

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยง ข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้หญิงทั่วโลกได้เรียกร้องกันมาหลายศตวรรษ เพื่อขอสิทธิเสรีภาพให้เท่าเทียมชาย เริ่มเห็นผลเมื่อมีการผลักดันในระดับสหประชาชาติ โดยมีการออกกฎหมายและข้อตกลงหลายฉบับเริ่มจาก ปีพ.ศ. 2491 เมื่อสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนรับรองหญิงชายมีเสรีภาพเท่าเทียมทั้งเกียรติและสิทธิ ปี 2509 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางการเมืองของสตรี อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมือง ระบุให้โอกาสเท่าเทียมแก่สตรีในการรับราชการ ปี 2510 ปฏิญญาสากลว่าด้วยการจัดการ เลือปฏิบัติต่อสตรี ให้โอกาสบทบาทด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง ปี 2516 สหประชาชาติ กำหนดปีสตรีสากล ปี 2518 ปฏิญญาสากลว่าด้วยความเสมอภาคของสตรีในการมีส่วนร่วม พัฒนาและสร้างสรรค์สันติภาพและปี 2528 ยุทธศาสตร์ในโรบีอ้าให้ขยายบทบาทสตรีในการ ต่อสู้เพื่อปลดปล่อย มีส่วนร่วมสร้างชาติ เปิดให้เป็นทศ (จรววยพร ธรณินทร์. 2550 : 45)

ในสวนประเทศไทยได้เริ่มรับสิทธิ์อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญไทยปี 2540 มาตรา 30 รับรองความเท่าเทียมหญิงชาย และมาตรา 80 รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย นอกจากนี้ยังมีองค์กรและหน่วยงานที่เป็นปากเป็นเสียงแทนหญิงไทย ได้แก่ สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ในปี 2543 ได้ออก 10 มาตรการพิเศษ เสนอรัฐบาลรับไปดำเนินการ ได้แก่ การรณรงค์ให้เพิ่มอัตราส่วนสตรีร่วมตัดสินใจในทาง การเมือง ให้สตรีออกเสียง ลงสมัคร ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้สตรีออกเสียงได้อย่าง อิสระ สตรีได้รับความสำคัญทางการเมือง สร้างเครือข่ายสนับสนุนสตรีมีตำแหน่งทางการเมือง ทุกระดับ จัดทำบัญชีรายชื่อสตรีที่คุณสมบัติเหมาะสม รวบรวมสถิติบทบาทสตรีในองค์กร ระดับสูง ส่งเสริมสตรีให้ได้รับตำแหน่งสำคัญในองค์กรนิติบัญญัติ ตุลาการ ให้สตรีมีบทบาท ให้คำปรึกษาสตรีที่สมัครเลือกตั้ง และเพิ่มสัดส่วนสตรีในตำแหน่งผู้นำร้อยละ 30 ดังนั้น จึง เป็นที่มาของบทบาทสตรีในการเข้ามาเป็นผู้นำองค์กร (จรววยพร ธรณินทร์. 2550 : 45)

การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น รัฐธรรมนูญทุกประเทศมีส่วนร่วมในทาง การเมืองของประชาชนอย่างชัดเจน สำหรับประเทศไทยนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติสาระสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยตรงที่มีหลากหลายประเด็น โดยเฉพาะหมวด 7 มาตรา 30 ได้บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมเสมอ กันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียม กัน สาเหตุที่มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เนื่องจากความเสมอภาคระหว่างบุรุษ และสตรีเป็น ประเด็นสากลที่ทั่วโลกทุกประเทศ และองค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ ของการเปิดโอกาสให้สตรีได้มีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้นจึงได้รับการสนับสนุนอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีต้องมีบทบาทร่วมรับผิดชอบทางสังคมและการเมืองมากขึ้น เพราะการ ตัดสินใจในทางการเมืองเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเรื่องที่ตัดสินใจเป็นเรื่อง ของนโยบาย กฎหมาย ระเบียบงบประมาณ การอนุมัติโครงการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคนใน สังคมและชุมชนส่วนใหญ่ หรือหากวิเคราะห์ในมุมมองแนวคิดของสตรีนิยม การมีส่วนร่วม ทางการเมืองของผู้หญิงถือเป็นสิทธิที่เท่าเทียมกันในสถานะที่เป็นมนุษย์เช่นเดียวกับผู้ชาย ผู้หญิงมีความคิดเป็นของตนเอง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดีสำหรับทุก องค์การ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2550 : 257-296)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองในอนาคต ผู้บริหาร ท้องถิ่นจึงต้องเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง ฝึกฝนทักษะทางการบริหารงาน มีอำนาจ บริหารงานบุคคลเหนือพนักงานของตนได้อย่างอิสระ มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งให้คนให้โทษ พนักงานของตนเองได้ โดยภารกิจต่างๆ ต้องการเน้นประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบความ ต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่น (สรายุทธ์ เศรษฐขจร. 2546 : 27) ดังนั้น ผู้ที่ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ตลอดจนการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน โดย การปฏิบัติงานใดๆ ภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมต้องการความร่วมมือจาก ทุกๆ ฝ่าย องค์กรที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างกันไปจากองค์กร ที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพการบริหารใดๆ จะเกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของตน และใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัว ให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพผลด้วย (ประหยัด หงส์ทองคำ. 2540 : 15)

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่น มีที่มา 2 ประการ คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเทศบาล มีผู้บริหารคือ นายกเทศมนตรี ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ใน เมืองพัทยา มีผู้บริหารคือ นายกเมืองพัทยา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำงานภายใต้การตรวจสอบและถ่วงดุลโดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สภาท้องถิ่น) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่บริหารงานภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่นและประชาชนในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบจัดบริการสาธารณะในพื้นที่ปกครองของตนเอง ซึ่งปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 7,853 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558 : www.dla.go.th)

ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในสภาวะที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการดำเนินงาน ทั้งงบประมาณ และกำลังคน การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่รับรู้ เช่น การพึ่งพางบประมาณจากส่วนกลางสูง ปัญหาความไม่คุ้มค่าในการดำเนินงาน ปัญหาความรู้และทักษะของบุคลากรในการจัดบริการสาธารณะ และปัญหาธรรมาภิบาลในการบริหาร มีกระบวนการในการทุจริตที่มีการป้องกันการเอาผิดอย่างเป็นกระบวนการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กซึ่งขาดกลุ่มประชาชนหรือกลุ่มประชาสังคมที่จะเข้ามาตรวจสอบการทำงาน ความท้าทายต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญในปัจจุบัน คือ การสร้าง ความสมดุลระหว่างภารกิจที่รับผิดชอบ ความคาดหวังของประชาชน และทรัพยากรที่องค์กรมีได้อย่างไร ดังนั้น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยในการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่นและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร รวมทั้งการปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 24)

นอกจากนี้ สภาพปัญหาจากผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จำนวน 7,853 แห่ง เป็นประจำทุกปี โดยในปีงบประมาณ 2556 ได้ดำเนินการตรวจประเมินการปฏิบัติราชการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริการงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ พบว่า ได้คะแนนรวมเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ร้อยละ 79.49 รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ร้อยละ 78.02 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ร้อยละ 74.06 (สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2558 : www.dla.go.th)

ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในครั้งนี คือ ตามหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 0107/ว 5046 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2558 เรื่อง ผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 พบว่า มี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 11 แห่ง ด้านการส่งเสริมและจัดการศึกษา จำนวน 7 แห่ง ด้านการส่งเสริมอาชีพ จำนวน 7 แห่ง ด้านการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 แห่ง ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี จำนวน 11 แห่ง จากสภาพที่ปรากฏดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมทั้งประเทศ ดังนั้น บทบาททางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดในมิติอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ หรือเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นสตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน นายเทศมนตรี จำนวน 129 คน และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 287 คน รวมทั้งสิ้น 426 คน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้สิ่งจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 185) รวมถึงมีการประยุกต์กระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ในการดำเนินงานของท้องถิ่น จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ต้องนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจของหน่วยงาน (สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2558 : www.dla.go.th)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี เป็นผู้บริหารสูงสุดที่มีอำนาจหน้าที่ และมีบทบาทรับผิดชอบโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงมีสถานะเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Narayanan and Zane. 2009 : 234) การพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี ให้มีสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพราะผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรีที่มีสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จะสามารถคิดในเชิง ยุทธศาสตร์ แสวงหาหนทางพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้ข้อจำกัดที่มี สามารถจัดการกับ อุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังสามารถเป็นผู้ประสานทรัพยากรและความร่วมมือ จากทั้งภายในและภายนอกมาร่วมกันพัฒนาพื้นที่ สามารถเป็นผู้ประสานให้ทุกฝ่ายเกิดความ เข้าใจและเป็นหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงสามารถพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นที่พึ่งพาของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ (Hitt, Ireland and Hoskisson. 2005 : 163)

นอกจากนั้น Petrick and Furr (1995 : 69) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ฝึกสอน ผู้เอื้ออำนวย เป็นครู และพี่เลี้ยงแก่บุคลากรใน องค์กร 2) ผู้นำต้องร่วมกับทุกคนในการสร้างวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อของ องค์กรขึ้นแล้วใช้การยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์และค่านิยมดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการควบคุม 3) มุ่งให้เกิดการร่วมมือกันเองภายในองค์กรด้วยการลดความขัดแย้งและให้บุคลากรหันไป แข่งขันกับภายนอก 4) เปิดกว้างการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศอย่างทั่วถึง 5) มี ความคิดเป็นเจ้าของร่วมกันของทุกคน 6) ส่งเสริมให้แต่ละคนทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันใน รูปแบบทีมงาน และ 7) ต้องคิดเสมอว่า พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ใน ทำนองเดียวกับ Bass (1990 : 98) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำมีความจำเป็นต่อองค์กร โดยเฉพาะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพราะจะเป็นผู้ปลุกกระแสความคิดใหม่ ค่านิยมใหม่ และจิตสำนึกใหม่โดย การโน้มน้าวและปลุกเร้าจิตของผู้ตาม และยังสร้างแนวทางปฏิบัติใหม่และประพฤติกรรมเป็น แบบอย่างให้กับผู้ตาม ซึ่งหากการปฏิบัติการของผู้นำบังเกิดผลสำเร็จ ก็จะทำให้ผู้ตามมี ความคิดจิตสำนึกใหม่ และทุ่มเทพลังในการสร้างคุณภาพใหม่ให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งจาก การศึกษาของ พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2550 : 95) ที่ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีการพัฒนาที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล เช่น การสร้างบารมี และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ในองค์กร การกระตุ้นและสร้างปัญญาให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้รางวัลและลงโทษอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาของ บรรณเจ็ด เจริญเวช (2552 : 87) พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามผู้นำทางธรรมชาติและผู้นำอย่างเป็นทางการ ที่มีความเข้มแข็งและมีภูมิปัญญาสูง มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการตั้งกฎกติกาควบคุมและรักษากฎระเบียบต่าง ๆ และผู้นำที่ดียังต้องสามารถปรับใช้ภูมิปัญญาและจารีตประเพณีท้องถิ่นให้เข้ากับสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้นำคือ การทำงานบนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ของชุมชนโดยส่วนรวมเป็นหลัก (ยุพิน บัวคอม. 2553 : 89)

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เพราะสิ่งท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือ การทำหน้าที่ทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางบริการสาธารณะ เพื่อให้ทราบถึงระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี และทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี ผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาความสามารถและความเข้มแข็งของสตรี และขยายองค์ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการภาครัฐให้เพิ่มขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีลักษณะอย่างไร
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย
3. รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง การพัฒนาตนเอง การกล่อมเกลாதงการเมือง นโยบายขององค์กร และความคาดหวังของชุมชน มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ
 - ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย
 - 1.1 เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย
 - 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2.1 ประชากร ได้แก่ สตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย ได้แก่ นายกองการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองการบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 426 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558 : www.dla.go.th)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984 : 236 ; อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54 และ สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554 : 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 240 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างสตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย เป็นผู้ให้ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งละ 1 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของสตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย รวมจำนวน 240 คน

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย คือ

- 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- 2) การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน
- 3) แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง

1.3.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย คือ

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) การกล่อมเกลາทางการเมือง
- 3) นโยบายขององค์กร
- 4) ความคาดหวังของชุมชน

1.3.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย คือ

- 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 2) การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน
- 3) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

4) การสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง

5) การเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

2.1 เป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติในระดับบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดี และข้อมูลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ตอบปัญหาการวิจัยได้

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เป็นการสังเคราะห์บทบาทของผู้นำและผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Leadership and Strategic Leadership Roles) สำหรับองค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจากแนวคิดของ Boal and Hooijberg (2000), Davies and Davies (2006), Gandz (2006), and Crossan and others (2008) ให้เห็นว่าผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ควรจะต้องมีบทบาททางการบริหาร ดังนี้ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การปรับปรุง โครงสร้าง และกระบวนการดำเนินงาน 3) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร 4) การสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง และ 5) การเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 207) ; McClelland (1998 : 280-596) ; Segerman (1991 : 35) ; Starkey (1997: 14) ; Barnes (อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม. 2550 : 10) ; Boissevain and Mitchell (อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม. 2550 : 10) ; กฤษณ์ ศรีอินทร์สุทธิ (2555 : 100-105) ; เสกสรรค์ ประเสริฐกุล (2548 : 144-147) ; ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552 : 113-118) ; บุญธรรม พรเจริญ (2557 : 106-109) ; กิตติพงษ์ ขจีรัตน์วัฒนา (2552 : 82-85) ; Dawson et al. (1977 : 95-112) ;

สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554 : 416) ; Hogwood and Gunn (1984 : 209-218) ; ญัฐนันท์ สุขสวัสดิ์ (2556 : 123) ; ครุณี ไชยวงศ์ (2554 : 117) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อาณาจ การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง การพัฒนาตนเอง การกล่อมเกลாதางการเมือง นโยบายขององค์กร และความคาดหวังของชุมชน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ในการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จำนวน 7,853 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา รวม 1 ปี 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **รูปแบบพัฒนา** หมายถึง แบบจำลองที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สามารถแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง กับแรงจูงใจใฝ่อาณาจ การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง การพัฒนาตนเอง การกล่อมเกลาทางการเมือง นโยบายขององค์กร และความคาดหวังของชุมชน โดยอธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ โครงการ หรือกิจกรรมในระบบนั้นๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากเดิมซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาททางการบริหาร

2. **บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี** หมายถึง การแสดงออกของผู้นำท้องถิ่นซึ่งเป็นสตรีมีบทบาทหลายด้านในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ผู้หญิงที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล โดยมีบทบาททางการบริหาร ดังนี้

2.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร หมายถึง บทบาทการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและวิธีการของการดำเนินการ ซึ่งสร้างความได้เปรียบบนฐานของจุดแข็งและโอกาสที่เอื้ออำนวยของการดำเนินงานระยะยาวหรือวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการเชื่อมโยงการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ เชื่อมโยงจุดแข็งเข้ากับโอกาสขององค์กร สามารถสร้างความได้เปรียบ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยการตีความสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ

2.2 การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน หมายถึง บทบาทในการปรับระบบและองค์ประกอบของการบริหารภายในให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ตั้งแต่การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สามารถเชื่อมประสานการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน การสร้างความยืดหยุ่นให้แก่ระบบและโครงสร้างให้สามารถปรับตัวกับลักษณะของยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่หลากหลายของหน่วยงานย่อย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง บทบาทของการสร้างความสมดุลในการดำเนินยุทธศาสตร์ให้ทุกฝ่ายสามารถดำรงประสิทธิภาพหลักของหน่วยงาน การสร้างความสมดุลทั้งงานพัฒนาที่เน้นความคิดสร้างสรรค์และงานที่เน้นประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร หมายถึง บทบาทในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความสามารถ เข้าใจในระบบคิดของการจัดการ เข้าใจ และมีทักษะในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับหน่วยงานของตน ตลอดจนการพัฒนาให้สมรรถนะของการปฏิบัติงานอื่นที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบขององค์กรมีความโดดเด่นเพิ่มขึ้น การทำหน้าที่ในการคัดเลือก และระบุผู้ที่จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2.4 การสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทในการปรับตัวและการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กร การสร้างระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมการ

ดำเนินงานกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลาย เป็นต้น การปลูกฝังและเป็นตัวแบบของการปฏิบัติงาน บนฐานของจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาช่องทางและระบบของการสื่อสารองค์กรให้อยู่ในระดับที่เยี่ยมยอด

2.5 การเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง หมายถึง บทบาทในการนำบุคคลให้เกิดแรงบันดาลใจ มีแรงจูงใจ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการจัดการโดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เป็นการสร้างหลักประกันของการดำเนินงานว่า บุคลากรจะไม่ละทิ้งเป้าหมายพร้อมจะทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจเพื่อดำเนินงาน ผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อใจ และความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กร บทบาทในการกำกับและพัฒนาตนเองในการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรและเตรียมตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความตระหนักในตนและพัฒนาวิสัยของตนเพื่อให้การดำเนินงานไม่ได้เป็นผลมาจากความหลงผิดที่ตนรับรู้เท่านั้น

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งอิทธิพล หรือส่งผล หรือมีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี ทั้งทางตรง ทางอ้อม และ โดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้น จะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้ มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมาว่าการมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ

3.2 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน หมายถึง การสร้าง การริเริ่ม ชักนำ ผลักดัน ให้กำลังใจ กระตุ้นเชิญชวนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตรวจสอบติดตามประเมินผล การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน สามารถสนับสนุน และเกื้อกูลกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง หมายถึง การที่ประชาชนในระดับท้องถิ่น ได้มีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ และเห็นถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยตนเองโดยมิได้ถูกบังคับ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในเชิงสนับสนุนและต่อต้านการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ การบริหารงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนารวมถึงการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร และประโยชน์สาธารณะในระดับท้องถิ่น

3.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหน้าที่ของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการพัฒนาการสำรวจและการประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการศึกษาจากเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้อง กลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมของผู้บริหารท้องถิ่น

3.5 การกล่อมเกลາทางการเมือง หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ บรรทัดฐาน และค่านิยมต่าง ๆ ทางการเมืองจากกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๆ หรือบุคคลหนึ่ง ไปสู่อีกบุคคลหนึ่งที่มีฐานะเป็นผู้รับการถ่ายทอดโดยมีผลให้ผู้รับการถ่ายทอดมีความโน้มเอียง ความรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ บรรทัดฐาน และค่านิยมต่าง ๆ ทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกับผู้ถ่ายทอด ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้ข่าวสารการปลูกฝังค่านิยมและการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติต่าง ๆ ในด้านการเลือกตั้ง และการบริหารงานอย่างมีเจตนา

3.6 นโยบายขององค์กร หมายถึง แนวทางการบริหารงานที่ผู้บริหารท้องถิ่นได้เลือกไว้และนำไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การแปลงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตัวนโยบายให้ออกมาในรูปของแผนงาน โครงการ หรือแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน การพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การพัฒนาการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง การเข้าร่วม และการพัฒนาการเสริมอำนาจประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายของประชาชนที่ตรงกับความต้องการ

3.7 ความคาดหวังของชุมชน หมายถึง ระดับความต้องการหรือความมุ่งหวังที่คนในชุมชนอยากให้ผู้บริหารท้องถิ่นกระทำเพื่อความต้องการของประชาชนในชุมชนให้อยู่ได้อย่างสะดวกสบายและมีความสุขสงบ ที่ควรจะเกิดขึ้นในอนาคตในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารงานคลัง และนโยบายสาธารณะขององค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงในการปฏิบัติ การพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล และการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีกฎหมายจัดตั้ง เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีอิสระในการปกครองตนเอง มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท และมีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

5. ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำผลของการวิจัยมาพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ โดยกระบวนการจัดการความรู้ และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับประเทศและพร้อมจะก้าวไปสู่ระดับโลก

3. ได้สารสนเทศว่าด้วยเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการ

วางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของตนเองในการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY