเป็นเลิศ 1.5) พัฒนาการทำงานเป็นทีม 2) ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 2.2) ส่งเสริมกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบการมีส่วนร่วมของประชาชน 2.3) ส่งเสริมการวิเคราะห์ห้อดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต 3) ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 3.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) 3.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) 3.3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) 4) ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 4.1) ส่งเสริมความรู้ในหลักการกระจายอำนาจ 4.2) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงบประมาณ 4.3) ส่งเสริมความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบาย 4.4) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานบุคคล 5) ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 5.1) เสริมสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ในการทำงาน 5.2) เสริมสร้างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน 5.3) พัฒนาการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม 5.4) เสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก 6) ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 6.1) ส่งเสริมการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ 6.2) ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 6.3) ส่งเสริมความเป็นนักเจรจาเมื่ออาชีพ

1.4 องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1.1) เสริมสร้างการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม 1.2) เสริมสร้างการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม 1.3) ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้นำ 2) ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมการประพุดติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน 2.2) ส่งเสริมการกระตุ้นจิตวิญญาณของประชาชน 2.3) ส่งเสริมการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2.4) ส่งเสริมการสร้างให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจของท้องถิ่น 3) ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 3.1) เสริมสร้างการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 3.2) เสริมสร้างการคิดและ

การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3.3) เสริมสร้างการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ 3.4) เสริมสร้างวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล 4) ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 4.1) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 4.2) ส่งเสริมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ 4.3) ส่งเสริมการประพุดติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.4) ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว

2. ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการพิจารณาการประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพิจารณาการประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลการยืนยัน พบว่า

2.1.1 ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวม จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในภาพรวมรูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก (Mean = 4.40, Median = 4.42, Mod = 4.25, I.R. = 0.28) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 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)

2.1.2 ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตัวบ่งชี้ พบว่า

รูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็นตัวบ่งชี้ จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ (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 ตัวบ่งชี้ผู้บริหารมืออาชีพ (Mean = 4.40, Median = 4.40, Mod = 4.60, I.R. = 0.80) สอดคล้องกันมาก ตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย (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

โดยตัวบ่งชี้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน สำหรับตัวบ่งชี้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันน้อยที่สุด ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัย แบ่งการอภิปรายผล ออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 อภิปรายผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการยืนยันองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และระยะที่ 2 อภิปรายผลการสร้าง และยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

ระยะที่ 1 อภิปรายผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้ ดังต่อไปนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรี มองว่าทุกบทบาทในการทำงาน ย่อมต้องมีสิ่งที่เป็นตัวยืนยันผลงาน หรือเป็นตัวพิสูจน์ผลงานว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และงานออกมามีคุณภาพเพียงใด โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยก่อนที่จะลงเล่นการเมืองผู้บริหารที่เป็นสตรีกลุ่มนี้ มักจะทำงานในการบริการสังคมอยู่ก่อนแล้ว หรือทำงานด้านอาสาพัฒนามาก่อน ร่วมหรือทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และบางคนจะมีฐานการทางการเมืองมาจากครอบครัวสนับสนุน โดยมักมีโอกาสได้สัมผัส หรือมีส่วนช่วยนักการเมืองที่เป็นผู้ชายมาก่อนทำให้รู้ถึงวิธีในการบริหาร ในฐานะนักการเมือง เมื่อถึงเวลาที่ตนเองได้เข้ามาเป็นผู้บริหารเต็มตัว จึงนำประสบการณ์จากการที่ช่วยงานทางการเมืองก่อนนั้นมาปรับใช้ตามลักษณะนิสัยของผู้หญิงมักมีความละเอียด และอ่อนโยนในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมองว่าในการทำงานของท้องถิ่น หากต้องการให้เกิดผลสำเร็จ หรือเกิดความมีประสิทธิภาพจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่สามารถบ่งบอกถึงผลสำเร็จ หรือคุณภาพของการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้บริหารสตรีจะต้องพิสูจน์ตนเองให้ประชาชนเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ เหมือนกับเพศชาย และผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จึงเห็นว่า การที่จะบ่งบอกถึงบทบาทที่ตนได้รับจะต้องมีองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการปฏิบัติงาน จึงทำให้องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน นั้นหมายถึงว่า ผู้บริหารที่เป็นสตรีให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทุก ๆ ด้าน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ทลดา วุทธิ ไกรกิติ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะ นักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน” พบว่า ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณลักษณะนักการเมือง ที่พึงประสงค์ของประชาชนประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ข้อใหญ่ 45 ข้อย่อย คือ 1) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น 2) ด้านพฤติกรรมการณ์รณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง 3) ด้านการดำเนินการตามนโยบาย 4) ด้านภาพลักษณ์ของนักการเมืองท้องถิ่น 5) ด้านสมรรถนะของนักการเมืองท้องถิ่น และพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีความต้องการคุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้แต่ละตัว มีความสำคัญต่อการบ่งบอกถึงคุณภาพของการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในบริบทของการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารจะมีความคลุกคลี หรือมีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนสามารถเข้าถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา และได้โดยง่าย โดยในเวลาราชการ ประชาชนจะมาพบในที่ทำงาน ส่วนนอกเวลาราชการประชาชนสามารถตามไปพบที่บ้านได้ เนื่องจากในพื้นที่ต่างจังหวัดจะมีความใกล้ชิด และยังมีความเกรงอกเกรงใจกัน จึงทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องทำงานตลอดเวลา คือ ต้องรับใช้ประชาชนตลอดเวลา เมื่อต้องทำงานกันแทบตลอดเวลาผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรี จึงมองว่า ทุกตัวบ่งชี้ของบทบาทการบริหารงานมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเหมาะสมที่ต้องทำมากที่สุด เพื่อที่จะสื่อ และแสดงถึงคุณภาพของการบริหารงานตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ที่ตนได้รับ จึงทำให้ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อแยกเป็นองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นสตรี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิสูจน์ผลการปฏิบัติงานให้สามารถทัดเทียม หรือเพื่อให้สามารถเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่ว ๆ ไป โดยตัวองค์ประกอบด้านความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด โดยในการบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ หรือที่เรียกว่านายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมีเนื่องจากตามรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงิน และการคลัง และตามระเบียบของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องแถลงนโยบายต่อสภาท้องถิ่นก่อนเข้ารับตำแหน่ง นั้นหมายความว่า การแถลงนโยบายผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในกฎ ระเบียบ รู้อำนาจหน้าที่ของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ และรวมถึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะนำพาท้องถิ่นนั้น ๆ ก้าวไป หรือให้เป็นไปในระยะเวลาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ จึงทำให้องค์ประกอบด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมสูงสุดที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญ และองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม รองลงมา คือ องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารท้องถิ่น จะต้องทำตัวในการเป็นแบบอย่างให้แก่ประชาชนได้เห็น ไม่ว่าจะ เป็นแบบอย่างในการทำงาน หรือแม้กระทั่งแบบอย่างในการครองตน หรือการดำเนินชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ความเชื่อ ความศรัทธาของประชาชน หรือของผู้ตามก็จะมีเพิ่มขึ้นสำหรับองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในลำดับต่อมา คือ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในเรื่องของการนำที่ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นจะต้องทำ คือ จะต้องมีความภาวะของการเป็นผู้นำ และต้องเป็นการนำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการนำอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบนี้ ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารของภาคส่วนราชการ หรือแม้กระทั่งเอกชน จะต้องมีการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการเปลี่ยนความคิดของผู้ตามให้คล้อยตาม หรือปฏิบัติตามผู้นำโดยความเต็มใจ และเป็นการสร้างความร่วมไม้ร่วมมือได้ดีในระดับต้น ๆ ดังนั้นเหตุผล และความจำเป็นเหล่านี้ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญและเห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

2. อภิปรายผลการยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และ 18 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารจะต้องมีองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่คอยบอกถึงผลของการดำเนินงาน ว่าสามารถปฏิบัติได้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีคุณภาพในผลของการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจมองว่าแม้ว่าการทำงานในพื้นที่ต่างจังหวัด ผู้บริหาร หรือนักการเมืองท้องถิ่น จะมีความใกล้ชิดกับประชาชน และคนในท้องถิ่นจะอยู่กันแบบเอื้ออาทร และแบบพี่แบบน้อง เมื่อได้เข้ามาเป็นนายก อบต. แล้วก็มักจะอยู่ได้ตลอดระยะเวลาของวาระการดำรงตำแหน่ง มักจะไม่ค่อยมีเรื่องร้องเรียนในการบริหาร งานมาก หรือแทบจะไม่มีเลย แต่ผู้บริหารที่เป็นสตรีกลับมองว่า ยิ่งไม่มีเรื่องร้องเรียน หรือข้อตำหนิจากประชาชน โดยตรง ยิ่งต้องมืองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่สามารถบ่งบอกให้ทราบถึงคุณภาพในการบริหารงานของตน หากจะรอฟังเสียงสะท้อนในการทำงานเพียงจากปากของประชาชนอาจไม่ได้ทราบข้อเท็จจริงทั้งหมด เนื่องจากประชาชนยังมีความเกรงอกเกรงใจกัน แต่ถ้าหากมีแบบที่เป็นสารสนเทศที่เป็นตัวบ่งชี้ในบทบาทของการทำงานก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ ซึ่งตัวบ่งชี้จะบ่งบอกถึงสิ่งที่แสดงสภาวะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถวินิจฉัย และช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ในช่วงเวลา และระดับที่ต้องการวัด หรือตรวจสอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) เป็นสารสนเทศ หรือค่าที่สังเกตได้ในเชิงปริมาณ หรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (ทิพวรรณ สังขศิลา, 2552) โดยผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร นั้นหมายถึง การเป็นผู้นำไปพร้อม ๆ กันองค์กรจะดีไปถึงเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด คงปฏิเสธไม่ได้กับการมีผู้นำที่นำองค์กรไปในทิศทางใด โดยในกระบวนการบริหารประการหนึ่งคือการนำ (Directing) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทยาน, 2553, น. 3) ดังนั้นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหาร หรือความสำเร็จของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารย่อมต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงผลของการปฏิบัติงาน Hoy and Miskel (1987, p. 168) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทเชิงสารสนเทศ และบทบาทเชิงตัดสินใจ ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยนำองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มายืนยันโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.1 องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปฏิบัติ หรือแสดงออกตามบทบาทนี้ให้กระจ่างชัด ซึ่งองค์ประกอบบทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าต้องปฏิบัติ หรือต้องดำเนินการ ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นว่าองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญและเป็นหนึ่งสิ่งที่บ่งบอกถึงบทบาทในการบริหารงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วยบทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารการพัฒนา และการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน และภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตท้องถิ่น สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นจะสามารถตอบสนอง หรือแก้ไขได้หรือไม่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการจูงใจ เพื่อระดมพลังความสามารถ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งสร้างสำนึกความรับผิดชอบต่อเนื้อใจให้แก่พนักงาน จึงจะสามารถค้นหาหนทางแก้ไข และขจัดปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หมดไป และผลการวิจัยสอดคล้องกับ วรรณดี เกตแก้ว (2552) นักศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่ผู้นำสตรีกกลุ่มสูงมีสูงกว่าผู้นำสตรีกกลุ่มต่ำ พบว่า การมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องแสดงออก ประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำอย่างสม่าเสมอ เพื่อให้ประชาชนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง โดยในการเป็นแบบอย่างที่ดีต้องปฏิบัติทั้งตามบทบาทอำนาจหน้าที่ และปฏิบัติในการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเห็นว่าองค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่แสดงถึงบทบาทในการบริหารงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ลลดา วฤทธิไกรกิตติ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลตัวชี้วัดคุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์ของประชาชน ประกอบด้วยตัว คุณลักษณะภาพลักษณ์ของนักการเมืองท้องถิ่น และสอดคล้องกับ วรณดี เกตแก้ว (2552) นักศึกษาระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่ผู้นำสตรีกกลุ่มสูงมีสูงกว่าผู้นำสตรีกกลุ่มต่ำ พบว่า มีการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านการสอนให้แก่ครูในโรงเรียน และการมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา

2.1.3 องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน โดยตามหลักการบริหารงานท้องถิ่นแล้ว ในการบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นต้องมี ผู้นำ หรือที่เรียกว่านายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมี เนื่องจากตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา การเงิน และการคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการบริหารงาน แต่อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ และตามระเบียบของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องแถลงนโยบายต่อสภาท้องถิ่นก่อนเข้ารับตำแหน่ง นั้นหมายความว่า การแถลงนโยบายผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในกฎ ระเบียบ รู้อำนาจหน้าที่ของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบนั้น ๆ และรวมถึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะนำพาท้องถิ่นนั้น ๆ ก้าวไปหรือให้เป็นไปในระยะเวลาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นว่าองค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และเป็นหนึ่งสิ่งที่ยังบอกถึงบทบาทในการบริหารงาน ดนัย เทียนพุด (2544, น. 25) กล่าวว่า ในการบริหารงานขององค์กร ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรจะดำรงบทบาทใน 2 ลักษณะ

คือ บทบาทผู้บริหาร (Administrator) ซึ่งทำหน้าที่บริหารและจัดการภารกิจขององค์กรตามกฎหมายกำหนด และบทบาทผู้นำ (Leader) ซึ่งต้องแสดงคุณลักษณะพิเศษ เพื่อดึงดูดให้บุคลากรและชุมชนให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในบทบาทตามกฎหมาย เพื่อจะได้นำพากิจกรรมขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยปัจจุบันนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสนใจการพัฒนาความสามารถภายใน (Competency) ของบุคคล เพราะเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พัฒนาให้เกิดขึ้นเป็นลักษณะพิเศษของนักบริหารได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ชนพัฒน์ จงมิสุข (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วิธีการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ต้องมีบทบาท ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อริย์ นัยพินิจ และรงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษา พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

2.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันผู้บริหารของภาคส่วนราชการ หรือแม้กระทั่งเอกชน จะต้องมีการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหาร โดยในปัจจุบันในแวดวงวิชาการ หรือในการบริหารงานต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนควรมี และปฏิบัติให้เกิดขึ้นแก่ตน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการเปลี่ยนความคิดของผู้ตามให้คล้อยตาม หรือปฏิบัติตามผู้นำโดยความเต็มใจ และเป็นการสร้างความร่วมมือได้ดีในระดับต้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถสะท้อนให้เห็นคุณภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ Eagly (2003) ศาสตราจารย์แห่งภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น (Northwestern University) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้วิเคราะห์งานวิจัย 45 เรื่องที่เปรียบเทียบผู้บริหารชาย และสตรีในองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นชัดของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ Bass (1996) ได้ดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวระหว่างสตรีและชาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่เป็นสตรีมีการแสดงออกในองค์กรประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพบ่อยครั้งมากกว่าผู้ชาย แม้ว่าขนาดอิทธิพล (Effect Sizes) จะค่อนข้างเล็กแต่นับว่ามีความสำคัญยิ่ง

ซึ่งทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองสตรีว่ามีประสิทธิผล และน่าพึงพอใจมากกว่าในฐานะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นว่าตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ และเป็นหนึ่งตัวบ่งชี้ที่ถึงบทบาทในการบริหารงาน โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า “ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้น และสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์กร จากการศึกษาของ Bass (1977, Bass, 1999, Bass and Avolio, 1993, Bass and Avolio, 1994, อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ ทองรอด, 2550) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร การจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การุณินันท์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี คือ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ และสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ สัมมา รัตนชัย (2554) นักศึกษาระดับปริญญาเอก แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ” สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และยังพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพล

ต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 76.20 ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่า ในการบริหารงานของท้องถิ่น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างให้กับประชาชน หรือผู้ตาม โดยเห็นว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถปฏิบัติได้ตลอดเวลาทั้งในขณะปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน ยังเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง ยังต้องมีความระมัดระวังในการวางตัวต่อสังคม ก็ควรต้องวางตัวให้เป็นแบบอย่าง และให้มีความเหมาะสมกับบทบาทที่ตนได้รับ

2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ ตัวบ่งชี้พฤติกรรม ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร และตัวบ่งชี้ทักษะการบริหาร พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการทำงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ก็คือ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นหมายถึง การที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือที่เรียกว่า การนำอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัย องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่ประกอบกัน คือ จะต้องมีตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะ โดยผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ตามมีความมั่นใจต่อการบริหารงาน โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งภายในและภายนอก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ด้าน บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ โดยผู้นำจะต้องมีศิลปะในการครองใจคน มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ และอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และรู้จักประนีประนอม และยืดหยุ่น สำหรับตัวบ่งชี้พฤติกรรม เป็นสิ่งที่เป็นตัวที่บ่งบอกของการนำได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำอีกประการหนึ่ง คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือการแสดงออกให้คนภายนอกเห็น โดยผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีพฤติกรรม การกระทำ

ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และต้องนำความอ่อนน้อม และความเป็นคนที่รอบคอบของผู้หญิง นำมาประพุดิ หรือแสดงออกในการปฏิบัติงานด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, สัตยญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในศตวรรษที่ 21 ด้าน บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน พฤติกรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ควรแสดงออกในลักษณะ เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นนักประชาธิปไตย รู้จักควรไม่ควร อีกตัวบ่งชี้หนึ่งที่บ่งบอกถึงการนำอย่างมีประสิทธิภาพได้ คือ ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนเทคนิค จะช่วยประหยัดเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ มิให้สิ้นเปลือง เทคนิคที่ดี ไม่ควรมีความสลับซับซ้อน มากเกินไป สามารถเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, สัตยญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ด้าน บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ กลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่น คือ การที่ผู้บริหารมีกระจายอำนาจเป็น โดยดูจากการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรู้ผิดชอบไปสู่มือทำงานเพื่อนงาน รู้จักทำงานในเชิงรุก มุ่งผลงานในเนื้องานเป็นหลักมากกว่า รูปแบบ หรือพิธีการ และตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงการนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ตัวบ่งชี้ผู้บริหาร มืออาชีพ การบริหารงานในทุกองค์การในยุคปัจจุบันต้องการนักบริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่ผู้บริหาร จัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน และภายนอก องค์การ นักบริหารมืออาชีพเท่านั้น จึงจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งผู้บริหารสตรีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นมืออาชีพ จะต้องสามารถปฏิบัติงานหรือบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยพลังของภาวะผู้นำ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ วางแนวความคิดในด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่ดี ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, สัตยญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ด้านบทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบบทบาทของนักบริหาร มืออาชีพ คือ การที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาในสิ่งที่เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพ ของตน มีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพ และสอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, น. 11 - 12) กล่าวว่า นักบริหาร หรือผู้บริหารมืออาชีพนั้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีประสิทธิภาพสูง ฉะนั้น นักบริหารมืออาชีพ จึงเป็นบุคคลที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ จากทุกคนว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างแท้จริง

ทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารคน เพราะสามารถจูงใจให้พนักงานให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่ และจริงใจ

2.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งวัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้เป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน และตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ พบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการทำงานที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ ก็คือ ผู้บริหารจะต้องมีการปฏิบัติ หรือการประพฤติตนที่สามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้ตาม หรือให้ประชาชนได้ปฏิบัติตามและยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องเป็นแบบอย่างทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยต้องสามารถเป็นแบบอย่างให้เกิดเป็นวิถีทั้งในการปฏิบัติงาน และวิถีการดำเนินชีวิต โดยผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีในปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย และตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล โดยการเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย และแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ถือเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในการบริหารงานราชการ โดยเฉพาะในการบริหารงานของท้องถิ่น ซึ่งยึดถือหลักการกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการในการแก้ไขปัญหา หรือความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง และยึดในการมีส่วนร่วม โดยต้องปฏิบัติภายใต้หลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารทั้งในเรื่องการเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งในการปฏิบัติงานหรือโครงการใดที่มีผลกระทบต่อประชาชน จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อน นั่นก็หมายถึง การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย คือ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ และเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล คือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารงานของท้องถิ่นย่อมเกี่ยวข้องในเรื่องการประชาธิปไตย และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่ได้ จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีเห็นว่าควรเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้ของบทบาทการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิษณุณัฐา พรหมศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีบทบาทในการการเป็นแบบอย่างที่ดี และบทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล โดยบทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย :

ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ถือเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย กฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกติกาสูงสุดของประเทศ สะท้อนเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างชัดเจน ดังนั้นในการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมุ่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตยนั่นเอง ด้วยเหตุนี้จึงไม่น่าแปลกใจที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้บัญญัติให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรงในการเมือง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประการ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น
- 2) การเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) การให้สิทธิประชาชนสามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ และ
- 3) การให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนการดำเนิน โครงการที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน รวมทั้งการลงประชามติท้องถิ่น

2.3.1 ตัวอย่างบทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้บริหารงานโดยการกำหนดคคกออำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม ชุมชน และกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งการบริหารงานของราชการการเมืองกับข้าราชการทุกคนในสังกัดได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับร่วมกันในทุกระดับ ด้วยแนวคิดที่ว่า การบริหารงานที่ดีของรัฐเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสามารถพิสูจน์ได้จากตัวชี้วัดหลายประการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้บริการแก่ประชาชน สังคมและองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ความสำเร็จในการบริหารงานที่ดีมีศักยภาพประชาชน ได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่ดี และเป็นเครื่องยืนยันว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสามารถพัฒนาคน ชุมชน และสังคมในท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยอาศัยการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล 6 หลักดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2545, น. 26 - 35) และสอดคล้องกับ สมบัติ บุญ列席ง, อริย์ นัยพินิจ และรงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

2.3.2 ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นแบบอย่างในด้านการครองตน คือ จะต้องสามารถพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่นอย่างจริงใจ รู้จักประหยัด และเก็บออมรู้จัก ใช้จ่ายตามควรตามฐานะของตนเอง และประพฤติตน หรือนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน รู้จักรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา ประพฤติปฏิบัติตนในฐานะพุทธศาสนิกชนที่ดี โดยละเว้นต่อการประพฤติชั่ว และไม่ลุ่มหลงอบายมุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และสุดท้ายในการเป็นแบบอย่างของการครองตน คือ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี การเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และมีลักษณะของความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ วรณดี เกตแก้ว (2552) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา และยึดผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูงเป็นแม่แบบในการทำงาน และมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับ ธนพัฒน์ จงมีสุข (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีบุคลิกภาพ มีความอ่อนโยน สุภาพวางตัวดี มีมารยาท แต่งตัวเหมาะสม วางตัวเข้ากับสังคมได้ดี ทำความเข้าใจดี ดังนั้น องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างในการครองตนจึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3.3 ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศ หรือสร้างความสามัคคีของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับคนในท้องถิ่น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นที่จะทำใหบุคคลเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในกันเชิงลึก ไม่ใช่เป็นเพียงผิวเผิน Hoy and Miskel (1987, p. 168) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทเชิงสารสนเทศ และบทบาทเชิงตัดสินใจ ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ถือเป็นจิตวิทยาระหว่างคนในท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือระหว่างประชาชนกับข้าราชการท้องถิ่น ที่จะต้องคอยประสานงานและ

คอยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยผู้บริหารที่เป็นสตรีซึ่งถือว่ามีความอ่อนน้อม และมีจิตใจที่อ่อนโยน มีความใจเย็นกว่าผู้ชาย จึงมักจะได้เปรียบในข้อนี้ที่จะทำให้ความสัมพันธ์ในท้องถิ่นเป็นไปโดยธรรมชาติ โดยต้องนำความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติพฤติกรรมของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในท้องถิ่น โดยการสร้างความสัมพันธ์ถ้าผู้บริหารท้องถิ่นสามารถทำให้ไปถึงความผูกพันได้จะนำมาซึ่งความรัก และรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น นำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งคนในท้องถิ่นมีความเป็นหนึ่งเดียวกับท้องถิ่น คือ รู้สึกว่าตนเอง คนในชุมชน และวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนไม่แปลกแยก มีความกลมกลืน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถอยู่ร่วมกันได้สุขสบาย และส่วนมากคนในท้องถิ่นชนบทจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพบปะพูดคุยกัน มีส่วนร่วมทำกิจกรรม และการแก้ไขปัญหาในชุมชน มีความเป็นมิตร เป็นเพื่อน เป็นเครือข่ายที่ทำให้รู้สึกห่วงใยซึ่งกันและกัน เนื่องจากในสังคมชนบทยังคงยึดถือในเรื่องของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเรื่องระบบเครือญาติ มีประเพณีที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ และในสังคมชนบทจะเป็นสังคมที่มีการพบปะพูดคุย และไปมาหาสู่กันง่าย ทุกคนในท้องถิ่นหรือในหมู่บ้านจะรู้จักกันแทบทุกบ้าน คนสังคมจึงเกิดความผูกพันกันทั้งในตัวบุคคล และตัวของท้องถิ่นเอง โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับ Reeder (1974) ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ ได้แก่ ความผูกพัน และ Lovey, Nadkarni and Erdélyi (2005, p. 34) กล่าวว่า เมื่อเรามีความรู้สึกของความเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belongingness) ต่อบุคคลหรือสถานที่ที่เราไปอยู่จะรู้สึกจงรักภักดีต่อบุคคล การเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันที่หลากหลาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ จงมีสุข (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยในด้านมนุษยสัมพันธ์มีจิตใจที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงานเป็นคนดีมีมนุษยสัมพันธ์ ยอดเยี่ยม ปัจจุบันผู้นำสตรี เป็นที่ยอมรับมากขึ้น เข้ากับชุมชนได้ มีจิตใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีจิตใจที่มีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างการสร้างความสัมพันธ์ จึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างที่ดี

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจาก 6 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม และตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ

ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวบ่งบอกว่าผู้บริหารที่เป็นสตรีของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถดำเนินการบริหารงาน หรือทำงานให้แก่คนในท้องถิ่นได้ตาม บทบาทหน้าที่หรือไม่ ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และต้องมีการวางวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ท้องถิ่นมองเห็นภาพในอนาคตว่าจะเดินไปในทิศทางใด โดยตามหลักการบริหารงานท้องถิ่นแล้ว ในการบริหารงานท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ หรือที่เรียกว่านายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมี เนื่องจากตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น ต้องให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงิน และการคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะ เป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการบริหารงาน แต่อยู่ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ และตามระเบียบ ของการจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องแถลงนโยบาย ต่อสภาท้องถิ่นก่อนเข้ารับตำแหน่ง นั้นหมายความว่า การแถลงนโยบายผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ในกฎระเบียบ รู้อำนาจหน้าที่ ของการปกครองท้องถิ่น ในรูปแบบนั้น ๆ และรวมถึงต้องมีการกำหนด วิสัยทัศน์ที่จะนำพาท้องถิ่นนั้น ๆ ก้าวไป หรือให้เป็นไปในระยะเวลาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ โดยองค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.4.1 ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องมี เนื่องจากในการเป็นผู้บริหารขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นจะต้องมีความรู้ใน กฎ ระเบียบ และรู้ถึงอำนาจหน้าที่ และบทบาทของ ท้องถิ่น ว่าจะต้องดำเนินการเพียงใด เนื่องจากการกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน้าที่ โดยตรง และเป็นภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ มีมากมาย ซึ่งบางภารกิจถ่ายโอน มาให้ท้องถิ่น แต่ท้องถิ่นก็ไม่ได้สามารถที่จะดำเนินการได้ทุกอย่าง หรือบางภารกิจท้องถิ่นก็ไม่สามารถ ดำเนินการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องของการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานเงิน การคลัง รวมทั้งการบริหารงานบุคคล หากไม่มีความรู้ อาจทำให้เกิดความผิดพลาด ในการบริหาร หรือการใช้งบประมาณ ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นว่า ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในองค์ประกอบ ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนา องค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ จงมีสุข (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วิธีการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ต้องมีบทบาท ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเกลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของ ผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีต้อง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

2.4.2 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ท้องถิ่น สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของท้องถิ่น ว่าในระยะที่ตนบริหารงานอยู่ท้องถิ่น จะมีทิศทาง หรือต้องการให้เป็นไปอย่างไร โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงาน ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีหน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน ไม่ว่าจะมิหน้าที่ในการส่งเสริม ดูแล ด้านการศึกษา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งรับเรื่องร้องเรียนปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ รวมทั้ง การบริการเป็นจุดรับเรื่องบริการต่าง ๆ ของประชาชนแล้วประสานกับหน่วยงานต้นเรื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ซึ่งในเรื่องเหล่านี้ล้วนเป็นงานที่ต้องให้บริการกับประชาชน และ ตามการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ตั้งอยู่บน สมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหาร และเทคนิควิธีการจัดการ ว่าสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสความคิดที่สอดคล้องกับรัฐ ประศาสนศาสตร์ แบบคลาสสิกของ Woodrow Wilson ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor โดยมุ่งเน้นให้ ความสำคัญต่อการประหยัด (Economy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, น. 2554) แนวคิดดังกล่าว ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและ วิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้า (Input) และ อาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของ การดำเนินงาน ทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยในการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหาร จัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ คือ การให้บริการที่มีคุณภาพ แก่ประชาชน ดังนั้นผู้บริหารของท้องถิ่นจะต้องมีวิสัยทัศน์หรือทิศทางของการให้บริการแก่ประชาชน

ในฐานะที่ประชาชนเป็นผู้รับบริการ เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเกลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบด้วยการที่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องตรวจและประเมินเป็นประจำทุกปี คือ ในมิติด้านคุณภาพของการให้บริการ

2.4.3 ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตามรัฐธรรมนูญฯ ทุกฉบับมีหลักการ ที่ตรงกันประการหนึ่ง คือ ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุด ที่เรียกว่า อำนาจอธิปไตย แม้ว่าในอดีต ที่ผ่านมา ประชาชนไทยจะมิได้มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเท่าที่ควร แต่เมื่อกระแสการเป็น ประชาธิปไตยของโลกได้เข้าสู่ประเทศไทยก็ทำให้ประชาชนรู้ถึงการที่ตนควรมีสติ เสรีภาพ และมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น นำมาสู่การปฏิรูประบบการเมืองไทยที่เห็นได้ชัดในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญ กับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก (เรณูมาศ รักษาแก้ว, 2560) ในการบริหารงาน ท้องถิ่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือเป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดถือปฏิบัติ โดยตามหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ได้แบ่งการบริหารการออกเป็นสามรูปแบบ คือ การบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งในการบริหารส่วนท้องถิ่นนี้เองที่รัฐบาลได้ กระจายอำนาจทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ของตนเอง โดยผ่านการเลือกผู้แทนเข้ามาบริหาร และตามระเบียบของการบริหารงานท้องถิ่นการกระทำ บริการสาธารณะใด ๆ ที่กระทบกับประชาชนจะต้องผ่านการประชุมติเพื่อขอความเห็นชอบจากคน ในท้องถิ่นก่อน ซึ่งในการบริการสาธารณะ หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของท้องถิ่น ประชาชน จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแทบทุกกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอื่น ๆ ซึ่งล้วน จะต้องมีส่วนร่วมประชามเข้าร่วมในภารกิจนั้น ๆ ดังนั้นสิ่งที่บ่งชี้ถึงบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นว่า สามารถทำงานได้บรรลุผลของการบริหารงานท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด นั่นก็คือ ในเรื่องของการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้วิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี คือ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบการมีส่วนร่วม และ สอดคล้องกับ วรรณดี เกตแก้ว (2552) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” พบคุณลักษณะ ของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 41 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจาก

ตัวบ่งชี้ที่ผู้นำสตรีกลุ่มสูงมีสูงกว่าผู้นำสตรีกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน และสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยการที่ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.4.4 ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน ผู้บริหารงานท้องถิ่นเปรียบเสมือนบุคคลที่จะคอยสั่งการ หรือคอยบริหารท้องถิ่นว่าจะไป ในทิศทางใด ดังนั้นสิ่งจำเป็น หรือจะบ่งบอกได้ว่าผู้บริหารท้องถิ่นจะสามารถนำพาท้องถิ่นไปในทิศทางใดและถูกต้องตามระเบียบและวิธีการหรือไม่ ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นจะต้องมีความรู้ และความเข้าใจในหลักของการบริหารงานท้องถิ่น โดยถ้าจะพูดถึงในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจในสามเรื่องอย่างน้อย คือ หนึ่งสถานภาพ และอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน สองสถานการณ์สังคมและนโยบายอันเป็นเงื่อนไข และข้อจำกัดต่อการทำงาน และสามสภาพปัญหาท้องถิ่นปัญหาสังคมและบทบาทของ อปท. จึงจะทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า จะส่งเสริม และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีทิศทางและตอบปัญหาตรงจุด รวมทั้งผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความเข้าใจในบริบทของการทำงานกับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ รวมถึงใจประเพณี วัฒนธรรม และวิถีของท้องถิ่นประกอบกับกฎ ระเบียบในการบริหารงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยการเก็บข้อมูลด้วย พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และอดทน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับ พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์, ศัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าจำเป็นจะต้องมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ทันสมัยรู้ว่าขณะนี้ตนเป็นใครมีบทบาท

และมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เพื่อที่จะสวมบทบาท และแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่เข้าไปก้าวก่ายงานในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น

2.4.5 ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม ในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์กรต้องรู้สึก ว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรง ร่วมใจ สำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม และผู้ที่มีหน้าที่ หรือบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาทีม ก็คือ ผู้บริหารนั่นเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งการ และเป็นเหมือนศูนย์กลางของทีม หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทีมทุกคนจะมีขวัญ และกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานท้องถิ่นจะต้องอาศัยการพัฒนาทีมเป็นอย่างมาก เนื่องจาก การดำเนินการหรือภารกิจต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นได้รับจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วน โดยเฉพาะจากประชาชนที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาทีมงาน (Team Development) หรือ การสร้างทีมงาน (Team Building) มีความหมายในทำนองเดียวกันบางคนอาจ เรียกว่า การสร้างทีมงานบางคน ก็เรียกว่า การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาทีมงานเป็นกิจกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลประโยชน์โดยรวมให้แก่องค์กร

ศิริธร พิมพ์ผล (2560) ในช่วงทศวรรษ 1960 Blake and Mouton (1969, Parker, 1990, อ้างถึงใน ศิริธร พิมพ์ผล, 2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตาราง หรือตาข่ายการบริหารงาน (Managerial Grid) เป็นตาข่ายที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหาร หรือการจัดการกับความมีประสิทธิภาพ ของทีมงานแนวความคิดที่สำคัญของตาข่ายนี้ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งด้านงาน และด้านคนในฐานะที่เป็นปัจจัยเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ควรให้ความสนใจด้านใด ด้านหนึ่งมากเกินไป ผู้นำแบบมุ่งผลงานสูงสุดทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งด้านงาน และด้านคนเป็นผู้นำที่คอย อำนาจการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตสูงโดยทีมทุ่มเทกำลังให้ทีม มีการอภิปรายกันอย่าง กว้างขวาง เพื่อตรวจสอบข้อมูลอันเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพทำให้ได้ทั้งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป้าหมายส่วนบุคคลกับ เป้าหมายขององค์กรไปด้วยกันได้อย่างประสานสอดคล้อง แนวความคิดเรื่องตาข่ายการบริหารงาน ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง เพราะนักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อกันว่าเป็น รูปแบบการพัฒนา องค์กรที่สมบูรณ์มากที่สุด และจากแนวคิดนี้ นักพฤติกรรมศาสตร์ในระยะต่อมาได้นำมาปรับ ใช้ในการพัฒนาองค์กรโดยการบริหารจัดการทีมงานอย่างแพร่หลาย ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นมี ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทีมงานด้วยเหตุผลที่ว่า งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้ และบางงานผู้บริหารก็ไม่มีผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจำเป็นจะต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย บางงานบางอย่างเป็นงาน

ที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญของการทำงาน คือ การสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ทงทพิภา วิริยะพันธุ์ (2546, น. 11 - 12) กล่าวว่า นักบริหาร หรือผู้บริหารมืออาชีพนั้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีประสิทธิภาพสูง ฉะนั้น นักบริหารมืออาชีพจึงเป็นบุคคลที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ จากทุกคนว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารคน เพราะสามารถจูงใจให้พนักงานให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่ และจริงใจ คุณลักษณะสำคัญของนักบริหารมืออาชีพที่จำเป็น ได้แก่ จะต้องเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาทีมได้ และสอดคล้องกับ Walt and Robertson (2001) วิจัยเรื่อง “The Evolving Role of Executive Leadership” ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ เสริมสร้างพลังอำนาจ มีทักษะการสร้างทีม และเครือข่าย มีความรู้ สามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม ใจกว้างรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงศักดิ์ศรี และคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคตจะต้องประกอบด้วย สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีทักษะการสร้างทีมและสร้างเครือข่าย

2.4.6 ตัวยับยั้งบทบาทในการตัดสินใจ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ และอนาคตขององค์กรผู้บริหารมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร จะต้องมีการตัดสินใจในปัญหา และสิ่งที่สำคัญในการบริหารงาน บางอย่างอาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งหากผู้บริหารมีความกล้าในการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก็จะทันท่วงที การตัดสินใจของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีผลถึงความอยู่รอด ความมั่นคง และความเจริญเติบโตขององค์กร ในการบริหารงานท้องถิ่นมักจะประสบปัญหาในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนล่าช้า เนื่องจากผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในเหตุการณ์หรือเกิดภัยเร่งด่วน ด้วยเนื่องจากกลัวว่ากระทำไปแล้วจะผิดระเบียบ หรือไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตน แต่ถ้าหากผู้บริหารท้องถิ่นมีความกล้าในการตัดสินใจ ก็จะสามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหา นำพาท้องถิ่นไปได้อย่างมั่นคง Hoy and Miskel (1987, p. 168) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการทำงานขององค์กรให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทในเชิงสารสนเทศและบทบาทเชิงตัดสินใจ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ทงทพิภา วิริยะพันธุ์ (2546, น.11 - 12) กล่าวว่า นักบริหาร หรือผู้บริหารมืออาชีพนั้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถมีความชำนาญ

มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีประสิทธิภาพสูง ฉะนั้น นักบริหารมืออาชีพ จึงเป็นบุคคลที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ จากทุกคนว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารคน เพราะสามารถจูงใจให้พนักงานให้การสนับสนุน ในการทำงานอย่างเต็มที่ และจริงใจ คุณลักษณะสำคัญของนักบริหารมืออาชีพที่ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารงาน กิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของ ผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้บริหารมืออาชีพมีดังนี้ มีการตัดสินใจที่ดี รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง สามารถ จับประเด็นได้รวดเร็ว ออกความเห็นได้ทันการ และสามารถเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน

2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งวัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตัวบ่งชี้การสร้าง แรงบันดาลใจ ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา และตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งทุกค่าเป็นบวก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ที่ผู้บริหารท้องถิ่นได้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิก หรือประชาชน ในท้องถิ่น สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้ กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้อง กับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร โดยตัวบ่งชี้การมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหารของภาคส่วนราชการ หรือแม้กระทั่งเอกชน จะต้องมีการสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร Bass (1996) ได้ดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับประเด็น ดังกล่าว ระหว่างสตรีและชาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่เป็นสตรีมีการแสดงออกในองค์ประกอบของภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพบ่อยครั้งมากกว่าผู้ชาย แม้ว่าขนาดอิทธิพล (Effect Sizes) จะค่อนข้างเล็กแต่นับว่า มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองสตรีว่ามีประสิทธิผล และน่าพึงพอใจมากกว่าในฐานะ ผู้นำ Eagly (2003) ศาสตราจารย์แห่งภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น (Northwestern University) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้วิเคราะห์อภิปรายงานวิจัย 45 เรื่องที่เปรียบเทียบผู้บริหารชาย และสตรีในองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นชัดของ ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และ

ชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

2.5.1 ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ การที่ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่าสิ่งที่จะบ่งบอกว่าเขาสามารถปฏิบัติตนได้ในฐานะผู้นำ และต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม โดยผู้ตาม หรือประชาชน และพนักงาน จะต้องเห็นว่าผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ จนเกิดความศรัทธาไว้วางใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยเมื่อผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีสามารถทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นต้นแบบ จนนำมา ซึ่งการปฏิบัติตามประพฤติกฎปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบ โดยผู้บริหารที่เป็นสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามทำให้ผู้ตาม ซึ่งก็คือ ประชาชน และพนักงานเกิดความศรัทธา และอยากปฏิบัติตามโดยไม่ได้บังคับ ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งตัวบ่งชี้นี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเกลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.5.2 ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้นำไม่ได้มีหน้าที่เพียงนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพียงคนเดียว เนื่องจากว่าการดำเนินงานในลักษณะขององค์กรจะต้องประกอบด้วยคนหลาย ๆ คน ดังนั้นผู้นำที่ดี หรือผู้นำที่สามารถการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามได้ การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก โดยผู้นำจะต้องสร้างภาพทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งองค์ประกอบนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Walt and Robertson (2001) วิจัยเรื่อง “The Evolving Role of Executive Leadership” ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ เสริมสร้างพลังอำนาจ

2.5.3 **ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)** การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ที่จะต้องส่งเสริมให้ผู้ตามได้แสดงออกซึ่งความสามารถ และรู้จักหาวิธีการในการทำให้เขาแสดงศักยภาพออกมา การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งองค์ประกอบนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติ

2.5.4 **ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)** ในการบริหารงานหลายครั้งผู้นำ มักจะสามารถรับรู้ปัญหา ข้อเสนอแนะ หรือรับรู้ความคิดของบุคคลต่าง ๆ ผ่านผู้ตาม หรือผ่านคนในลักษณะของบุคคลมาแล้วให้ฟัง หรือบอกถึงปัญหาต่าง ๆ ในบางครั้ง การพูดคุย หรือการสอบถามในลักษณะที่มีคนหลาย ๆ คน ผู้บริหารอาจไม่ได้รับทราบความเป็นจริงในหลาย ๆ ครั้งที่ผู้บริหารท้องถิ่น ดำเนินการออกไปประชาคม เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน แต่มักจะไม่ได้รับความเป็นจริง หรือไม่ได้รับข้อมูลทั้งหมด แต่ผู้บริหารจะได้รับทราบข้อมูลจากการสอบถามเป็นรายบุคคล ดังนั้นในการให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นรายบุคคลจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การฉันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2556, น. 98 - 99) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี คือ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ และสอดคล้องกับ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ ชงพลพรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ สัมมา ธนินทรีย์ (2554) นักศึกษาระดับปริญญาเอก แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ” สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และยังพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิผลการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 76.20

ระยะที่ 2 อภิปรายผลรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผู้วิจัย ได้ทำการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ พบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปราย ดังนี้

1.2 ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้ทรงคุณวุฒิมองว่าการบริหารงานท้องถิ่นเป็นการบริหารงานที่จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำเข้าไปด้วย ไม่ใช่มีเพียงหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีภาวะผู้นำประกอบด้วย โดยผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีจะมีบทบาทหน้าที่ ที่เหมือนกันกับผู้บริหารที่เป็นชายเพียงแต่ในสังคมไทยในการยอมรับให้ผู้หญิงขึ้นมาเป็นผู้นำยังมีน้อย และการยอมรับยังไม่เทียบเท่าผู้ชาย ดังนั้นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหาร และสามารถทำงานได้ไม่ต่างจากผู้ชาย คือ ผลการของปฏิบัติงานและสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้มีคุณภาพและบรรลุในบทบาทหน้าที่จนสามารถเป็นที่ยอมรับได้ของประชาชนและบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ พงษ์ศรีหุลชัย (2550) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นเครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จของกิจกรรม หรือกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติทั้งในการทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับตามอำนาจของกฎหมาย คือ ผู้บริหารท้องถิ่น และต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นผู้นำของคนในท้องถิ่นด้วย จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถแสดงบทบาทของตนออกมาได้อย่างเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่แสดงสภาวะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป

โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สามารถวินิจฉัย และช่วยชี้บทยาทหน้าที รวมทั้ง ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในชวงเวลา และระดับที่ตองการวัดหรือตรวจสอบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าในการพัฒนาตัวบ่งชี้บทยาทผู้บริหารสตรึขององคักรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยการพัฒนาองค์ประกอบ การนำอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทยาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ต้องประกอบด้วย บทยาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทยาทการเป็นสัจลักษณ์ของท้องถิ่น บทยาท ของนักบริหารมืออาชีพ บทยาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทยาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทยาทอื่นตามสถานการณ์ และสอดคล้องกับสมบัติ บุญเลี้ยง อารีย์ นัยพินิจ และชงพล พรหม สาขา ณ สกนนคร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองคักรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหาร ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหาร ต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

1.3 การพัฒนาองค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการพัฒนา ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1.1) พัฒนา ภาวะผู้นำที่มีศิลปะในการครองใจคน 1.2) เสริมสร้างควมมีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ รู้จักสละประโยชน์ ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 1.3) เสริมสร้างควมกระตือรือร้น ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต 1.4) เสริมสร้างควมเข้าใจในรบบบทยาทหน้าที 1.5) เสริมสร้างการรู้จักประนีประนอมและยืดหยุ่น 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรม มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 2.1) พัฒนาผู้นำให้เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ 2.2) พัฒนาผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร 2.3) พัฒนาผู้นำที่เป็นนักประชาธิปไตย 2.4) พัฒนาผู้นำให้รู้จักควมไม่ควม รู้จักควมพอดี 3) การพัฒนาตัวบ่งชี้กลยุทธ์มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 3.1) พัฒนาผู้นำให้กระจายอำนาจเป็น 3.2) พัฒนาผู้นำทำงานในเชิงรุก 3.3) พัฒนาผู้นำ ที่ใช้หลักการบริหารการจัดการที่ดี 4) การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีแนวทาง การพัฒนา ดังนี้ 4.1) ส่งเสริมการเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

จริยธรรมในวิชาชีพของตนเอง 4.2) ส่งเสริมเป็นผู้มุ่งใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบ หรือตัวอย่างที่ดี 4.3) ส่งเสริมการเป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 4.4) ส่งเสริมบทบาทในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับ บุนหา วชิระศักดิ์ มงคล (2560) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาการเป็นนักบริหารมืออาชีพ

1.4 การพัฒนาองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาองค์ประกอบการ เป็นแบบอย่างที่ดี มีตัวชี้ 4 ตัวชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่าง ประชาธิปไตย มีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1.1) เสริมสร้างผู้นำที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม ในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น 1.2) เสริมสร้างผู้นำที่เปิดให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1.3) เสริมสร้างผู้นำในการให้สิทธิประชาชน สามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ 1.4) เสริมสร้างผู้นำการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ตัวบ่งชี้การแบบอย่างในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริม การทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัด 2.2) ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณที่ถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่นเสมอ 2.3) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ 2.4) ส่งเสริมการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น 3) ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน มีแนวทางในการพัฒนาการ ดังนี้ 3.1) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ภายใต้ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร 3.2) ส่งเสริมการพัฒนาตนตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารท้องถิ่น 3.3) ส่งเสริมการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต 3.4) ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักศีล 5 4) ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 4.1) เสริมสร้างบทบาทการเป็นพระอัครบิดร หรือประธานในพิธีการ (Figurehead Role) หรือผู้บริหาร ที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 4.2) เสริมสร้างบทบาทเป็นผู้นำ (Leader Role) 4.3) เสริมสร้างบทบาท เป็นสื่อกลาง (Liaison Role) ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วรณดี เกตแก้ว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้” พบว่า ลักษณะของผู้นำ สตรีทางการศึกษาในภาคใต้ มี 2 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ พบว่า การปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้าน การสอนให้แก่ครูในโรงเรียน การมีบุคลิกที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกศรัทธา ซึ่งถือเป็นการเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การพัฒนาองค์ประกอบความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1.1) พัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) พัฒนาการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 1.3) พัฒนาความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 1.4) พัฒนาการบริการเป็นเลิศ 1.5) พัฒนาการทำงานเป็นทีม 2) ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 2.2) ส่งเสริมกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบการมีส่วนร่วมของประชาชน 2.3) ส่งเสริมการวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต 3) ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 3.1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) 3.2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นมอบหมายอำนาจ (Delegated Power) 3.3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชั้นอำนาจพลเมือง (Citizen Control) 4) ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงานมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 4.1) ส่งเสริมความรู้ในหลักการกระจายอำนาจ 4.2) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงบประมาณ 4.3) ส่งเสริมความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบาย 4.4) ส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานบุคคล 5) ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 5.1) เสริมสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ในการทำงาน 5.2) เสริมสร้างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิก 5.3) พัฒนาการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม 5.4) เสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก 6) ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 6.1) ส่งเสริมการเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ 6.2) ส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 6.3) ส่งเสริมความเป็นนักเจรจามืออาชีพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1987, p. 168) กล่าวว่า นักบริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กร ให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทเชิงสารสนเทศ และบทบาทเชิงตัดสินใจ Yukl (1989, p. 48) ได้ให้หลักคิดเกี่ยวกับบทบาทของนักบริหารในฐานะผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คือ บทบาทในการตัดสินใจ (Decision Role)

1.6 การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1.1) เสริมสร้างการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม 1.2) เสริมสร้างการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม 1.3) ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้นำ 2) ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมการประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน 2.2) ส่งเสริมการกระตุ้นจิตวิญญาณของประชาชน

2.3) ส่งเสริมการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2.4) ส่งเสริมการสร้างให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของท้องถิ่น 3) ตัวบ่งชี้ การกระตุ้นทางปัญญา มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 3.1) เสริมสร้างการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 3.2) เสริมสร้างการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3.3) เสริมสร้างการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ 3.4) เสริมสร้างวิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล 4) ตัวบ่งชี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 4.1) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 4.2) ส่งเสริมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ 4.3) ส่งเสริมการประพุดติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.4) ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Bass (1977, Bass, 1999, Bass and Avolio, 1993 and Bass and Avolio, 1994, อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ ทองรอด, 2550) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำ Full Rang โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการนำอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น
2. สร้างความเข้าใจการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
3. ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกลงในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น
4. สร้างความเข้าใจในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบการรวมกลุ่มของภาคส่วนประชาชน พัฒนาทีม
6. ส่งเสริม และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง เป็นนักบริหารที่กล้าริเริ่ม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัย พิจารณาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยองค์ประกอบที่มีค่านำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. ส่งเสริมการทำงานแบบกลุ่มภาคีเครือข่าย
3. ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. ส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้าง และยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันมาก โดยองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรดำเนินการ ดังนี้

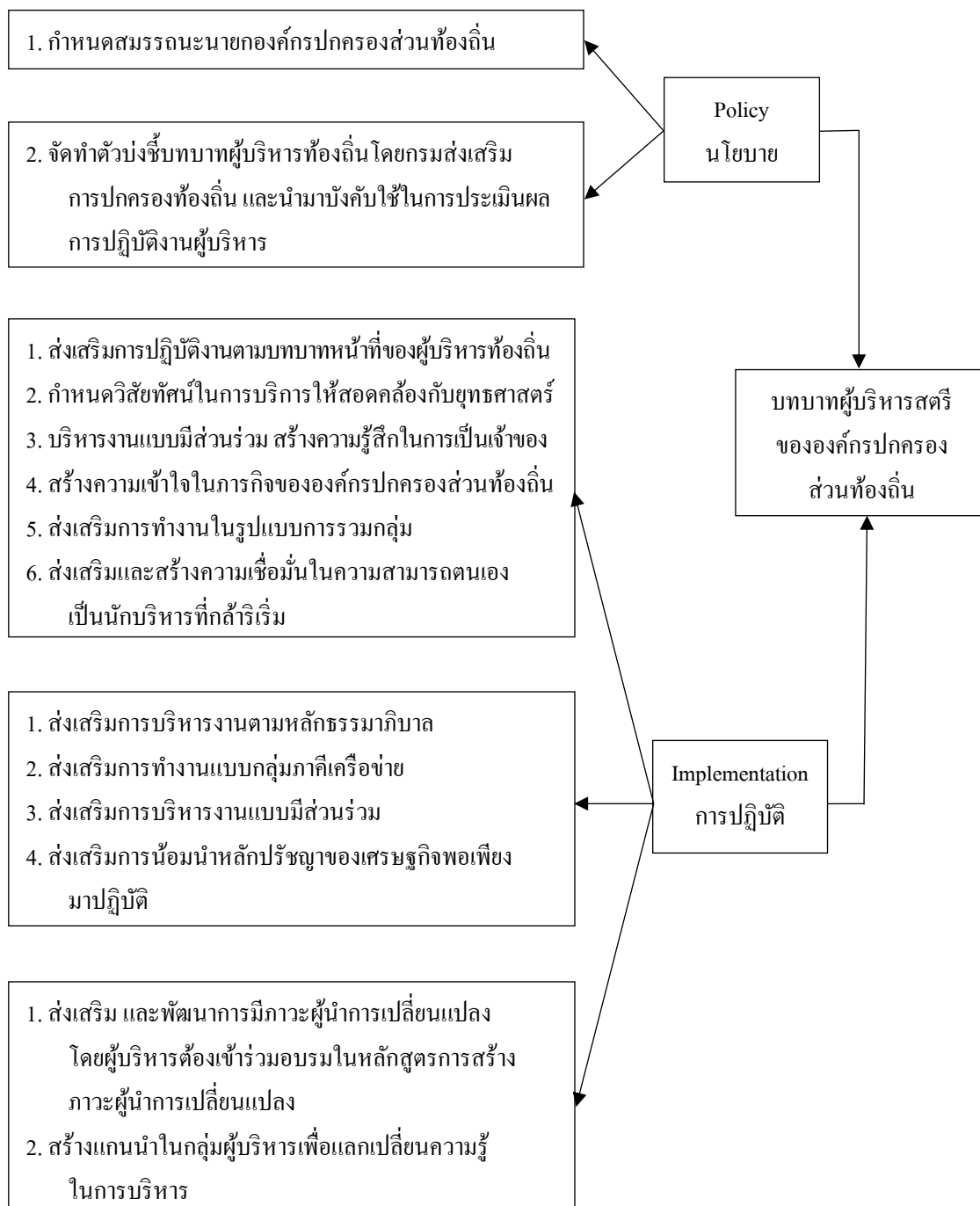
1. ส่งเสริม และพัฒนาการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างแกนนำในกลุ่มผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหาร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.2.1 จัดทำตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารท้องถิ่น โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนำมาบังคับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหาร

5.3.2.2 กำหนดสมรรถนะนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ออกมาเป็นผังมโนทัศน์เพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นสตรี

