

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

#### **ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า ระดับบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎี ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจ การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง การพัฒนาตนเอง การกล่อมเกลாதงการเมือง นโยบายขององค์กร ความคาดหวังของชุมชน กับบทบาททาง การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย จำนวน 240 คน

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดคสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลเฉพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ จนแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาททางการบริหาร รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

#### 1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

##### 1.1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

POWER	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)
PUBLI	แทน	การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (Public Networks)
CITIZ	แทน	แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (Citizen's Politics)

##### 1.1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

SELFD	แทน	การพัฒนาตนเอง (Self Development)
POLIT	แทน	การกล่อมเกลாதทางการเมือง (Political Socialization)
POLIC	แทน	นโยบายขององค์กร (Policy of Organization)
COMMU	แทน	ความคาดหวังของชุมชน (Community Expectations)
LOCAL	แทน	บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี (Local Politician Women)

## 1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

Md	แทน ค่ามัธยฐาน (Median)
Mo	แทน ค่าฐานนิยม (Mode)
IR	แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

## 2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

## 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย จำนวน 240 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้านการสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง และด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย รายละเอียดดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวม

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.87	0.39	มาก
ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน	3.81	0.46	มาก
ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	3.76	0.44	มาก
ด้านการสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง	3.47	0.38	มาก
ด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง	3.73	0.55	มาก
รวม	3.73	0.30	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง ( $\bar{X} = 3.73$ ) และด้านการสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 7 – 11

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และ  
ยุทธศาสตร์ขององค์กร

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมว่าสิ่งใดเป็นโอกาส สิ่งใดเป็นอุปสรรค	3.13	0.90	ปานกลาง
2. การตีความเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น	3.90	0.85	มาก
3. การแสวงหาโอกาสในการดำเนินการที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	4.30	0.69	มากที่สุด

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4. การกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานขององค์กรบนฐานของจุดแข็งและโอกาส	4.25	0.56	มากที่สุด
5. การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงาน	3.91	0.70	มาก
6. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาวเป็นเป้าหมายเชื่อมโยงการดำเนินงานของทุกฝ่าย	3.72	0.83	มาก
รวม	3.87	0.39	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ การแสวงหาโอกาสในการดำเนินการที่สร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และการกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานขององค์กรบนฐานของจุดแข็งและโอกาส ( $\bar{X} = 4.25$ ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) การตีความเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.90$ ) และการกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาวเป็นเป้าหมายเชื่อมโยงการดำเนินงานของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 3.72$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมว่าสิ่งใดเป็นโอกาสสิ่งใดเป็นอุปสรรค ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์	4.45	0.60	มากที่สุด
2. การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้เชื่อมประสานการดำเนินงานของหน่วยต่าง ๆ	3.61	0.80	มาก
3. การสร้างความยืดหยุ่นให้แก่ระบบและโครงสร้างขององค์กร	3.80	0.72	มาก

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4. การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.76	มาก
5. การสร้างความสมดุลในการดำเนินงานเพื่อสร้างประสิทธิผลหลักของหน่วยงาน	3.70	0.78	มาก
6. การพัฒนาที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มุ่งสู่การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.81	มาก
รวม	3.81	0.46	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.45$ ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสร้างความยืดหยุ่นให้แก่ระบบและโครงสร้างขององค์กร ( $\bar{X} = 3.80$ ) การสร้างความสมดุลในการดำเนินงานเพื่อสร้างประสิทธิผลหลักของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) และการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น	4.18	0.69	มาก
2. การทำหน้าที่ในการคัดเลือกผู้ที่มีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นสายงานผู้บริหารขององค์กร	4.14	0.75	มาก
3. การคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่	3.63	0.74	มาก
4. การส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความรู้สึกร่วมใจในการมีส่วนร่วมแบบข้ามสายงาน	3.66	0.73	มาก

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5. การให้รางวัลกับบุคคลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงาน	3.60	0.75	มาก
6. การสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.36	0.90	ปานกลาง
รวม	3.76	0.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.18$ ) การทำหน้าที่ในการคัดเลือกผู้ที่มีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นสายงานผู้บริหารขององค์กร ( $\bar{X} = 4.14$ ) และการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความรู้สึกเต็มใจในการมีส่วนร่วมแบบข้ามสายงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.36$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง

บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	3.62	0.82	มาก
2. การปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นชุมชนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง	3.75	0.86	มาก
3. การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง	2.99	0.69	ปานกลาง
4. การพัฒนาช่องทางระบบการสื่อสารองค์กรให้อยู่ในระดับที่เยี่ยมยอด	3.27	0.89	ปานกลาง
5. การมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.97	มาก
6. การปลูกฝังการเป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานบนฐานของจริยธรรม	3.54	0.83	มาก
รวม	3.47	0.38	มาก



จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการสร้างบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นชุมชนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง ( $\bar{X} = 3.75$ ) การมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.62$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การพัฒนาช่องทางระบบการสื่อสารองค์การให้อยู่ในระดับที่เยี่ยมยอด ( $\bar{X} = 3.27$ ) และการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 2.99$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาททางการบริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง

บทบาททางการบริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	3.78	0.73	มาก
2. การปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นชุมชนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง	3.68	0.76	มาก
3. การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง	3.62	0.79	มาก
4. การพัฒนาช่องทางระบบการสื่อสารองค์การให้อยู่ในระดับที่เยี่ยมยอด	3.68	0.82	มาก
5. การมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.85	มาก
6. การปลูกฝังการเป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานบนฐานของจริยธรรม	3.85	0.76	มาก
รวม	3.73	0.55	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปลูกฝังการเป็นตัวแทนของการปฏิบัติงานบนฐานของจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.85$ ) การบรรลุเป้าหมายที่ทำหยาความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.78$ ) และการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง การพัฒนาตนเอง การกล่อมเกลางานการเมือง นโยบายขององค์กร และความคาดหวังของชุมชน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สตรีผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2558 เป็นผู้ให้ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมจำนวน 240 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows (Joreskog, Karl G. and Sorbom. 1998 : 70) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลอง และทดสอบความตรง จนแบบจำลองทุกสมมติฐานการ

วิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติทุกตัวแปรจะต้องได้ 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน  $1 \pm$  ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.63	.58	-.037	.574
2. การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน	3.39	.36	.087	.375
3. แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง	3.50	.41	.196	.771
4. การพัฒนาตนเอง	3.44	.41	.481	.831
5. การกล่อมเกลາทางการเมือง	3.60	.51	-.158	.656
6. นโยบายขององค์กร	3.54	.49	-.082	.342
7. ความคาดหวังของชุมชน	3.65	.46	-.088	.148

จากตารางที่ 12 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน  $\pm 1$  (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.270) และค่าความโด่งไม่เกิน  $\pm 1$  (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.697) ซึ่งถือว่า

เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline. 2011 :50) แสดงให้เห็นว่ายอดของโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็น โค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างต่อไป

### 3.2.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกัน ไม่สัมพันธ์กัน หรือไม่แปรผันร่วมกัน (รังสรรค์ สิงหลิส. 2553 : 288) และค่าสัมประสิทธิ์จะมีขอบเขตตั้งแต่ -1.00 ถึง +1.00

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	LOCAL	POWER	PUBLI	CITIZ	SELFD	POLIT	POLIC	COMMU
LOCAL	1.000							
POWER	.637**	1.000						
PUBLI	.158**	.219**	1.000					
CITIZ	.314**	.365**	.421**	1.000				
SELFD	.342**	.350**	.375**	.751**	1.000			
POLIT	.554**	.813**	.237**	.463**	.552**	1.000		
POLIC	.360**	.614**	.295**	.334**	.386**	.635**	1.000	
COMMU	.425**	.612**	.232**	.227**	.204**	.479**	.673**	1.000

หมายเหตุ \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 7 ตัวแปร รวมทั้งหมด 21 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .204 ถึง.813 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว

แปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ การกล่อมเกลາทางการเมือง (POLIT) กับ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) กับ การพัฒนาตนเอง (SELFD)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 7 ตัว กับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าตั้งแต่ .158 ถึง .637 เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .637
2. การกล่อมเกลาทางการเมือง (POLIT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .554
3. ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .425
4. การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .342
5. นโยบายขององค์กร (POLIC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .360
6. แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .340
7. การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .158

3.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันเพียงใด โดยมีดัชนีชี้วัด ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 คำนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
1. ค่า $\chi^2 / df$ (Degree of Freedom) ค่าสถิติไค-สแควร์	< 2.00 ค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
2. GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	$\geq 0.90$ แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
3. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว	$\geq 0.90$ แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
4. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
5. RMR (Root Means Square Residual) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี
6. CN (Critical N) ขนาดตัวอย่างวิกฤต	> 200 สอดคล้องกลมกลืนดี

ที่มา : ดัดแปลงจาก รังสรรค์ สิงห์เลิศ (2553 : 288)

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรงและการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังต่อไปนี้

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 133.94, \text{ Degree of Freedom (df) } = 6$$

$$p\text{-value} = 0.000 (p\text{-value} \Rightarrow .05)$$

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.298

Root Means Square Residual (RMR) = 0.0602

Standardized RMR = 0.0601

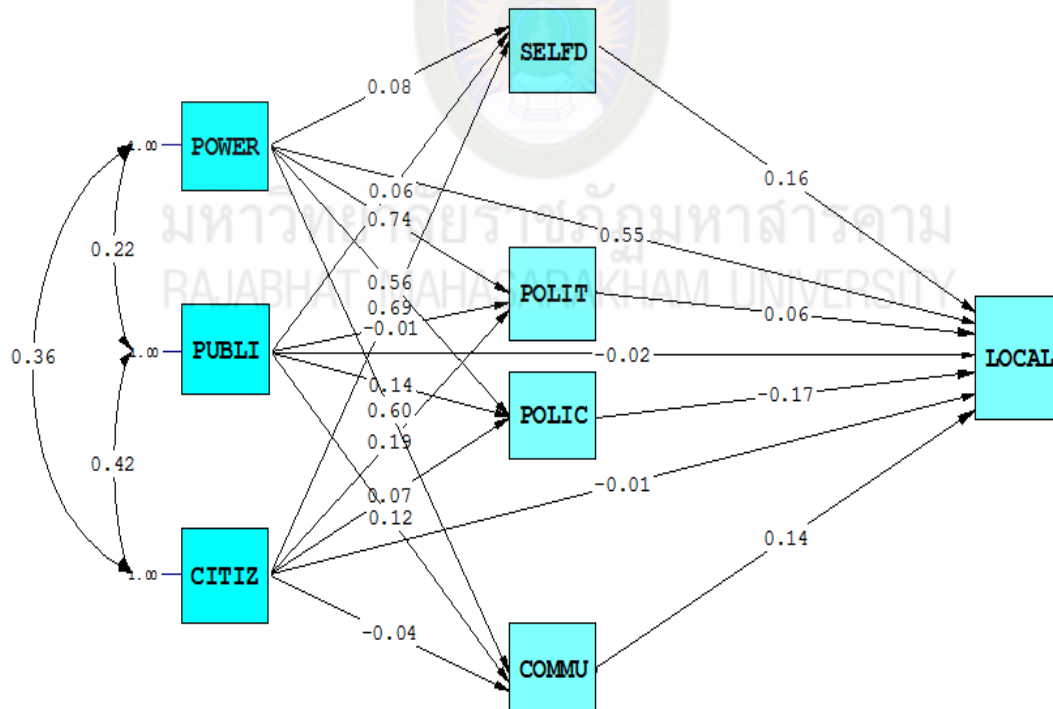
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.890

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.341

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.148

Critical N (CN) = 31.000

ค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $\chi^2 = 133.34$  ,  $df = 6$  ,  $p\text{-value} = 0.000$  ,  $RMSEA = 0.298$  ,  $RMR = 0.0601$  ,  $GFI = 0.890$  ,  $AGFI = 0.341$  ,  $CN = 31.000$  สรุปว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นำเสนอข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 4



Chi-Square=133.94, df=6, P-value=0.00000, RMSEA=0.298

แผนภาพที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตามตัวแบบดั้งเดิม



การทดสอบสมมติฐานดั้งเดิมไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุ่งตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ ยืดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating – MG) ข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) จากนั้นปรับที่ละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับตัวแบบ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎีและทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง เมื่อค่าสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจนได้ตัวแบบสุดท้าย ซึ่งได้ค่าสถิติ คือ

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 1.26, \text{ Degree of Freedom (df)} = 1$$

$$\text{p-value} = 0.2615$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.0330$$

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.00751$$

$$\text{Standardized RMR} = 0.00751$$

$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.999$$

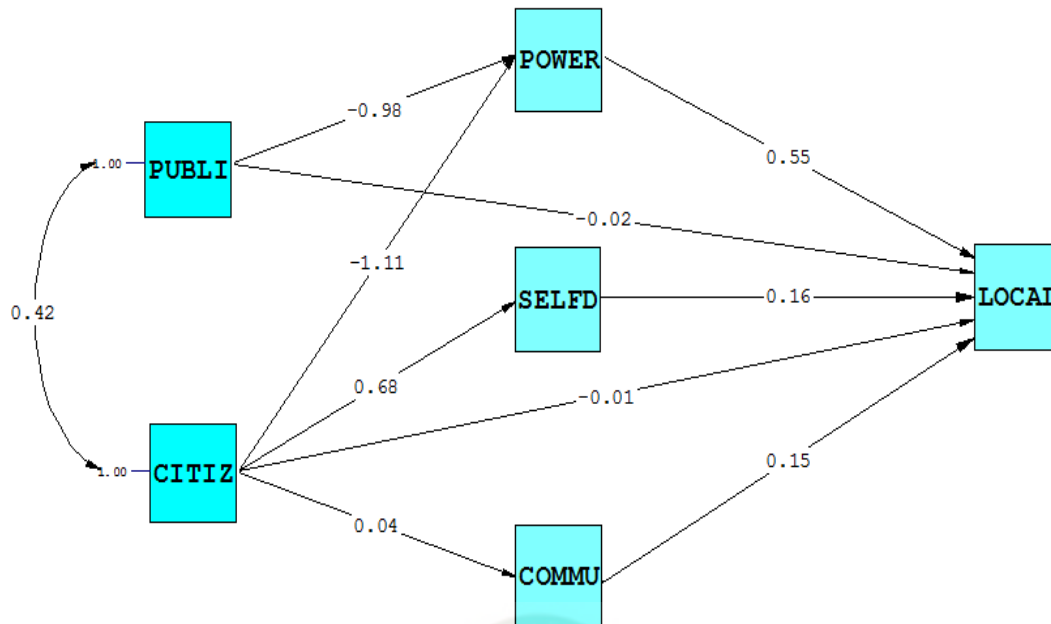
$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.953$$

$$\text{Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)} = 0.0277$$

$$\text{Critical N (CN)} = 1258.505$$

ตัวแบบสุดท้าย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $\chi^2 = 1.26$ ,  $df = 1$ ,  $p\text{-value} = 0.2615$ ,  $RMSEA = 0.0330$ ,  $RMR = 0.00751$ ,  $GFI = 0.999$ ,  $AGFI = 0.953$ ,  $CN = 1258.505$  แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 5





Chi-Square=1.26, df=1, P-value=0.26145, RMSEA=0.033

**แผนภาพที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตัวแบบสุดท้าย

**ตารางที่ 15** ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ (Chi Square)	p-value =>.05	$\chi^2 = 133.94$ , df=6 (p-value=0.00)	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 1.26$ , df=1 (p-value=0.26145)	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.89	ไม่ผ่าน	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq 0.90$	0.34	ไม่ผ่าน	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq 0.05$	0.29	ไม่ผ่าน	0.03	ผ่านเกณฑ์
RMR	$\leq 0.05$	0.06	ไม่ผ่าน	0.01	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 15 เมื่อมีการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผลการทดสอบพบว่า โมเดลการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 1.26 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 มีความน่าจะเป็น (*p*-value of  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.26145 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ Chi Square/df มีค่าเท่ากับ 1.26/1 เท่ากับ 1.26 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 2.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 และ 0.95 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.01 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังแสดงผลในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16** อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ( $R^2$ ) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรตามในโมเดลที่ปรับปรุงใหม่

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่			
		LOCAL	POWER	SELFD	COMMU
PUBLI	DE	-0.02	-0.98	-	-
	IE	0.04	1.06	-	0.11
	TE	0.02	0.07	-	0.11
CITIZ	DE	-0.01	-1.11	0.68	0.04
	IE	0.31	1.44	0.04	0.14
	TE	0.30	0.33	0.72	0.18
POWER	DE	0.55	-	-	-
	IE	-0.59	-	-	-
	TE	-0.04	-	-	-
SELFD	DE	0.16	-	-	-0.14
	IE	-0.00	-	-	0.00
	TE	0.16	-	-	-0.14
COMMU	DE	0.15	-	-	-
	IE	-0.01	-	-	-
	TE	0.14	-	-	-
$R^2$		0.437	0.850	0.586	0.527

หมายเหตุ DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)  
 IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)  
 TE แทน อิทธิพลโดยรวม (Total Effects)  
 $R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

$\chi^2 = 1.26$  ,  $df = 1$  ,  $p\text{-value} = 0.2615$  ,  $RMSEA = 0.0330$  ,  $RMR = 0.00751$  ,  $GFI = 0.999$  ,  
 $AGFI = 0.953$  ,  $CN = 1258.505$

จากตารางที่ 16 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาท  
ทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ทั้งอิทธิพลทางตรง  
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม อธิบายได้ดังนี้

#### 1. อิทธิพลทางตรง

คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5  
ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง  
เท่ากับ 0.55

1.2 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ  
0.16

1.3 ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล  
ทางตรง เท่ากับ 0.15 และมีค่าอิทธิพลทางลบต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จำนวน 2 ปัจจัย คือ

1.4 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.01

1.5 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.02

#### 2. อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า  
อิทธิพลส่งผ่านปัจจัยคั่นกลางต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี  
ในประเทศไทย ดังนี้

2.1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบทบาททางการบริหาร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย  
มีค่าอิทธิพลส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) มีดังนี้

2.1.1 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ 1.44

2.2.2 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ 1.06

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบทบาททางบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการพัฒนาตนเอง (SELFD) มีดังนี้

2.2.1 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ 0.04

2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบทบาททางบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความคาดหวังของชุมชน (COMMU) มีดังนี้

2.3.1 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ 0.14

2.3.2 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ 0.11

### 3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่

3.1 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.30

3.2 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.16

3.3 ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.14

3.4 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.02

3.5 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.04

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ทั้ง 5 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 43.70 ( $R^2 = 0.437$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มี 5 ปัจจัย ได้แก่ แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) การพัฒนาตนเอง (SELFD) ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ทั้ง 5 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ที่ได้ทั้ง 5 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความคาดหวังของชุมชน ปัจจัยด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยในเบื้องต้น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของทั้ง 5 ด้าน (ด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังของชุมชน ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ) ที่จะนำมาจัดรูปแบบพัฒนาอย่างละเอียดว่าคืออะไร หมายถึงอะไร และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยจึงยกร่างรูปแบบในการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน โดยผู้วิจัยเอง เพื่อเป็นร่างรูปแบบแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ

2. การนำเสนอรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยในเบื้องต้น เพื่อยืนยันรูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนักการเมืองสตรีดีเด่น ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เทคนิคเดลฟายนี้มุ่งสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกันกับการระดมสมอง (Brain Storming) ผู้เชี่ยวชาญจึงมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นและอธิบายในทุกประเด็นที่ต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถกเถียงความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นจริงและน่าเชื่อถือ ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็นจนกว่าข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

3. นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยให้สมบูรณ์ขึ้น

สำหรับรายละเอียดแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

1. การยกร่างรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยในเบื้องต้นโดยผู้วิจัย ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่จะนำมาพัฒนา คือ ด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังของชุมชน ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน และด้านแรงจูงใจใฝ่อาณา มากำหนดรูปแบบพัฒนาดังนี้

1.1 รูปแบบพัฒนาแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมืองเบื้องต้น (ปัจจัยที่ 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมืองเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือมีค่าเท่ากับ .30 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบพัฒนาแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมืองเบื้องต้น โดยได้ยกร่างขึ้นมา 1 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการฝึกอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนาแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับ ภาคส่วนอื่น การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินงาน

เองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้ง การสร้างความร่วมมือหรือความเป็นภาคีหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น

**หลักสูตรการอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่าง**

**ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน**

**เป้าหมาย** ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และตัวแทนภาคประชาชน

**วิทยากร** จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**หลักสูตร** บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

1. การทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง ๆ (3 ชั่วโมง) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง ๆ

เนื้อหาวิชา

- 1.1 การส่งเสริมให้ส่วนราชการทบทวนบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่
- 1.2 การปรับปรุง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ
- 1.3 การวางระบบการบริการสาธารณะทางเลือก (Alternative Service Delivery)
- 1.4 การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการถ่ายโอนภารกิจภาครัฐให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ
- 1.5 ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ และศักยภาพของภาคส่วนต่าง ๆ
- 1.6 สรุปสาระสำคัญของการทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง ๆ

2. การส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย

เนื้อหาวิชา

2.1 การส่งเสริมการสร้างร่วมมือในรูปแบบภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับเอกชน (Public-Private-Partnership : PPP)

2.2 กลไกการดำเนินการแบบร่วมลงทุนกับภาคเอกชน

2.3 การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการลงทุนของเอกชนร่วมในกิจการของรัฐ



2.4 การปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐให้ภาคเอกชนทำบริการสาธารณะแทน  
ภาครัฐ (Contestability)

2.5 รูปแบบการดำเนินงานในลักษณะหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ กับภาคประชา  
สังคม และชุมชน

2.6 รูปแบบและแนวทางการบริหารงานแบบเครือข่ายในรูปแบบพันธมิตร  
(Networked Governance)

2.7 สรุปสาระสำคัญของการส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้าง  
เครือข่าย

#### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 100 คน ๆ ละ 200 บาท รวม	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	5,000 บาท
3. ค่าเช่าสถานที่	5,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 600 บาท จำนวน 6 ชั่วโมง	3,600 บาท
รวมทั้งสิ้น	33,600 บาท

1. รูปแบบพัฒนาการพัฒนาตนเองเบื้องต้น (ปัจจัยที่ 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน  
การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 ซึ่งมีค่าอิทธิพลอยู่ในลำดับที่  
2 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยได้ยกกว้างขึ้นมา 1 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำและปฏิบัติ  
จริง โดยรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นการปูพื้นฐาน สร้างเจตคติ  
ทางบวกและเตรียมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้กับผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนา

2. การกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา เป็นการประเมินตนเอง  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อทราบว่าขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำใด  
และมีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร

3. การเตรียมตัวเพื่อการพัฒนา เป็นการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อม  
เพื่อรับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

4. การพัฒนา การดำเนินการเพื่อพัฒนาตามรูปแบบ เป็นการสร้างองค์ความรู้  
พัฒนาความเข้าใจ เจตคติ และทักษะเพื่อให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพัฒนา

ภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ การพัฒนาความรู้ทางการบริหารงาน บริหารคน และการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ โดยการปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง

5. การประเมินผล เป็นการประเมินผลในขั้นการพัฒนาว่าเกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปราย และการแสดงความคิดเห็น

โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรการอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้

### หลักสูตรการอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

**เป้าหมาย** ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**วิทยากร** จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**หลักสูตร** บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ (1 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย

ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ รวมถึงบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำ

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมาย ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

1.2 บทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำ

1.3 ความสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์

1.4 ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ทางการบริหารและการบริหารคน

2. การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ของ

ผู้นำที่พึงประสงค์

เนื้อหาวิชา

2.1 การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย

2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม

2.3 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2.4 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร

2.5 ค่านิยมประชาธิปไตย

3. การพัฒนาความรู้ทางการบริหารงาน (1 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีการบริหารงานแบบต่าง ๆ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไข และเลือกใช้วิธีการบริหารงานได้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์

#### เนื้อหาวิชา

- 3.1 ทีมงานและการทำงานเป็นทีม
- 3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.3 การบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

#### 4. การพัฒนาความรู้ทางการบริหารคน (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีการบริหารคนแบบต่างๆ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขและเลือกใช้วิธีการบริหารคนได้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์

#### เนื้อหาวิชา

- 4.1 การสื่อสารและการประสานงาน
- 4.2 มนุษย์สัมพันธ์
- 4.3 การจูงใจ
- 4.4 การบริหารความขัดแย้งและการตัดสินใจ
- 4.5 การบริหารเชิงกลยุทธ์
- 4.6 การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

#### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 100 คน ๆ ละ 200 บาท รวม	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	5,000 บาท
3. ค่าเช่าสถานที่	5,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 600 บาท จำนวน 6 ชั่วโมง	3,600 บาท
รวมทั้งสิ้น	33,600 บาท

#### 1.3 รูปแบบพัฒนาความคาดหวังของชุมชนเบื้องต้น (ปัจจัยที่ 3) ผลการวิเคราะห์

ปัจจัยด้านความคาดหวังของชุมชนเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ซึ่งมีค่าอิทธิพลอยู่ในลำดับที่ 3 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยได้ยกวางขึ้นมา 1 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการฝึกอบรมการการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชนและปฏิบัติจริง ให้สามารถพัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

สู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่ายและหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการ ขอร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรการอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชนและปฏิบัติจริง ดังนี้

### หลักสูตรการอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

**เป้าหมาย** ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**วิทยากร** จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**หลักสูตร** บรรยายตามรายวิชา จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริการ (1 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย

ของการบริการ ความสำคัญของการบริการ และลักษณะของการบริการ

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมายของการบริการ

1.2 ความสำคัญของการบริการ

1.3 ลักษณะของการบริการ

2. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบความหมายของคุณภาพการบริการ

เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพการบริการ และการวัดคุณภาพการให้บริการ

เนื้อหาวิชา

2.1 ความหมายของคุณภาพการบริการ

2.2 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพการบริการ

2.3 การวัดคุณภาพการให้บริการ

3. การพัฒนาความคาดหวังในคุณภาพบริการของประชาชน (1 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความ

สะดวกที่ได้รับจากการบริการ การประสานงานของการบริการ ทัศนคติและความสนใจต่อ

ประชาชน

ข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ คุณภาพของการบริการ และค่าใช้จ่ายในการบริการ

เนื้อหาวิชา

3.1 ความสะดวกที่ได้รับจากการบริการ

3.2 การประสานงานของการบริการ

3.3 อธิบายและความสนใจต่อประชาชน

3.4 ข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ

3.5 คุณภาพของการบริการ

3.6 ค่าใช้จ่ายในการบริการ

4. การพัฒนาการรับรู้บริการที่มีคุณภาพของประชาชน (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

พัฒนาการรับรู้บริการที่มีคุณภาพของประชาชน

เนื้อหาวิชา

4.1 คุณภาพที่คาดหวัง

4.2 การรับรู้คุณภาพโดยรวม

4.3 คุณภาพที่รับรู้จากประสบการณ์

4.4 ภาพลักษณ์ขององค์กร

4.5 ปัจจัยที่คาดหวังต่อคุณภาพ

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 100 คน ๆ ละ 200 บาท รวม	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	5,000 บาท
3. ค่าเช่าสถานที่	5,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 600 บาท จำนวน 6 ชั่วโมง	3,600 บาท
รวมทั้งสิ้น	33,600 บาท

1.4 รูปแบบพัฒนาการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเบื้องต้น (ปัจจัยที่ 4) ผล

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 ซึ่งมีค่าอิทธิพลอยู่ในลำดับที่ 4 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยได้ยกกร่างขึ้นมา 1 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการฝึกอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและปฏิบัติจริง โดยให้ภาคส่วนอื่นในสังคม อันได้แก่ ภาคเอกชน

องค์กรภาคประชาสังคมชุมชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินมากขึ้น โดยการพัฒนารูปแบบ กลไก วิธีการขั้นตอน และมาตรการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคส่วนอื่น ๆ สามารถเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะในภารกิจที่ภาครัฐการไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง และ/หรือภารกิจที่ภาคส่วนอื่นสามารถดำเนินการได้ดีกว่าภาครัฐการ ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรการอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและปฏิบัติจริง ดังนี้

**หลักสูตรการอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง**  
**เป้าหมาย** ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**วิทยากร** จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**หลักสูตร** บรรยายตามรายวิชา จำนวน 12 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารราชการ (4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความท้าทายของระบบราชการในการบริหารงานในโลกปัจจุบัน แนวโน้มการปฏิรูประบบราชการในโลกปัจจุบัน การบริหารงานของระบบราชการแบบประชาชนเป็นศูนย์กลางและการส่งมอบงานบริการ และตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่บริหารงานแบบประชาชนเป็นศูนย์กลาง และผลการบริหารงานแบบประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เนื้อหาวิชา

1.1 ความท้าทายของระบบราชการในการบริหารงานในโลกปัจจุบัน

1.2 แนวโน้มการปฏิรูประบบราชการในโลกปัจจุบัน

1.3 การบริหารงานของระบบราชการแบบประชาชนเป็นศูนย์กลางและการส่งมอบงานบริการ

1.4 ตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่บริหารงานแบบประชาชนเป็นศูนย์กลาง และผลการบริหารงานแบบประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ( Participative Management) (4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เทคนิคของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม วิธีการใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

เงื่อนไขและข้อจำกัดของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบของผู้บริหารที่ทำให้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ

#### เนื้อหาวิชา

- 2.1 ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.5 ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.6 เทคนิคของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.7 วิธีการใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เงื่อนไขและข้อจำกัดของการ

บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.8 องค์ประกอบของผู้บริหารที่ทำให้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ

#### 3. การมีส่วนร่วมของประชาชน (4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์การสร้างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

#### เนื้อหาวิชา

- 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
- 3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.3 หลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.4 ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.5 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.6 เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.7 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

- 3.8 เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.9 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.10 มาตรการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.11 การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารราชการภาครัฐในปัจจุบัน
- 3.12 ยุทธศาสตร์การสร้างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

#### งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 100 คน ๆ ละ 200 บาท รวม	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	5,000 บาท
3. ค่าเช่าสถานที่	5,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 600 บาท จำนวน 12 ชั่วโมง	4,800 บาท
รวมทั้งสิ้น	34,800 บาท

**1.5 รูปแบบพัฒนาแรงจูงใจใฝ่อำนาจเบื้องต้น (ปัจจัยที่ 5) ผลการวิเคราะห์ปัจจัย**  
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ  $-0.04$  ซึ่งมีค่าอิทธิพลอยู่ในลำดับที่ 5 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยได้ยกกร่างขึ้นมา 1 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ เพื่อสร้างความตระหนัก แรงจูงใจความภาคภูมิใจในบทบาทการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น เสริมสร้างวิสัยทัศน์และมุมมองที่จำเป็นต่อการบริหารแบบมืออาชีพภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารท้องถิ่น ทั้งในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณการเงินการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานของความรับผิดชอบของนักบริหารการเมืองมืออาชีพตามกฎหมายใหม่และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างจิตความสามารถของนักการเมืองมืออาชีพเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรการอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและปฏิบัติจริง ดังนี้

#### หลักสูตรการอบรมการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ

- เป้าหมาย** ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- วิทยากร** จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- หลักสูตร** บรรยายตามรายวิชา จำนวน 12 ชั่วโมง



## 1. นักบริหารมืออาชีพ

(4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ใหม่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความพร้อมของนักบริหารมืออาชีพ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## เนื้อหาวิชา

- 1.1 แนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
- 1.2 เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- 1.3 การบริหารการคลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 1.4 การบริหารงานบุคคลของ อปท.
- 1.5 การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 1.6 การจัดทำแผนของ อปท.
- 1.7 การบริหารงานการกระจายอำนาจ
- 1.8 การบริหารงานแบบมืออาชีพในภาวะความเปลี่ยนแปลง
- 1.9 กฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแล อปท.
- 1.10 กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อปท.
- 1.11 ภาวะผู้นำของผู้บริหารใน อปท.
- 1.12 การสื่อสารเพื่อเสวนาหาทางออกและการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

## 2. กฎการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตาม

(4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจจากบารมี

## เนื้อหาวิชา

- 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- 2.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 2.4 อำนาจจากการให้รางวัล
- 2.5 อำนาจจากการบังคับ

2.6 อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

2.7 อำนาจจากบารมี

3. การพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ (4 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่กับยุคเก่าแตกต่างกันอย่างไร การประเมินภาวะผู้นำยุคใหม่ของตนเอง การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ การเป็นต้นแบบที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ลูกน้องพิชิตเป้าหมาย การพัฒนาความคิดและสร้างค่านิยมให้ลูกน้อง การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารความแตกต่างของลูกน้อง

เนื้อหาวิชา

3.1 ภาวะผู้นำยุคใหม่กับยุคเก่าแตกต่างกันอย่างไร

3.2 การประเมินภาวะผู้นำยุคใหม่ของตนเอง

3.3 การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้

3.4 การเป็นต้นแบบที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ลูกน้องพิชิตเป้าหมาย

3.6 การพัฒนาความคิดและสร้างค่านิยมให้ลูกน้อง

3.7 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 การบริหารความแตกต่างของลูกน้อง

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 100 คน ๆ ละ 200 บาท รวม	20,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์	5,000 บาท
3. ค่าเช่าสถานที่	5,000 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากร ชั่วโมงละ 600 บาท จำนวน 12 ชั่วโมง	4,800 บาท
รวมทั้งสิ้น	34,800 บาท

2. การนำเสนอรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยในเบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนักการเมืองสตรีดีเด่นยืนยัน

ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยในเบื้องต้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะ

ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เทคนิคเดลฟายนี้นุ่งสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับการระดมสมอง (Brain Storming) ผู้เชี่ยวชาญจึงมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นและอธิบายในทุกประเด็นที่ต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถกแถลงความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นจริงและน่าเชื่อถือ ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็นจนกว่าข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก แบ่งออกเป็น 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านว่าควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล

รอบที่ 2 เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนว่าผู้เชี่ยวชาญยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากรอบที่ 1 อยู่หรือไม่

รอบที่ 3 เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างรูปแบบการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนักรการเมืองสตรีดีเด่นที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่

1. นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
3. นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
4. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อน้อย จังหวัดอำนาจเจริญ
5. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลโนสง่า จังหวัดร้อยเอ็ด
6. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม จังหวัดสุรินทร์
7. นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
8. นายกเทศมนตรีตำบลคอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่
9. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้า จังหวัดพะเยา

10. นายกเทศมนตรีตำบลศรีนครเตา จังหวัดสุโขทัย
11. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาข้าว จังหวัดเลย
12. นายกเทศมนตรีเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์
13. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว
14. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพชรชมพู จังหวัดกำแพงเพชร
15. นายกเทศมนตรีเมืองท่าเรือพระแท่น จังหวัดกาญจนบุรี
16. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาสามยอก จังหวัดลพบุรี
17. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม จังหวัดนครราชสีมา
18. นายกเทศมนตรีตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร
19. นายกเทศมนตรีตำบลเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา
20. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า แต่ละปัจจัยควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบเห็นด้วยว่า ควรมีคุณลักษณะข้อนี้อยู่ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

**ตารางที่ 17** ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

N=20

ลำดับ	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือ กันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	16	80.00
2	การอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ	15	75.00
3	การอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน	17	85.00
4	การอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	20	100.00
5	การอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ	18	90.00

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับกิจกรรมทั้ง 5 กิจกรรมที่มีผลต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ กิจกรรมการอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ กิจกรรมการอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ร้อยละ 75.00

จากการยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ยืนยันว่าเห็นด้วยกับกิจกรรมของทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาบทบาททางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดโดยต้องพัฒนาการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อันจะยังประโยชน์สู่ประชาชนอย่างแท้จริง
2. ควรมีการส่งเสริมให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส เป็นการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น
3. ควรพัฒนาความคิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยการให้แต่ละบุคคลหรือชุมชนแลกเปลี่ยนแสดงทัศนคติและความคิดเห็นระหว่างกัน ไม่ว่าจะความคิดเห็นที่แสดงออกไปนั้นจะอยู่ในประเด็นการสนทนาในขณะนั้นหรือไม่ เพราะเรื่องที่ใกล้ตัวที่นำมาพูดกันนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนิสัยพฤติกรรมในการพัฒนาความคิดของประชาชนภายในชุมชนและยังเป็นการสร้างจิตสำนึกในเรื่องของการยอมรับในความคิดเห็น ของชุมชนอื่น ๆ
4. ปัจจัยเชิงสาเหตุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเพิ่มการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน โดยผ่านการสร้างแรงจูงใจใฝ่อาณาจ และการเพิ่มแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมืองโดยผ่านการพัฒนาตนเอง และความคาดหวังของประชาชนด้วยการให้ประชาชนร่วมรับฟังความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องเป็นการเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและยังเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาทเป็นคณะทำงาน เป็นการเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานด้วย เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น ช่องทางที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นให้มีหลายช่องทางมากขึ้น

5. ปัจจัยการพัฒนาตนเอง และความคาดหวังของประชาชนควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เช่น การพัฒนาการสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคมเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง การสร้างอำนาจบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาแนวนโยบายการให้บริการสาธารณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

6. ควรเพิ่มปัจจัยการสนับสนุนจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดระเบียบ ข้อกำหนดต่าง ๆ การสั่งการ การแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติระดับท้องถิ่น รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ปัญหาในการพัฒนาที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ งบประมาณไม่เพียงพอ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนา

ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 สรุปได้ว่า แต่ละปัจจัยมีกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จะประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง มีจำนวน 1 กิจกรรม ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 1 กิจกรรม ปัจจัยความคาดหวังของชุมชน จำนวน 1 กิจกรรม ปัจจัยด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน 1 กิจกรรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ 1 กิจกรรม ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมของทั้ง 5 ปัจจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 อีกครั้ง

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 นี้ เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบที่ได้จากรอบที่ 1 ตามที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้คำตอบไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

**ตารางที่ 18** ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยทางการบริหาร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	กิจกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยทางการบริหาร	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การอบรมการส่งเสริมระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	3.50	1.00	สอดคล้อง กันมาก
2	การอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ	3.50	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการ ให้บริการประชาชน	3.00	1.00	สอดคล้อง กันปานกลาง
4	การอบรมการขับเคลื่อนการบริหาร ราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
5	การอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ	3.50	1.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 18 กิจกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของสตรีในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า กิจกรรมที่ก่อให้เกิด  
การพัฒนามหาวิทยาลัยทางการบริหาร มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง  
ควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยทางการ  
บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 ดังที่กล่าวมา  
ข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ยืนยันว่ากิจกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยทางการบริหาร  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 5 ด้าน  
ได้แก่

1. การพัฒนาแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง จำนวน 1 กิจกรรม
2. การพัฒนาตนเอง จำนวน 1 กิจกรรม
3. การพัฒนาความคาดหวังของชุมชน จำนวน 1 กิจกรรม
4. การพัฒนาการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน จำนวน 1 กิจกรรม
5. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่อำนาจ จำนวน 1 กิจกรรม



### 2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 นี้ เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละโครงการมาสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

**ตารางที่ 19** ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

\ ลำดับ	กิจกรรมการพัฒนาบทบาททางการบริหาร	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2	การอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	การอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
5	การอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก

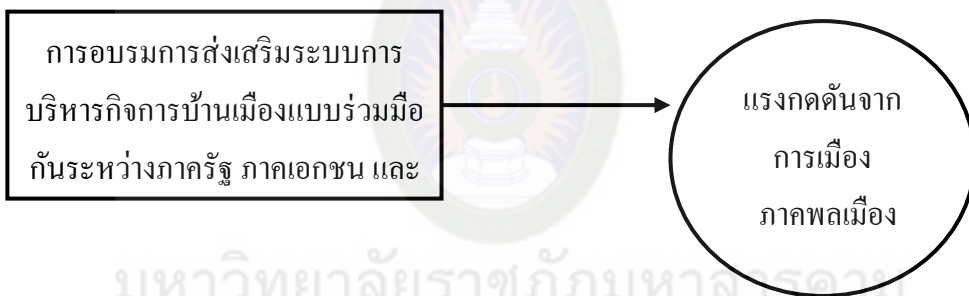
จากตารางที่ 19 กิจกรรมการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า กิจกรรมทั้ง 5 กิจกรรมของการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 ทุกข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย สอดคล้องกัน



## 2.4 การสังเคราะห์รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

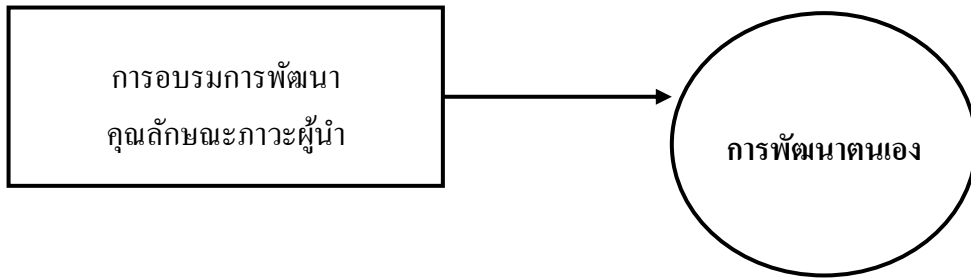
ผู้วิจัยนำกิจกรรมทั้ง 5 กิจกรรมของทั้ง 5 ปัจจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญระบุว่ามีส่วนต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มาทำการสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย และผู้วิจัยได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ ปรากฏผล ดังนี้

2.4.1 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 1 กิจกรรม ตามแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี ด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.4.2 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยด้านการพัฒนาตนเอง ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 1 กิจกรรม ตามแผนภาพที่ 7



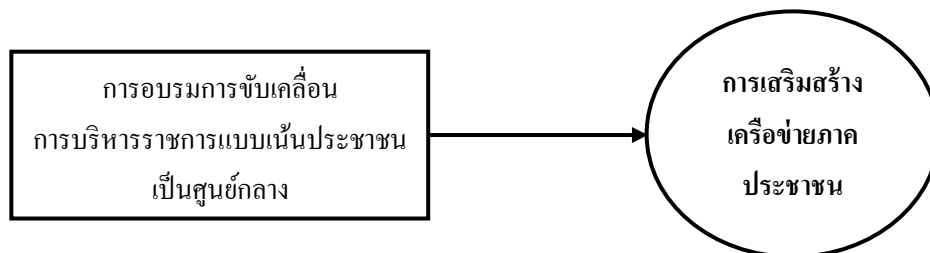
แผนภาพที่ 7 รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี ด้าน  
การพัฒนาตนเอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.4.3 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านความคาดหวังของชุมชน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญ  
ได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควร  
ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ตามแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีด้าน  
ความคาดหวังของชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

2.4.4 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน  
ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนว  
ทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 1 กิจกรรม ตามแผนภาพที่ 9



**แผนภาพที่ 9** รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี  
ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
ประเทศไทย

2.4.5 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้  
ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควร  
ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ตามแผนภาพที่ 10



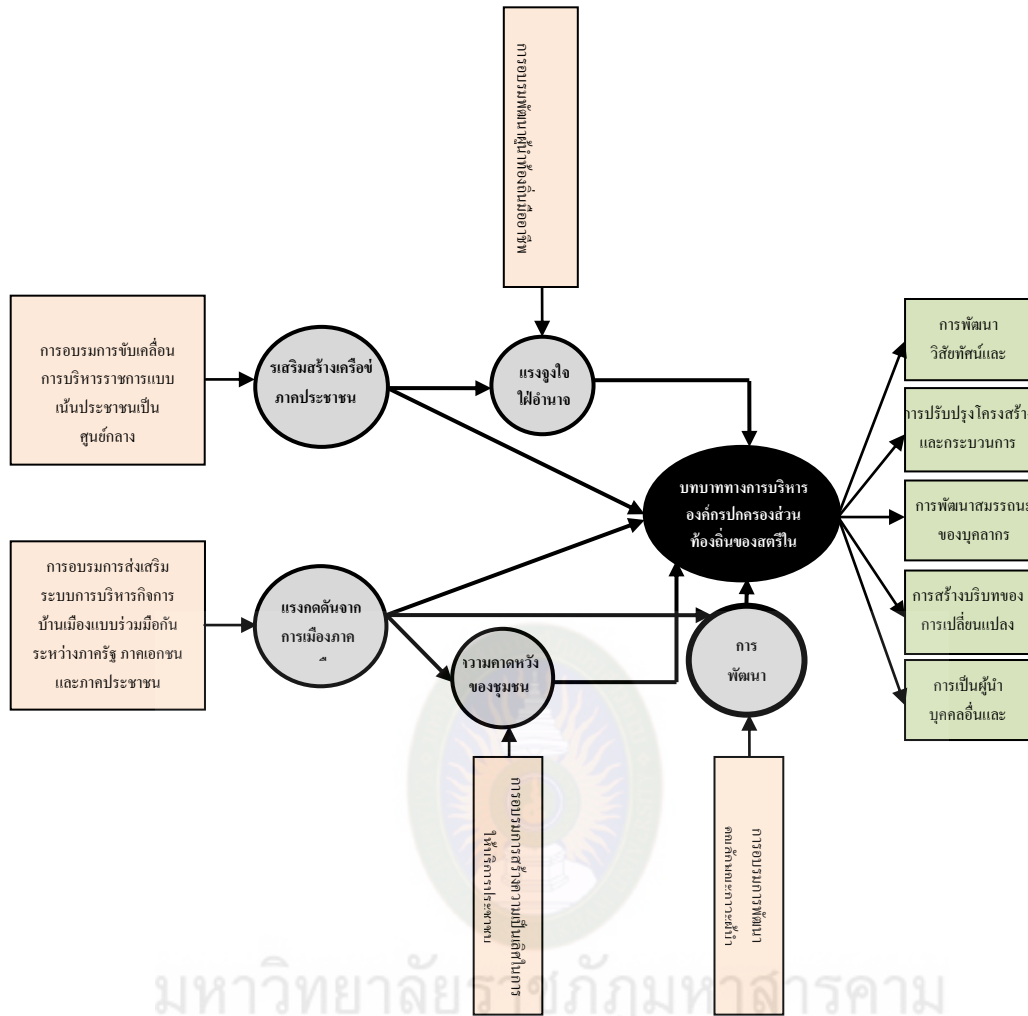
**แผนภาพที่ 10** รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี  
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยเหนือ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20  
คน และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษารวบรวมมาสรุปได้ว่า รูปแบบพัฒนา  
บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางที่  
เหมาะสมในการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเท  
ศไทย เมื่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาบทบาททางการบริหารก็จะ  
ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำองค์กรจึงเป็นผู้มี  
ส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะไม่สามารถ  
เกิดขึ้นได้เลยหากผู้นำไม่เป็นผู้นำริเริ่ม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงบทบาททางการบริหารซึ่ง  
จะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็น  
ภารกิจที่ท้าทายสำคัญของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้นำองค์กรในฐานะผู้มีบทบาท  
สำคัญในระดับองค์กรจึงต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับ  
เคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญสอดคล้องกันสามารถ  
แสดงความสัมพันธ์ของทั้ง 5 ปัจจัยได้ดังแผนภาพที่ 11 อันประกอบด้วย คุณลักษณะ คือ ด้าน

แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง จำนวน 1 กิจกรรม ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 1 กิจกรรม ด้านความคาดหวังของชุมชน จำนวน 1 กิจกรรม ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน จำนวน 1 กิจกรรม และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ จำนวน 1 กิจกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง ผ่านกิจกรรมการอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
2. การพัฒนาตนเอง ผ่านกิจกรรมการอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาความคาดหวังของชุมชน ผ่านกิจกรรมการอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
4. การพัฒนาการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ผ่านกิจกรรมการอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง
5. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผ่านกิจกรรมการอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะเวลาที่ 1 และระยะเวลาที่ 2 มาสร้างรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



แผนภาพที่ 11 รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย (Mittira' Model)