

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย พบว่า

1. ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 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 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ การแสวงหาโอกาสในการดำเนินการที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และการกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานขององค์กรบนฐานของจุดแข็งและโอกาส ( $\bar{X} = 4.25$ ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) การตีความเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.90$ ) และการกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาวเป็นเป้าหมายเชื่อมโยงการดำเนินงานของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 3.72$ ) และอยู่ในระดับ

ปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมว่าสิ่งใดเป็นโอกาสสิ่งใดเป็นอุปสรรค ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ

1.2 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.45$ ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสร้างความยืดหยุ่นให้แก่ระบบและโครงสร้างขององค์การ ( $\bar{X} = 3.80$ ) การสร้างความสมดุลในการดำเนินงานเพื่อสร้างประสิทธิผลหลักของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) และการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์การให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

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

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

1.5 ด้านการเป็นผู้นำบุคคลอื่นและตนเอง ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปลูกฝังการเป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานบนฐานของจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.85$ ) การบรรลุเป้าหมายที่ทำทายความสามารถของตนเอง ( $\bar{X} = 3.78$ ) และการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.30 การพัฒนาตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.16 ความคาดหวังของชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.14 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.02 และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.04 สามารถพยากรณ์การพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ได้ร้อยละ 43.70 ( $R^2 = 0.437$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 1.26$ ,  $df = 1$ ,  $p\text{-value} = 0.2615$ ,  $RMSEA = 0.0330$ ,  $RMR = 0.00751$ ,  $GFI = 0.999$ ,  $AGFI = 0.953$ ,  $CN = 1258.505$ )

3. ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ได้จัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จำนวน 5 กิจกรรม คือ

3.1 ด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ

3.3 ด้านการพัฒนาความคาดหวังของชุมชน รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

3.4 ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมการขับเคลื่อนการบริหารราชการแบบเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3.5 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 1. บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีมีบทบาททางการบริหารด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วยการแสวงหาโอกาสในการดำเนินการที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานขององค์กรบนฐานของจุดแข็งและโอกาส มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานตามเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้เกิดขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงาน ด้วยการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ การสร้างความยืดหยุ่นให้แก่ระบบและโครงสร้างขององค์กร การสร้างความสมดุลในการดำเนินงานเพื่อสร้างประสิทธิผลหลักของหน่วยงานส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาที่เน้นความคิดสร้างสรรค์มุ่งสู่การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระดับบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทยจึงอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรวรรณี ไชยปัญญา (2556 : 136) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีทักษะแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำทีมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 2.75, df = 4, p-value = 0.60, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97)

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพลินพิศ โลหากาศ (2556 : 112) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบทบาทในการเสริมสร้าง และด้านที่มีเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง (CITIZ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.30 การพัฒนาตนเอง (SELF) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.16 ความคาดหวังของชุมชน (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.14 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน (PUBLI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.02 และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POWER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.04 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ได้ร้อยละ 43.70 ( $R^2 = 0.437$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 1.26$ , df = 1, p-value = 0.2615, RMSEA = 0.0330, RMR = 0.00751, GFI = 0.999, AGFI = 0.953, CN = 1258.505) ผู้วิจัยได้นำทั้ง 5 ปัจจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

## 2.1 แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง

กล่าวได้ว่า แรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการพัฒนาอุดมการณ์ของประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยตนเอง โดยการส่งเสริมประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ ส่งเสริมบทบาทการเคลื่อนไหวที่มุ่งตรวจสอบกระบวนการบริหารงานท้องถิ่น ส่งเสริมภาคพลเมืองในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาของท้องถิ่นพัฒนาช่องทางตรวจสอบการดำเนินงานของท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร และประโยชน์สาธารณะ รวมถึงการพัฒนากระบวนการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง ปัจจัยด้านแรงกดดันจากการเมืองภาคพลเมือง มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง 2) การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ 3) การส่งเสริมบทบาทการเคลื่อนไหวตรวจสอบการบริหารงานท้องถิ่น 4) การส่งเสริมภาคพลเมืองในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาของท้องถิ่น 5) การพัฒนาช่องทางตรวจสอบการดำเนินงานของท้องถิ่น และ 6) การพัฒนาอุดมการณ์ของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณ์ ศรีอินทร์สุทธิ (2555 : 61-65) ได้ศึกษาเรื่อง การเมืองภาคพลเมืองกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี อำเภอไทรน้อยจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเมืองภาคพลเมืองมีผลต่อคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดได้พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ความเป็นพลเมืองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีมากที่สุด

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลภัทร ช่างสากล (2558 : 246) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรมของบุคลากร (0.33) การสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับชาติ (0.32) การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามของผู้นำ

(0.24) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้นำ (0.21) แรงกดดันจากการเมืองภาคประชาชน (0.15) การพัฒนาบุคลากร (0.05) และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม (0.03) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ 55.60 ( $R^2 = 0.556$ ,  $p\text{-value} \leq .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 30.68$ ,  $df = 22$ ,  $p\text{-value} = 0.10284$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.99$ ,  $RMSEA = 0.01$ ,  $RMR = 0.0061$ ,  $CN = 3151.372$ ) และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ และ (2) การเพิ่มแรงกดดันทางการเมืองจากภาคประชาชน ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันในเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาความเป็นเอกภาพของบุคลากร และการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม

## 2.2 การพัฒนาตนเอง

กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ซึ่งมาด้วยความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะช่วยในเรื่องของจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของพนักงาน และสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร โดยมีการพัฒนาการเรียนรู้จากการทำงาน การเสริมสร้างความรู้ให้เกิดทักษะใหม่ที่จะช่วยเพิ่มผลงาน การพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการบริหารงานท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงการบริหารในปัจจุบัน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารในอนาคต และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การพัฒนาตนเองของผู้บริหารจึงประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรมปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) การเสริมสร้างความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) การพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการบริหารงานท้องถิ่น 4) การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อวางแผนเรียนรู้

อย่างเป็นระบบในการบริหาร 5) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และ 6) การพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤงคาร (2550 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่าการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ (2557 : 112) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จิตใจ และร่างกายในระดับมาก ส่วนการพัฒนาตนเองทางสังคมมีเพียงระดับปานกลาง โดยรวมจัดว่ามีการพัฒนาตนเองระดับมาก นอกจากนี้อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค้ำจุน การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ระดับดีและเป็นที่ยอมรับด้วย คิดเป็นร้อยละ 87.6 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปสมการโครงสร้าง ดังนี้  $SeD = 0.070 MaF + 0.723 * MoF ; R^2 = 0.528$  ,  $WE = 0.340 * MaF + 0.746 * Mof + 0.450 * Sed ; R^2 = 0.876$



### 2.3 ความคาดหวังของชุมชน

กล่าวได้ว่า ความคาดหวังของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีระดับความต้องการหรือความมุ่งหวังที่อยากกระทำเพื่อความต้องการของประชาชนในชุมชนให้อยู่ได้อย่างสะดวกสบายและมีความสุขสงบ ที่ควรเกิดขึ้นในอนาคตในลักษณะที่ถูกต้อง โดยพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น พัฒนาแผนนโยบายการให้บริการสาธารณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น การส่งเสริมสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นยังมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ความสามารถในการสื่อสารและระบบคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ การจูงใจจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังของประชาชนต่อผลที่เกิดขึ้น ปัจจัยด้านความคาดหวังของชุมชน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร 2) การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น 3) การพัฒนาแผนนโยบายการให้บริการสาธารณะที่เหมาะสมกับท้องถิ่น 4) การส่งเสริมสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม 5) ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 6) ส่งเสริมการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 7) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร และ 8) พัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสกสรรค์ สุขแสง (2553 : 96) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลภูโจ้ง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของประชาชนในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวัง พบว่า ประชาชน มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีด้านกระบวนการเรียนรู้

และการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขแตกต่างจากความคาดหวัง

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌพลพัทธ์ จิรเจริญสมบัติ (2553 : 154) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพการส่งมอบบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สามารถอธิบายคุณภาพการส่งมอบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย การจัดการความรู้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติขององค์กร การจัดการกระบวนการ การนำองค์กร การมุ่งเน้นความคาดหวังของประชาชน และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

#### 2.4 การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน

กล่าวได้ว่า การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังมีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน โดยการรับรู้มุมมองร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย การสร้างผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย การเสริมสร้างระบบความสัมพันธ์ของการสื่อสารเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง และมีกระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกันในเชิงแลกเปลี่ยนของเครือข่าย ซึ่งลักษณะการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการรวมตัวของภาคประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในชุมชนชนบท เป็นการรวมตัวของปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และเครือข่าย โดยอาศัยวัฒนธรรมชุมชนกระบวนการทำงานร่วมกับภาคีอื่นๆ และระบบเทคโนโลยี เป็นเครื่องหนุนเสริมให้เกิดการรวมตัวโดยเครือข่ายภาคประชาชน เกิดขึ้นทั้งจากการเห็นความจำเป็นในการรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหา เกิดจากการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน โดยเป็นกระบวนการที่เป็นไปตามธรรมชาติและเกิดขึ้นการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการให้องค์กรชุมชน และสังคมมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการที่จะพัฒนาตนเอง ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของภาครัฐหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การเสริมสร้างกระบวนการทำงานของเครือข่าย 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย 3) การสร้างผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย 4) การเสริมสร้างระบบความสัมพันธ์ของ

การสื่อสารเครือข่าย 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง และ 6) การรับรู้เป้าหมายร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวิคุณ สวรรค์ตรานนท์ (2552 : 25) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างหรือจัดตั้งเครือข่ายสามารถแบ่งได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 1) ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายการกระจายอำนาจภาคประชาชน ได้แก่ ลักษณะชุมชนที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่าย สภาพสังคมวัฒนธรรมของชุมชน จิตสำนึกแกนนำหรือผู้นำที่มีจิตวิญญาณ อุทิศตนในการทำงาน ความรู้ ความซื่อสัตย์ องค์กรความรู้ของเครือข่าย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การสร้างภูมิความรู้และการมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายรัฐบาล กฎหมายรองรับสถานะเครือข่าย สภาพเศรษฐกิจ การส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกองทุน ดังนั้น จึงชี้ให้เห็นว่าปัจจัยระดับบุคคล ระดับชุมชน และระดับองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อสร้างสังคมชุมชนให้น่าอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีผลการเปรียบเทียบเครือข่ายที่มีอยู่เดิม (เครือข่ายนาหว้า) และเครือข่ายที่มีการจัดตั้งใหม่ (เครือข่ายคูเมือง) พบว่าการเกิดขึ้นของเครือข่ายทั้ง 2 แห่งมีลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่มีจุดเริ่มต้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือเครือข่ายภาคประชาชนนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม เป็นเครือข่ายที่มีอยู่เดิมมีการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ ลักษณะการสร้างเครือข่ายเกิดจากล่างขึ้นสู่บน (Vertical Integration) เป็นการรวมตัวกันจากประชาชนโดยกลุ่มแกนนำชุมชน ซึ่งมีความหลากหลายอาชีพแล้วขยายไปสู่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) เป็นสังคมกลุ่มใหญ่ สมาชิกมีความสัมพันธ์กันแบบหลวมๆ มีรูปแบบการประสานงานแบบเป็นทางการเดิม วัตถุประสงค์ในการรวมตัวกันเพื่อตรวจสอบการทำงานของ อปท. เมื่อคณะผู้ศึกษาวิจัยเข้าไปช่วยปรับวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจแก่กลุ่มแกนนำจึงได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน อปท. และคนในหมู่บ้านรู้จักหน้าที่และเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีจิตสำนึกเสียสละเพื่อพัฒนาตนเองและแผ่นดินเกิด ส่วนเครือข่ายภาคประชาชนคูเมือง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นเครือข่ายแบบสมานฉันท์ ชุมชนมีความร่วมมือและเสียสละ มีลักษณะการสร้างเครือข่ายในแนวราบ (Horizontal Integration) เป็นเครือข่ายที่ถูกจัดตั้งใหม่ด้วยความเห็นชอบของชุมชน ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ เป็นเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) แม้จะเป็นสังคมกลุ่มเล็กแต่สมาชิกในกลุ่มเครือข่ายก็มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่น และมีรูปแบบการประสานงานส่วนใหญ่เป็นแบบไม่เป็นทางการ วัตถุประสงค์หลักของกลุ่มจัดขึ้นเพื่อให้ชาวบ้านเข้ามาร่วมช่วยพัฒนาชุมชนแผ่นดินเกิดของตนเอง มีความสามัคคีและร่วมมือกันพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เจริญและเข้มแข็งตลอดจนเพื่อให้ชุมชนได้เข้ามาร่วมติดตามตรวจสอบการทำงานของ อปท. เพื่อให้เห็นถึงความโปร่งใสในการทำงาน จากผลการศึกษา พอที่จะสรุปได้ว่ารูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่อันน่าสนใจน่าจะเป็นลักษณะของเครือข่ายแบบสมานฉันท์มากกว่าเพราะวัฒนธรรมอีสานจะให้ความสำคัญกับผู้อาวุโส การดำเนินงานของ อปท. จึงต้องใช้พื้นฐานสังคมวัฒนธรรมอีสานเข้าร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ องค์กรภาครัฐต้องเข้ามาช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ไม่ใช่การสั่งการ อันเป็นการทำงานในแบบกัลยาณมิตร เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น เรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มชนต่าง ๆ อาทิ กลุ่มนักเรียนนักศึกษาทั้งในและนอกระบบ ภาควิชาการ องค์กรเอกชน องค์กรท้องถิ่น สร้างพันธมิตรความร่วมมือกัน สนับสนุนและดำเนินการ จากเครือข่ายกลุ่มเล็กก่อน และใช้ปฏิทินชุมชนเป็นตัวเชื่อมโยงการสร้างเครือข่ายชุมชนบนวิถีปฏิทินชุมชน ให้ประชาชนเกิดความรู้สึกไว้วางใจเชื่อมั่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทตั้งแต่ร่วมคิด ช่วยกันสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชน และเกิดประชาธิปไตยในท้องถิ่นต่อไป

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณ์ ศรีอินทร์สุทธิ (2555 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง การเมืองภาคพลเมืองกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี อำเภอไทรน้อยจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเมืองภาคพลเมืองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดได้พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ความเป็นพลเมืองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีมากที่สุด

## 2.5 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางทางสังคมที่เป็นตัวตัดสินใจความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคลที่มีความต้องการ

ทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การ  
 ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์การเต็มใจเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ สามารถ  
 กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหาร  
 ท้องถิ่นในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่ตน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการครอบงำ และ  
 ชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่น  
 คล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่ทำให้สิ่งที่ตนไม่ต้องการหรือ  
 สร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง โดย  
 อาจแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม  
 เพื่อรักษาสิทธิของตนเอง การสร้างอำนาจบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมี  
 ความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน การแสวงหาวิธีการเข้าครอบครองอำนาจ  
 การแสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักในกลุ่มเล็กๆ และการเสี่ยงอันตรายเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ  
 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การส่งเสริมการดำเนินงานเชิงรุก  
 สู่อำนาจสำเร็จ 2) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ผู้นำที่มียุคใหม่ 3) การเสริมสร้างอำนาจบารมี  
 ชื่อเสียง เกียรติยศให้กับตนเอง 4) การแสวงหาวิธีการเพื่อเข้าสู่อำนาจทางการเมือง 5) การ  
 แสดงออกเพื่อให้เห็นที่รู้จักในกลุ่มเล็กๆ และ 6) การแสวงหาชื่อเสียงเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ  
 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดือนเพ็ญ กลกิจ (2552 : 98) ได้ศึกษา  
 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับ  
 พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ  
 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
 มหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, SD = 0.41$ ) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจ  
 ใฝ่อำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาล  
 ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $r = 0.682$  และ  
 $0.641$  ตามลำดับ) 3) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านจิตใจร่วมกัน  
 พยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ  
 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $R^2 = 0.571$ ) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้  
 $\text{พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ} = 0.475 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + 0.386 \text{ แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านจิตใจ}$   
 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่ม  
 ระดับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1998 : 280) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กรเต็มใจเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ลักษณะ คือ 1) ความก้าวร้าว ความอึดเหนี่ยว การทำงานเชิงรุก 2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม การแสดงออกถึงการรักษาสិทธิของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจแนวปฏิเสธ 3) การเข้าครอบครองอำนาจ 4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา เชื่อศรัทธา ใจรักภักดี ให้การสนับสนุน 5) การแสดงออกเพื่อเป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขา บุคคลเหล่านี้จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี และ 6) การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย และ Nelson, Organ and Bateman (1999 : 235) กล่าวถึงการค้นพบของ McClelland เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จมี บุคลิกภาพ 4 ลักษณะคือ 1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็นสิ่งที่มีความ 2) ฝักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาคือผลผลิตที่มีค่า 3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และ 4) เชื่อในความยุติธรรม

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างบทบาทของประชาสังคมใหม่ในการรวมกลุ่มเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่มีการประสานเครือข่ายเป็นอย่างดี ตระหนักถึงขอบเขตของการเรียกร้อง และไม่ใช้ความรุนแรง

1.1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นมืออาชีพ เพิ่มขีดสมรรถนะในองค์กร เน้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีจริยธรรม และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

1.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาแนวนโยบายการให้บริการ สาธารณะที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและตรงกับความต้องการของประชาชน

1.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร หรือทีมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร เปิดโอกาสให้คนในองค์กรในฐานะสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการติดตามผล

1.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในองค์กรเพื่อการพัฒนา ศักยภาพไปสู่ระดับการแข่งขันในเวทีโลก และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

## 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นบทบาทให้ประชาสังคมมีบทบาทมากขึ้นในการช่วยเหลือตนเองและคอยควบคุมกำกับรัฐ และส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะและส่วนรวม

1.2.2 ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบในการบริหาร และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

1.2.3 สร้างรูปแบบและวิธีการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถเชื่อมโยงกับภาครัฐในระดับต่าง ๆ ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลัก ในการกำหนดนโยบายสาธารณะของท้องถิ่น

1.2.4 การปรับเปลี่ยนบทบาท โครงสร้าง และกระบวนการทำงานขององค์กรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันและทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้เกิดการร่วมกันในรูปแบบพันธมิตร มีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว

1.2.5 พัฒนาระบบใหม่ของผู้บริหารให้มีแรงจูงใจในการบริหารจัดการ  
ข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของหน่วยงาน  
สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง กระตุ้น เร่งเร้า และสื่อสารให้บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึง  
ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบเพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะบทบาททางการบริหารของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุม  
ยิ่งขึ้น

2.2 จากข้อค้นพบที่ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจของผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพ  
เท่าที่ควรเนื่องจากมีค่าอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบแรงจูงใจใฝ่  
อำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มี  
เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับการพัฒนาบทบาททางการบริหารและตัวบ่งชี้เกณฑ์การ  
ประเมินผลบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย