

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรี  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



## แบบสอบถาม เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามนี้ เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะจง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำการวิจัยแบบสอบถามชุดนี้ต้องการใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำการวิจัยเท่านั้น โดยไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกปกปิดเป็นความลับ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ตามความเป็นจริง และตรงตามความรู้สึกริคิดของของท่านมากที่สุด

ชื่อ- นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....  
 ตำแหน่ง.....  
 สังกัด.....  
 วันที่ให้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์ประกอบการนำอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.1 ตัวบ่งชี้คุณลักษณะ					
1.1.1 พัฒนาภาวะผู้นำ ที่มีศิลปะ ในการครอง ใจคน สามารถ จูงใจคน ให้เต็มใจ ร่วมมือและ เป็นนักประสาน ความเข้าใจ					
1.1.2 พัฒนาความมี เมตตาธรรม ไม่มีอคติ และ ต้องรู้จักสละ ประโยชน์ ส่วนตน เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1.3 พัฒนาพื้นฐาน ของเหตุผล และความ ถูกต้องในการ ทำงานมี หลักการ ที่ชัดเจน มีความเป็น ธรรมและ ตัดสินใจ ปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ					
1.1.4 เสริมสร้าง ความรอบรู้ และมีข้อมูล ที่ทันสมัย กระตือรือร้น อยู่เสมอ					
1.1.5 เสริมสร้างความรู้ และเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ เพื่อให้ รู้ว่าขณะนี้ คนเป็นใคร มีบทบาทและ มีอำนาจหน้าที่ อย่างไร					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1.6 เสริมสร้าง การประนีประนอม และยืดหยุ่น ในการทำงาน					
1.2 ตัวบ่งชี้พฤติกรรม					
1.2.1 เสริมสร้าง การเป็นนักคิด นักวิเคราะห์					
1.2.2 เสริมสร้าง การสร้างวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน ให้เป็นในทิศทาง ที่ถูกต้อง เหมาะสมได้					
1.2.3 เสริมสร้าง การเป็นนัก ประชาธิปไตย					
1.2.4 เสริมสร้างความรู้ จักรวาลไม่ควรร ู้จักความพอดี					
1.3 ตัวบ่งชี้กลยุทธ์การบริหาร					
1.3.1 เสริมสร้าง กระจายอำนาจ เป็นไปสู่มือ ทำงาน					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3.2 พัฒนาการทำงาน ในเชิงรุก มุ่งผลงาน ในเนื้องาน เป็นหลักมากกว่า รูปแบบ หรือพิธีการ					
1.3.3 เสริมสร้าง ความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
1.4 ตัวบ่งชี้การเป็นนักบริหารมืออาชีพ					
1.4.1 เสริมสร้างการ เป็นผู้ชี้แนะ ให้คำปรึกษา ในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมและ เป็นธรรม					
1.4.2 เสริมสร้างการเป็น ผู้จูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติในสิ่งที่ ถูกต้องตาม ตัวแบบหรือ ตัวอย่างที่ดีได้					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4.3 เป็นผู้พัฒนาให้เกิด ความเปลี่ยนแปลง ในสิ่งที่พึง ประสงค์ของ องค์กร					
1.4.4 พัฒนารอบบาท ในเชิงวิชาการ รวมทั้งมีผลงาน เป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนา นวัตกรรม เชิงวิชาชีพ และมีผลงาน เผยแพร่					
1.4.5 พัฒนารอบบาท ในการเป็น บุคคลที่มี ความรอบรู้ อารมณ์มั่นคง และมีคุณธรรม และจริยธรรมสูง					
2. องค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดี					
2.1 ตัวบ่งชี้การเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย					



แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1.1 เสริมสร้างการมี ส่วนร่วมในการ เลือกตั้ง และ ถอดถอนผู้บริหาร ท้องถิ่น และ สมาชิกท้องถิ่น					
2.1.2 ส่งเสริมการเปิด ให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น					
2.1.3 เสริมสร้างการ ให้สิทธิประชาชน สามารถเสนอ ข้อบัญญัติ ท้องถิ่นได้					
2.1.4 เสริมสร้างการให้ สิทธิประชาชน มีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ประชาชนก่อน การดำเนินโครงการ ที่มีผลกระทบ ต่อวิถีชีวิตของ ประชาชน					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 ตัวบ่งชี้การแบบอย่างในการ ขับเคลื่อนธรรมาภิบาล					
2.2.1 ส่งเสริมการทำงาน ภายใต้ระเบียบ ที่ชัดเจน และ เคร่งครัด					
2.2.2 ส่งเสริมการจัดทำ งบประมาณ ที่ถูกต้อง เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของคนในท้องถิ่น เสมอ					
2.2.3 ส่งเสริม ให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอแนะ ความเห็น ในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญ					
2.2.4 ส่งเสริมการเพิ่ม ช่องทางในการ ตรวจสอบ การทำงาน ของท้องถิ่น					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 ตัวบ่งชี้แบบอย่างในการครองตน					
2.3.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ภายใต้ประมวล คุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร					
2.3.2 ส่งเสริมการพัฒนาตน ตามสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ท้องถิ่น					
2.3.3 ส่งเสริมการน้อมนำ ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ ในการดำรงชีวิต					
2.3.4 ส่งเสริมการปฏิบัติตน ตามหลักศีล 5					
2.4 ตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์					
2.4.1 พัฒนาบทบาท เป็นพระอัคร หรือประธาน ในพิธีการ (Figurehead Role) ในลักษณะ สัญลักษณ์ ขององค์กร					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4.2 เสริมสร้างบทบาท เป็นผู้นำ (Leader Role) เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหาร ต้องทำหน้าที่ แนะนำ สั่งการ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้างเงื่อนไข ต่าง ๆ					
2.4.3 เสริมสร้างบทบาท เป็นสื่อกลาง (Liaison Role) ในการสร้าง เครือข่าย ความสัมพันธ์ กับบุคคลต่าง ๆ					
3. องค์ประกอบความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน					
3.1 ตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3.1.1 ส่งเสริมการวิเคราะห์ ผลได้และผลเสีย การตัดสินใจได้ ภายใต้ความเสี่ยง เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1.2 ส่งเสริมการอุทิศตน เพื่อองค์กร และ ประเทศชาติ					
3.1.3 ส่งเสริมเข้าใจความ ต้องการที่แท้จริง ขององค์กร กระบวนการ ทำงานหรือ มาตรฐาน การทำงานในเชิง บูรณาการ					
3.1.4 พัฒนาการ มองการณ์ไกล และสามารถ ให้บริการที่เป็น ประโยชน์อย่าง แท้จริง และยั่งยืน ให้กับผู้รับบริการ					
3.1.5 พัฒนาการรักษา มิตรภาพให้การ สนับสนุน และ ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมทีม ส่งเสริม ความสามัคคี ในหมู่คณะเพื่อ มุ่งให้ภารกิจ ประสบผลสำเร็จ					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ในการบริการ					
3.2.1 ส่งเสริมการบริหาร จัดการแหล่ง สารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน					
3.2.2 ส่งเสริมกระบวนการ กำหนดวิสัยทัศน์ แบบการมีส่วนร่วม ของประชาชน					
3.2.3 ส่งเสริมการวิเคราะห์ อดีต ปัจจุบัน และ คาดการณ์ในอนาคต					
3.3 ตัวบ่งชี้การส่งเสริมการมีส่วนร่วม					
3.3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในชั้นการเป็น หุ้นส่วน (Partnership) โดยประชาชน จะมีความใกล้ชิด กับหน่วยงาน ภาครัฐ ซึ่งเป็น ลักษณะของการ ทำงานในฐานะ หุ้นส่วน					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในชั้นมอบหมาย อำนาจ (Delegated Power) เป็นลักษณะ การบริหารจัดการ ของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยมีการ คัดเลือกประชาชน ส่วนหนึ่งเข้าไป เป็นตัวแทน เพื่อทำหน้าที่ ในการออก ความคิดเห็น					
3.3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในชั้นอำนาจ พลเมือง (Citizen Control) เป็นลักษณะ การบริหารจัดการ ของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยมอบ อำนาจให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการควบคุม และตัดสินใจได้ ในทุกขั้นตอน อย่างสมบูรณ์					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 ตัวบ่งชี้ความเข้าใจในการทำงาน					
3.4.1 ส่งเสริมความรู้ ในหลักการ กระจายอำนาจ					
3.4.2 ส่งเสริมความรู้ ในการบริหาร งบประมาณ					
3.4.3 ส่งเสริมความรู้ ในการกำหนด วิสัยทัศน์ และ การกำหนด นโยบาย					
3.4.4 ส่งเสริมความรู้ ในการบริหารงาน บุคคล					
3.5 ตัวบ่งชี้บทบาทในการพัฒนาทีม					
3.5.1 ส่งเสริมความชัดเจน ในวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) ในการทำงาน					
3.5.2 ส่งเสริมพฤติกรรม การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิก ในทีมงาน					



แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.5.3 พัฒนาการสร้าง บรรยากาศของ การทำงานเป็นทีม (Team Climate)					
3.5.4 เสริมสร้างการสื่อสาร ที่เปิดเผย (Open Communication)					
3.5.5 เสริมสร้างการสร้าง เครือข่าย ความสัมพันธ์ กับภายนอก (External Relations)					
3.6 ตัวบ่งชี้บทบาทในการตัดสินใจ					
3.6.1 ส่งเสริมการเป็น ผู้ริเริ่มกิจกรรม หรือโครงการ ใหม่ ๆ					
3.6.2 ส่งเสริมความเชื่อมั่น ในความสามารถ ของตนเอง					
3.6.3 ส่งเสริมความเป็น นักเจรจามืออาชีพ					
3.6.4 องค์กรประกอบการ มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 ตัวบ่งชี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
4.1.1 เสริมสร้างการ เป็นแบบ อย่างให้แก่ผู้ตาม					
4.1.2 เสริมสร้าง การถ่ายทอด วิสัยทัศน์แก่ผู้ตาม					
4.1.3 ส่งเสริมการเสริม พลังอำนาจ ให้แก่ผู้นำ					
4.2 ตัวบ่งชี้การสร้างแรงบันดาลใจ					
4.2.1 ส่งเสริมการประพฤติ ในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจ กับผู้ตาม โดยการ สร้างแรงจูงใจ ภายใน					
4.2.2 ส่งเสริมการกระตุ้น จิตวิญญาณของ ประชาชน					
4.2.3 ส่งเสริมการอุทิศตัว หรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2.4 ส่งเสริมการสร้าง ให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และ ภารกิจของ					
4.3 ตัวบ่งชี้การกระตุ้นทางปัญญา					
4.3.1 เสริมสร้างการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
4.3.2 เสริมสร้างการคิด และการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ					
4.3.3 เสริมสร้างการจูงใจ และสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่					
4.3.4 เสริมสร้างวิธี การกระตุ้น ให้ผู้ตามแสดง ความคิดและ เหตุผล					
4.4 ตัวบ่งชี้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
4.4.1 ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล					

แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหาร สตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4.2 ส่งเสริมค่านึงถึง ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็น และความต้องการ					
4.4.3 ส่งเสริมการประพุดติ ให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความ แตกต่างระหว่าง บุคคล					
4.4.4 ส่งเสริมการสื่อสาร สองทาง มีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นการ ส่วนตัว					