

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบวิธีวิจัยเชิงผสม ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร (Document Research) และการวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี และผู้เกี่ยวข้องกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี 4 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอยุธยา 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาคือข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง 4 แห่งนั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 ตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

5.1 สรุป

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมทั้งตนเอง ครอบครัว เพื่อเข้ารับตำแหน่งที่จะต้องมีการทุ่มเท มุ่งมั่น เสียสละ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม คิดเร็ว ตัดสินใจเร็ว มีความมั่นใจในตัวเองสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเข้มแข็งของจิตใจ ความมีมิตรไมตรี รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารได้สูง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีมีอัตลักษณ์ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงานเป็นส่วนใหญ่ คือ เห็นว่าเห็นว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้ผลลัพธ์ในการ

ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือมีอัตลักษณ์แบบทำงานหนักและพึงพอใจในงาน เห็นว่าเมื่อทุ่มเทกับงาน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่งานก็ย่อมออกมาดี และมีความสุขความพอใจต่อผลลัพธ์ที่ออกมา

2. ปัจจัยด้านภูมิหลัง

จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริและผู้เกี่ยวข้อง แรงจูงใจการได้มาซึ่งตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยส่วนใหญ่พบว่า ได้รับการแรงจูงใจเข้ามาดำรงตำแหน่งจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่มาจากครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดที่มาจากอาชีพข้าราชการ ข้าราชการการเมือง หรือเป็นบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เนื่องจากได้รับความไว้วางใจและความเคารพนับถือจากประชาชนในท้องถิ่น จากฐานการเมืองของครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด

3. ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริ ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำสตริมีความพร้อมในเรื่องของครอบครัวและความรู้ความสามารถส่วนตัว จึงได้ตัดสินใจเข้ามาบริหารทางการเมือง ทำให้สตริอยู่ในฐานะที่มีศักยภาพในการบริหาร ทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างคุณประโยชน์ได้เท่าเทียมบุรุษ การเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองสูง ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความสามารถ จิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีแรงจูงใจของความคิดจากการศึกษาธรรมะแล้วนำมาปฏิบัติต่อตนเองและการบริหารงานในการจัดการข้อขัดแย้งหรือปัญหาใดๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นผู้บริหารสตริไม่ใช่ปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานแต่อย่างใด เพราะสตริที่จะก้าวมาสู่ความเป็นนักบริหารแล้วย่อมจะต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน บวกกับความอ่อนน้อม ความละเอียดรอบคอบของสตริเอง ทำให้ไม่มีห่วงกังวลใดๆ ต่อตนเองและครอบครัว สามารถอุทิศตนและให้ความทุ่มเท พยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ทัดเทียมกับบุรุษได้ รวมทั้งยังพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริ ส่วนใหญ่เห็นว่า การวางนโยบายการบริหารราชการต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนของแต่ละพื้นที่ โดยถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก รวมทั้งส่วนรวมที่เป็นสาธารณะ โดยการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า โดยยึดหลักที่ถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการเสมอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นนักคิด นักวิชาการ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริ ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจในการบริหารงานทุกๆ ส่วน และให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างละเอียดอ่อนและรอบคอบ ผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคนต้องได้รับความพอใจ มีความมั่นคง และได้รับการตัดสินใจที่

เด็ดขาด ถูกต้อง ทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่ยอมรับ นับถือและเป็นที่ยรักของทุกคน รวมทั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริ ส่วนใหญ่ยังคงพอใจกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงก็คงมิใช่เป็นความต้องการของตนเอง แต่อาจมีปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมอื่นใดเป็นแรงผลักดัน อาจเนื่องมาจากบางท่านเคยรับตำแหน่งการเมืองระดับชาติมาแล้ว หรือบางท่านได้มีทายาทสืบทอดทางการเมืองแล้ว

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ได้บังคับบัญชาผู้บริหารสตรีที่ใช้เป็นตัวอย่งในการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับทราบอัตลักษณ์ของนายกสตรีอย่างแท้จริงสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากการเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี การมีความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารและการพัฒนา มีความรัก และมีความสุขกับงานในหน้าที่ มีความต้องการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นต้น ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การไม่ถือว่าตำแหน่งงานคืออาชีพของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านลบของแบบอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย เรื่อง การเห็นว่าเป็นภาระและความรับผิดชอบที่หนัก และเรื่องการมีความเกรงกลัวการท้าทายจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาจากหน่วยเลือกตั้งที่ไม่มีผู้ใดประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เมื่อจัดกลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยตามกลุ่มอัตลักษณ์ ทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน (2) ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน (3) ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน และ (4) ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน ผลการวัดพบว่า กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยถูกจัดไว้ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ (3) ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และกลุ่มที่ (4) ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 37.60

2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ 1) การตอบสนองต่อสถานการณ์ 2) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง 3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 4) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ และ 5) อนาคตในงานอาชีพ มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ของนายก

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ร้อยละ 89.0 และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงตัวแปรอรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีได้ร้อยละ 79.2 สามารถเขียนเป็นรูปแบบได้ดังนี้

อรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี = $0.614 + .115 \times (\text{การตอบสนองต่อ สถานการณ์}) + .112 \times (\text{ความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง}) + .148 \times (\text{กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน}) + .236 \times (\text{ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ}) + .214 \times (\text{อนาคตในงานอาชีพ})$

ตัวแปรที่ค่าน้ำหนักมีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความพึงพอใจด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.297 รองลงมาเป็นความพึงพอใจต่ออนาคตในงานอาชีพ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.282 ส่วนตัวแปรที่ค่าน้ำหนักมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ ลีลาในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.138

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของปัจจัยทั้ง 5 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ในทิศทางเดียวกันร้อยละ 73.8 เมื่อพิจารณาทีละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับแบบอรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านอนาคตในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 77.1 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 74.4 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 57.6

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่ออรรถลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยลีลาในการบริหารงาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองปัจจัย เมื่อพิจารณาทีละด้านย่อยๆ ลงไป พบว่าในด้านปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน ด้านย่อยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตอบสนองต่อสถานการณ์ 2) ความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง และ 3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน แต่ด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานจะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเองส่วนด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีด้านย่อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ และ 2) อนาคตในงานอาชีพทั้งสองด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยด้านอนาคตในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดในตัวแปรสังเกตสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์อยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านตัวชี้วัดทางบวก ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถในแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับตัวชี้วัดทางลบ ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ ได้แก่ มีความเรียบง่าย ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านมีการตัดสินใจช้า ต้องคิดไตร่ตรองก่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ คำนึงถึงผลได้ผลเสียของตนเองก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นในตัวเอง 2) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น 3) มีคุณธรรม 4) การสร้างภาพพจน์ต่อสาธารณชน เพื่อเป็นที่ยอมรับ 5) มีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นให้ถึงจุดหมายอย่างรวดเร็ว และ 6) สามารถทำงานตามหน้าที่เป้าหมาย ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ มีความอ่อนไหวต่อความคิดและการประเมินจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องมีความเคารพต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ ให้ความสำคัญเป็นของกลุ่มมากกว่าตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ ได้แก่ มีบทบาทในการสร้างนโยบายและกิจกรรมใหม่ที่มิใช่ประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องการมองปัญหาและอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นเรื่องปกติและสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างแบบค่อยเป็นค่อยไปบนรากฐานที่คุ้นเคยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสนใจต่องานที่รับผิดชอบของนายกองค์การบริหารสตรีฯ ในข้อคำถามปฏิบัติที่เป็นเชิงลบ พบว่าเรื่องการให้ความสำคัญกับเสรีภาพมากกว่าจะทำหน้าที่โดยเคร่งครัด และเรื่องให้ความสำคัญกับสถานภาพและอำนาจมากกว่าความรู้ความสามารถที่จะได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง และเรื่องมีลักษณะเป็นผู้คล้อยตาม ง่ายต่อการโน้มน้าวชักชวน มีอยู่ในระดับน้อย ด้านอนาคตในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ยกเว้นเรื่องแสวงหาความก้าวหน้าของตนเป็นหลักมากกว่าส่วนรวม

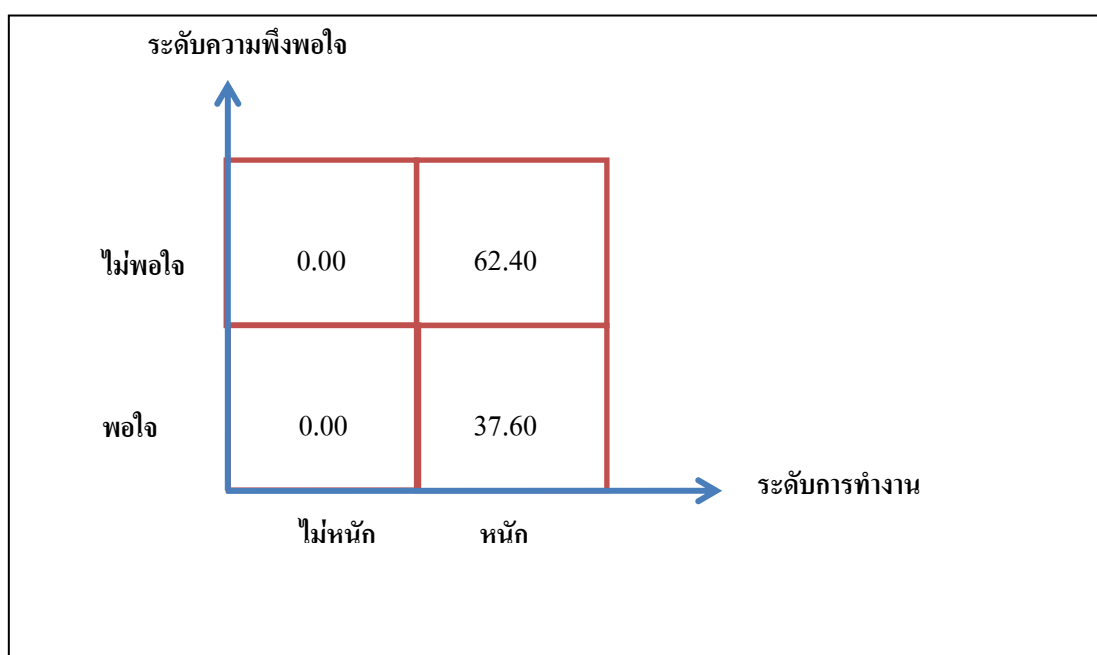
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความกระตือรือร้นเชื่อมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า รองลงมาเป็นเรื่องรักในงานและอาชีพ และการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย” มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

ประเด็นที่ 1 อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย อยู่ในระดับมากนั้นหมายความว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยส่วนใหญ่ถูกประเมินว่ามีการทำงานที่หนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน เห็นได้จากค่าเฉลี่ยที่สูงถึงร้อยละ 62.4 และอีกร้อยละ 37.6 ประเมินว่าทำงานหนักและพึงพอใจในงาน ไม่มีผู้ประเมินคนใดเลยที่ประเมินว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีทำงานไม่หนัก ดังนั้นเมื่อจัดกลุ่ม อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย



ภาพประกอบที่ 5.1 อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

จึงจัดได้เพียงสองกลุ่มเท่านั้น ได้แก่ กลุ่มที่ (3) ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงานด้วย คิดเป็นร้อยละ 62.40 และกลุ่มที่ (4) ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 37.60 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย ทุ่มเททำงานหนักแต่ไม่พอใจในงานเนื่องจาก การเป็นนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรินอกจาก ต้องมีความพร้อมในตัวเองที่จะเสียสละ และเป็นผู้มีกำลังกายกำลังใจที่เข้มแข็ง พร้อมที่จะเผชิญกับ ปัญหาหรือแรงกระทบจากภายนอกได้อย่างสง่างาม เป็นผู้หยั่งรู้ รอบรู้ และมีธรรมะในจิตใจ โดยมีอ้ดลัษณ์ ทำงานเพื่อการบริหาร เพื่อประชาชนอย่างหนักแล้ว ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่งพัฒนาแนวนโยบายให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์จาก การมองภาพรวมทั้งประเทศมาใช้ในการบริหารงาน โดยใช้ธรรมะเป็นลัษณ์นำทางเพื่อให้มีสติตั้ง นูรู้ในทุกขณะ มีความพร้อม จิตใจเข้มแข็ง คิดดี คิดชอบ ยึดกรอบยุทธศาสตร์ ระเบียบทำงาน เซึ่งระบบมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและรอบคอบ เป็นผู้นำที่เรียนรู้ตลอดเวลาค้นหาหาความรู้ อย่างกว้างขวาง เป็นคนสมัยใหม่ ทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเทคโนโลยีก็ต้องบริหาร จัดการได้ การเตรียมตัวของสตริในการทำงานต้องมั่นใจ มุ่งมั่น และสมองที่ต้องต่อยอดเข้าไปให้รู้ รอบด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเก่ง ทุ่มเท ทำงานหนัก มีความละเอียดอ่อนแบบที่ผู้บริหาร บุรุษไม่มีและมีความสุขพอใจในการทำงานอย่างยังมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามบริบท ลัษณ์แวดล้อม สังคมที่มีการพัฒนาต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้นำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ประชาชนให้อยู่ดีกินดี ทุ่มเทเวลาและอุทิศตนเพื่องาน เพื่อส่วนรวม เพื่อประชาชน อย่างหนัก และมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานระดับหนึ่งปรารถนาที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้า เพื่อประชาชนส่วนรวม อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงานของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริ ที่ต้องคลุกคลีกับประชาชน ดังคำที่ว่า “ใจถึง พึ่งได้ คบง่าย ใช้คล่อง เพื่อบริการประชาชน” คือ อ้ดลัษณ์ของผู้นำท้องถิ่นที่แตกต่างจากผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรอื่นที่อาจไม่ต้องทำงานหนักแต่ ใช้การวางนโยบาย แผนกลยุทธ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผล ต่ออ้ดลัษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยอ้ดลัษณ์ของ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริ มีค่าเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านบวกที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การเป็นผู้ที่มีการศึกษาคดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นการมีความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ใน ระดับมากที่สุด มีความรัก และมีความสุขกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก ที่สุด และมีความต้องการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก

ที่สุด เป็นต้น ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การไม่ถือว่าตำแหน่งงานคืออาชีพของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลที่ได้จากการศึกษานี้เป็นอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ที่น่าจะเป็นข้อค้นพบของการศึกษาในครั้งนี้ จึงน่าจะเป็นแบบอย่างในการศึกษาค้นคว้าต่อไปสำหรับการวางแผนพัฒนาบทบาทของผู้บริหารองค์กรที่เป็นสตรีในประเทศไทย ในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสตรีในประเทศไทย ให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าผู้บริหารบุรุษ ซึ่งการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารนั้น ปิลาฏ ปฎิพิมพาคม (2550) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาด และมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน ส่วนองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนา เจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงาน บุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน ประครอง รัศมีแก้ว (2551) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2)การครองตนของผู้บริหาร 3)ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4)บุคลิกภาพของผู้บริหาร แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดย ศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วม การฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ปาริชาติ สมใจ (2556) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ 2) ผู้นำที่มุ่งให้การสนับสนุน 3) ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ 4) ผู้นำที่มุ่งการสั่งการ 5) ผู้นำที่มุ่งให้บริการ 6) ผู้นำที่มุ่งบุคคล 7) ผู้นำที่มุ่งขยายความคิด 8) ผู้นำที่มุ่งมอบหมายงาน องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การขาดงาน 3) คุณภาพโดยรวมทั่วไป 4) อัตราการออกกลางคัน และ 5) ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สมถวิล ชูทรัพย์ (2550) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ ได้แก่ 1)คุณลักษณะทางกาย 2)คุณลักษณะทาง

บุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านอาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ รวมทั้ง สมคิด สกฤตสถาปัตย์ (2552) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่องเน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้า มีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างพอเพียง

นอกจากนี้ Hults, Lester Vicky (2008) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปาจารีใต้ ประเทศเม็กซิโก เพื่อให้ได้ข้อสรุปและนำผลการวิจัยไปใช้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (shared vision) 2) การแลกเปลี่ยนการตัดสินใจ (shared decision-making) 3) การแลกเปลี่ยนการเป็นผู้นำ (shared leadership) 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ (shared knowledge) ทุกคนในโรงเรียนจะได้รับการมอบอำนาจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแลกเปลี่ยนทั้ง 4 กระบวนการ การดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จะต้องทำการตรวจสอบโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายจนกระทั่งได้แนวทางช่วยส่งเสริมทางด้านการวางแผน การเลือกใช้เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการกำหนดลักษณะการนำของผู้บริหารโรงเรียน Mark Pantaleo (2008) ศึกษาการประเมินรูปแบบความพึงพอใจของภาวะผู้นำสำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในโรงเรียนท้องถิ่นจากการตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยใช้ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาผลพบว่าผู้บริหารมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพการณ์ทั่วไปและเป็นตัวแทนทางด้านวิชาการ

การศึกษานี้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในแง่บวก ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีผลต่อการว่าจ้างผู้บริหารในเขตต่างๆ และพัฒนาศึกษานิเทศก์ โดยมีรูปแบบของภาวะผู้นำกับความพอใจของชุมชน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดระบบสนับสนุนในแง่บวกและนักเรียนมีผลการเรียนที่ดี Bennis (2000) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่จะเป็นผู้นำ

ได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางที่ดี สง่า น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม Gordon A. McIntosh (2009) ศึกษาเรื่องการนิยามภาวะผู้นำตามสถานการณ์สำหรับหัวหน้าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์นั้นเน้นพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งบุคลากร โดยแสดงบทบาทเป็นผู้นำที่เป็นทั้ง การเป็นผู้สร้างสรรค์งาน การเป็นผู้ให้คำปรึกษา การเป็นนักลงทุน การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นผู้สั่งการ การเป็นผู้จัดการ การเป็นผู้ประกอบการ และการเป็นผู้วิวิสัยทัศน์ Houghton & Yoho (2005) ได้แสดงแนวคิด ผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้สั่งการในการดำเนินงาน 2) การให้รางวัลแก่พนักงานตามสถานการณ์ 3) การสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ 4) การมอบอำนาจในการทำงานแก่พนักงาน Jeroen de Jong ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยของแห่งความสำเร็จของผู้นำยุคใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการพัฒนาการให้บริการใหม่ๆ การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้พบพฤติกรรมในการของผู้นำและปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่ดีของผู้ร่วมงาน ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยได้พบพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง 13 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษา การเป็นโมเดลของการแสดงบทบาท การเป็นผู้กระตุ้นทางสติปัญญา การเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้มีการเผยแพร่กระจายความรู้ การดำเนินการเป็นผู้เป็นตัวแทน การสนับสนุนในการพัฒนาวัฒนธรรม การให้ผลสะท้อนกลับในการทำงานแก่บุคลากร การเป็นผู้ให้การยอมรับศักยภาพของบุคลากร การเป็นผู้ให้รางวัล การเป็นผู้ให้ทรัพยากรในการทำงาน การเป็นผู้กำกับดูแล ตรวจสอบ และการเป็นผู้มอบหมายงาน ซึ่งสามารถนำหลักการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้นำสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

นอกจากนี้ การพัฒนานั้น Chen (2005) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยลินน์ (Lynn University) วิจัยเรื่อง “เขตแดนแก้วและกลยุทธ์สำหรับความก้าวหน้าทางอาชีพของสตรี” โดยใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ให้ข้อมูลเป็นสตรีในตำแหน่งผู้นำจากตำแหน่งบริหารระดับกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นสมาชิกของสถาบันสำหรับผู้นำสตรี (Institute for Women's Leadership) จำนวน 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ระบบที่เล็งอย่างเป็นทางการ ถูกระบุว่า เป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด นั่นคือ ถ้าจะพัฒนาระดับการบริหารหรืออัตลักษณ์ของผู้นำสตรีควรมีระบบที่เล็งเข้ามาช่วยในระยะแรกๆ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคของผู้นำสตรีท้องถิ่น ดังปัญหาที่ อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ (2527) ศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้นำท้องถิ่น พบว่า สตรีนั้นสามารถทำงานได้ในระดับผู้นำเช่นเดียวกับบุรุษ ปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงที่ขัดขวางมิให้สตรีก้าวเข้ามาเป็นผู้นำทางการเมืองการปกครองน่าจะอยู่ที่ตัวสตรี สตรีมักขาดความตื่นตัวที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ทำให้ผู้นำสตรีมีความเชื่อมั่นมากขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ คือการศึกษาของ ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2525) ศึกษาการมีส่วนร่วมในสังคมการเมืองและการปกครองของสตรีไทย สังคมไทย ยืนยันว่า ไม่มีชนบทรรมนิยมประเพณีที่กีดกันและขัดขวางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมของสตรี แต่เหตุแห่งการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกันไปจากบุรุษ เพราะบทบาทหน้าที่ที่ยึดถือปฏิบัติถ่ายทอดกันมาแต่ในอดีต

การเปลี่ยนแปลงในอัตราการเร่งให้สตรีไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองตัวแปรสำคัญ คือ ระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้สตรีและบุรุษได้เข้าศึกษาในระบบโรงเรียน เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในครั้งนี้ต่อไปในองค์ประกอบย่อยที่สร้างเป็น แบบอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี การมีความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารและการพัฒนา มีความรัก และมีความสุขกับงานในหน้าที่ และมีความต้องการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง ซึ่งเป็นจุดแข็งของตัวชี้วัดแบบอัตลักษณ์ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเป็นจุดอ่อนของแบบอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย คือ การไม่ถือว่าตำแหน่งงานคืออาชีพของตน การเห็นว่างานคือภาระและความรับผิดชอบที่หนัก และเรื่องการมีความเกรงกลัวการทำทนายจากผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา กิตติธาดากุล (2544) ศึกษาการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น คือความรู้ความสามารถของผู้นำสตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ วลีรัตน์ แสงไชย (2542) ศึกษาบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี พบว่าปัจจัยด้านภูมิหลังที่มีผลต่อการแสดงบทบาททางการเมือง คือ ปัจจัยด้านการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรวรรณ เหมมุน (2540) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทยหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในระบบราชการไทยของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) คือระดับการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ วันวิสาข์ คำชำนาญ (2545) ศึกษาบทบาทของรัฐมนตรีหญิง ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวสู่บทบาททางการเมืองและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงบทบาททางการเมืองของนักการเมืองหญิงที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีหญิง การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพภูมิหลังของครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสอดคล้องกับการศึกษาของ บวร ประพุดิติ และคณะ (2520) ศึกษาบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ที่พบว่า ผู้นำสตรีที่บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประสบผลสำเร็จ

งานวิจัยที่ได้ทบทวนวรรณกรรม ส่วนใหญ่ไม่ได้กล่าวถึง อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเทียบเคียงกันได้แก่ พิมลพรรณ วายจูด (2536) ศึกษาสถานภาพและบทบาทของสตรีไทย : การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์

ภายในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า สามีที่ภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน ไม่มีปัญหาในครอบครัว และสามียอมรับการตัดสินใจของภรรยาภายในครอบครัวมากขึ้น วารี เจริญกุลไชย (2537) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารทั้งบุรุษและสตรีมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม ไม่มีความแตกต่างกันในทุกมิติ และมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานระหว่างปัจจัยทุกตัว ไม่มีความแตกต่างกันลักษณะ ร่มชาติ (2544) ศึกษาสตรีกับการบริหารราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ทางอาชีพผู้บริหาร จากที่กล่าวมาเป็นการยอมรับความสามารถและบทบาทของสตรีในการบริหารงานจึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการยอมรับแบบอัตลักษณ์ของสตรีที่มีการยอมรับถึงการทำงานที่หนักทั้งที่พอใจและไม่พอใจ

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องน้อยมาก แต่ก็สามารถหางานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีที่เทียบเคียงได้ อาจจะไม่ใช่อัตลักษณ์แต่ก็เป็นบทบาท หรือภาวะผู้นำที่มีตัวชี้วัดใกล้เคียงกัน เช่น งานวิจัยของ กอบแก้ว คุณจำนง (2541) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยเอกชน: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า ความพึงพอใจในโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาคั้งนี้ งานวิจัยที่ไม่สอดคล้องเล่มถัดไปได้แก่ การศึกษาของ บวร ประพฤตติ และคณะ (2520) ศึกษาบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร พบว่า ระดับการศึกษาสัมพันธ์กับผู้นำสตรี สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีโอกาสที่จะไต่เต้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย สตรีไม่นิยมความมีอำนาจ จึงมีโอกาสจะไต่เต้าไปสู่ผู้นำทางการบริหารน้อย สตรีไม่นิยมยึดมั่นในอาชีพหนึ่งอาชีพใดตลอดไป ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วันวิสาข์ คำชำนาญ (2545) ศึกษาบทบาทของรัฐมนตรีหญิง ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่พบว่า เพศเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมือง สตรีไม่ยอมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งอาจเกิดจากพรรคการเมืองที่ปิดกั้น ไม่ได้เปิดโอกาสให้สตรีในสังคมไทยสามารถเข้าสู่บทบาททางการเมืองอย่างจริงจังข้อดีของผู้บริหารสตรี คือ น่าจะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงการทำงานได้ดี มีข้อมูลสนับสนุนได้แก่ งานวิจัยของ Eagly et al. (2003) ศาสตราจารย์แห่งภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น (Northwestern University) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นชัดของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและสอดคล้องกับการศึกษาของ Bass et al. (1996) ได้ดำเนินการสำรวจเกี่ยวกับประเด็นระหว่างสตรีและบุรุษ พบว่า ผู้นำที่เป็นสตรีมีการแสดงออกในองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพบ่อยครั้งมากกว่าบุรุษ ซึ่งทำให้ผู้ได้บ่งกับบัญชาของสตรีว่ามีประสิทธิผลและน่าพึงพอใจมากกว่าในฐานะผู้นำ

นอกจากนั้น Avolio et al. (1995) นักวิจัยชาวอังกฤษวิจัยเรื่อง การสร้างภาวะผู้นำและการเพิ่มอำนาจของบุรุษและสตรี” พบว่าผู้บริหารสตรีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนระดับที่

เทียมกันทำตัวให้เข้าพบได้โดยง่าย สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวและตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจ ไวต่อความรู้สึก มีเวลาที่จะสังเกตความวิตกกังวลของผู้อื่น มีสติกับผลกระทบของกิจกรรมต่อผู้อื่นซึ่งเกิดจากการกระทำของตน สื่อสารเพื่อสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารสตรีพูดถึงรูปแบบการทำงานในทางบวกโดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การเพิ่มอำนาจการสร้างทีม การใช้ทักษะของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์กร การเป็นคนเข้มแข็งและสนับสนุน เน้นเรื่องการจัดการให้เกิด “ความรัก” ในองค์กร ดังนั้น ตัวแปรหรือปัจจัยเหล่านี้ น่าจะเป็นตัวแปรเพิ่มเติมในการศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์ของสตรี เป็นสิ่งที่จะนำไปเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมจาก 5 องค์ประกอบที่ได้ศึกษามา เพื่อความสมบูรณ์ทุกด้านในงานวิจัยครั้งต่อไป และนำผลที่ได้ไปพัฒนาความสามารถในการทำงานบริหารของผู้บริหารสตรีไทยในทุกสาขาอาชีพต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี่ยังสามารถนิยามคำว่า “ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน” ของอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี หรือนักการเมืองท้องถิ่นต้องคลุกคลีกับประชาชน ดังคำที่ว่า “ใจถึง ฟังได้ คบง่าย ใช้คล่อง เพื่อบริการประชาชน” คืออัตลักษณ์ของผู้นำท้องถิ่นที่แตกต่างจากผู้บริหารระดับสูงในองค์กรอื่นที่อาจไม่ต้องทำงานหนักแต่ใช้การวางนโยบาย แผนกลยุทธ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

1. ผลการศึกษาตีความในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยเป็นนักบริหารที่มีหลักแนวคิด กระบวนการจัดการและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างมีสติ รอบคอบและเป็นที่ยอมรับของทุกคน คิดเร็ว ทำงานเร็ว และตัดสินใจเร็วแต่มีความรอบคอบ น่าเชื่อถือจากการสร้างความคุ้นเคยและสัมพันธภาพกับประชาชน ทำให้โครงการต่างๆ สำเร็จได้อย่างมีส่วนร่วม มีความพร้อมทั้งทางด้านครอบครัวและส่วนตัว ที่มีความเข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น เนื่องจากสังคมไทยยังมองความเป็นเพศชายหรือเพศหญิงของการเป็นผู้นำอยู่ มีความมั่นใจในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ เสมอ ประกอบการตัดสินใจที่เด็ดขาด ทุ่มเทกับการทำงาน มีการวางแผนงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเป็นที่ยอมรับกับภาพลักษณ์การบริหารยุคใหม่ เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ การบริหารงานทุกอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการทำให้ดำเนินงานไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะเป็นคนไม่เคยหยุดนิ่งและให้ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นนักพัฒนาตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยค่าเฉลี่ยปัจจัยตีความในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านตัวชี้วัดทางบวก ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านการตอบสนองต่อ

สถานการณ์ ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก

ด้านลีลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก มีค่าเท่ากับ 3.93 และ 3.92 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองด้านมีความสำคัญมากพอๆ กัน และปัจจัยทั้งสองด้านยังมีช่องว่างที่จะต้องพัฒนาต่อได้อีก เพื่อให้เข้าใกล้ระดับมากที่สุดได้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัญหาของค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่เรื่องการตอบสนองต่อสถานการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ 4.00 แตกต่างจากเรื่องกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 4.00 ดังนั้น การปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย จำเป็นต้องเพิ่มระดับการสนองตอบต่อสถานการณ์ให้มากขึ้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละข้อย่อยของตัวแปรที่ใช้วัดพบว่า ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย มีจุดแข็งที่โดดเด่นในเรื่องการทุ่มเทในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ เรื่องที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และมีจุดแข็งในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล และกระบวนการในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้

ส่วนปัญหาในด้านการบริหารงานนั้น อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจช้า และการตัดสินใจเมื่อถูกกดดันอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาหรือส่งเสริมศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย ควรพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่อง การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจที่รวดเร็ว และการเป็นตัวของตัวเอง การตัดสินใจด้วยเหตุและผลมากกว่าการถูกกดดัน ผลการประเมินของผู้อยู่ในองค์การที่มีผู้นำสตรีในระดับนี้สรุปได้ว่า ระดับการยอมรับในบทบาทของสตรีในการบริหารงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คล้ายๆ กับการศึกษาของ การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่าผู้นำสตรีได้รับการยอมรับมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ถัยมณ ร่วมชาติ (2544) ศึกษาสตรีกับการบริหารราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารในจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความสามารถทางการบริหารงานของสตรีเป็นอย่างดี เป็นการยอมรับที่เกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถเฉพาะตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิพร สิทธิพันธุ์ (2539) ศึกษาเงื่อนไขการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรี และการยอมรับ ส.ส.หญิง ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีประเมินว่า

ตนเองสามารถแสดงบทบาทต่างๆ ได้เต็มที่เทียบเท่าบุรุษ ส่วนประชาชนยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรีในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ กัลยา กิตติธาดากุล (2544) ศึกษาการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น ที่ผลการศึกษามีการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านการประเมิน และติดตามผลงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้งสี่ด้านพบว่า มีการยอมรับอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองเป็นจุดแข็งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีที่โดดเด่นมาก ในเรื่องของการมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การสร้างภาพพจน์ต่อสาธารณชนเพื่อเป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรม มีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นให้ถึงจุดหมายอย่างรวดเร็ว และมีความสามารถทำงานตามหน้าที่ เป้าหมาย ส่วนความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองที่เป็นปัญหาควรปรับปรุง คือเรื่องนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีมีความอ่อนไหวต่อความคิดและการประเมินจากผู้อื่น เรื่องคุณธรรมขัดแย้งกับการศึกษาของ วารี เจริญกุลไชย (2537) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสตรีระดับผู้บริหารในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดจากผู้ร่วมงานสตรีที่สำคัญในลำดับแรกคือ สตรีมีความลำเอียงไม่เป็นธรรม

2. ผลการศึกษาลีลาในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง จากผลการศึกษาสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย เป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นใน “ธรรมะ” แห่งองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทำให้มีความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน มองโลกในแง่ดี และเป็นตัวอย่างที่ดี มีความฉลาด กล้าตัดสินใจและเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ รักความสงบ มีความมุ่งมั่นและมีอุดมการณ์ ในการทำงาน คือ “ทำได้ ทำดี ทำด้วยใจ” ทำงานแบบสมัยใหม่ คิดเร็ว บริหารจัดการเร็ว ตัดสินใจเร็ว มีหลักการบริหารงานที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติยอมรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติตามระเบียบอย่างตรงไปตรงมา ช่วยเหลือประชาชนได้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ทำงานแบบตรงไปตรงมา มีความทุ่มเทให้กับงานทุกๆ ด้าน ทำงานอย่างหนักมาก มีการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหา เป็นคน”คิดดี ทำดี พูดดี” ละเอียด รอบคอบตามนิสัยของผู้หญิง ความเป็นแม่บ้าน ทำให้เป็นคนช่างสังเกตและมีจิตวิทยาสูง ทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนใกล้ชิด ทำให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ค่าเฉลี่ยปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในด้านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้า

กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างภาพพจน์ต่อสาธารณชนเพื่อเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นให้ถึงจุดหมายอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสามารถทำงานตามหน้าที่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือมีความอ่อนไหวต่อความคิดและการประเมินจากผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวชี้วัดด้านลบ คือ มีความอ่อนไหวต่อความคิดและการประเมินจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาลีลาในการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเป็นจุดแข็งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ที่โดดเด่นมากในเรื่องของการวางแผนการทำงาน และมีความเคารพต่อหน้าที่ โดดเด่นในเรื่องการพัฒนาแนวทางการทำงานของตนเอง เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุจุดหมายในการทำงาน และยังให้ความสำคัญในระดับมาก เรื่องการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเพื่อสร้างความนับถือและคุณค่าของตน เรื่องให้ความสำเร็จเป็นของกลุ่มมากกว่าตนเอง และเรื่องให้ความสนใจกับงานประจำและงานที่มีขั้นตอนชัดเจนมีกฎเกณฑ์ตายตัวเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีมีกลยุทธ์ในการทำงาน บริหารงานที่มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าเสมอ เป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงาน ให้ทุกคนยึดระเบียบเป็นหลัก และประชาชนต้องได้รับประโยชน์สูงสุด มีการปฏิบัติงานแบบการบูรณาการ การปฏิบัติตามระเบียบมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน บริหารงานแบบตรงไปตรงมา ยึดถือระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นที่ตั้ง มีความจริงใจ เอาใจใส่ ละเอียดอ่อน ทุ่มเท และเสาะแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถตัดสินใจต่อความท้าทายในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดนโยบายการบริหารราชการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและอยู่บนพื้นฐานความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ให้สามารถปรับตัวและแข่งขันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายได้ มีการวางแผนที่ดี มีความพร้อมทั้งคน อุปกรณ์ งบประมาณ และเครื่องจักรเครื่องกลต่างๆ ให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สบาย และมีกำลังใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย ทำให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ค่าเฉลี่ยปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้แก่การวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่อง มีความเคารพต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือให้ความสำเร็จเป็นของกลุ่มมากกว่าตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในด้านนี้ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยมีจุดแข็งโดดเด่นในเรื่อง การมีบทบาทในการสร้างนโยบายและกิจกรรมใหม่ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม และการมองปัญหาและอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นเรื่องปกติ และสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจุดแข็งในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการทำงานเฉพาะกิจที่สำคัญ และมีการปรับตัวที่สอดคล้องกับงาน แต่แน่นอนจะมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงในเรื่อง การให้ความสำคัญกับเสรีภาพมากกว่าจะทำหน้าที่โดยเคร่งครัด

จากการสัมภาษณ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าเสมอ เป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงานให้ทุกคนยึดระเบียบเป็นหลัก และประชาชนต้องได้รับประโยชน์สูงสุด มีความสนใจต่องานที่รับผิดชอบให้ความสำคัญกับงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ ในมุมมองที่เท่าเทียมกัน ทำให้คนใกล้ชิดมีกำลังใจในการร่วมงาน เป็นนักวิชาการที่เรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วนำมาใช้สร้างคุณประโยชน์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนอย่างเป็นธรรม สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นใจและน่าเชื่อถือ มีการวางนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน อันดับหนึ่งคือโครงการพระราชดำริ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็นเร่งด่วน มีการสร้างแรงจูงใจสร้างพลัง ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานอย่างเป็นรูปธรรม เป็นคนทุ่มเทให้กับงานและทำงานหนักทำให้บรรลุสู่ความสำเร็จได้ เป็นผู้บริหารที่ให้การทุ่มเทกับงาน มีความละเอียดรอบคอบ ยึดระเบียบเพื่อความถูกต้อง ให้ความสำคัญงานที่ตนเองวางเป้าหมายไว้เสมอและมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้งานต่างๆ ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ เป็นนักแก้ไขปัญหาที่ดี มีวิธีการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ทำให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบได้แก่ มีบทบาทในการสร้างนโยบายและกิจกรรมใหม่ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องการมองปัญหา และอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นเรื่องปกติและสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านอนาคตในงานอาชีพ ในการปฏิบัติงานเป็นจุดแข็งของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยที่โดดเด่นมากในเรื่อง

ความกระตือรือร้น เชื่อมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า ความรักในงานและอาชีพนี้ การพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง ความยินดีในการได้รับตำแหน่งหรือกิจกรรมพิเศษ ความทะเยอทะยานในการทำงาน และการให้ความสำคัญต่องานในฐานะที่เป็นการตอบแทนต่อสังคม จากการสัมภาษณ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริ เพราะเคยดำรงตำแหน่งนักการเมืองระดับชาติมาก่อนจึงทำให้มองการเมืองในภาพรวมออก เป็นนักพัฒนาที่สามารถบริหารงานทางการเมืองได้ การศึกษาธรรมชาติและเจริญในประเทศไทย มีความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้แล้ว รอยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ท่านมีความสุขและพึงพอใจกับความเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีความสามารถที่จะบริหารงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างงดงาม เป็นที่ยอมรับของทุกคน ยังมีความต้องการทำหน้าที่ในการดูแลและช่วยเหลือประชาชนต่อไปเรื่อยๆ ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากคนรอบข้างเสมอ ทำให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านอนาคตในงานอาชีพ มีค่าเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ยกเว้น เรื่องแสวงหาความก้าวหน้าของตนเป็นหลักมากกว่าส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ความกระตือรือร้นเชื่อมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาเป็นเรื่องรักในงานและอาชีพนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 การพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย พบว่า ภาพรวมของปัจจัยทั้ง 5 มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 73.8 ซึ่งถือว่ามีค่อนข้างสูงสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ทางด้านสังคมศาสตร์โดยทั่วไป และเมื่อพิจารณาทีละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอนาคตในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 77.1 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 74.4 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือปัจจัยลีลาในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์มีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 57.6 และเมื่อศึกษาถ่วงไปในความสัมพันธ์นั้น ในรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ 1) การตอบสนองต่อสถานการณ์ 2) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง 3) กลยุทธ์ในการ

ปฏิบัติงาน 4) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ และ 5) อนาคตในงานอาชีพ มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ตัวแปรทั้ง 5 มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ร้อยละ 89.0 และตัวแปรอิสระทั้ง 5 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงตัวแปร อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยได้ร้อยละ 79.2

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ ถ้าตัวแปรทั้ง 5 มีค่าเพิ่มมากขึ้น อัตลักษณ์ก็จะมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าตัวแปรทั้ง 5 มีค่าลดลง ค่าเฉลี่ยอัตลักษณ์ก็จะลดลงเช่นกัน การจะสร้างให้อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยให้โดดเด่นขึ้นจึงต้องเพิ่มปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีเหตุผล และกระบวนกรในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ตลอดจนการลดปัจจัยที่เป็นสาเหตุด้านลบ ได้แก่ การคำนึงถึงผลได้ผลเสียของตนเองก่อนเสมอ การตัดสินใจทำตามเมื่อถูกกดดัน การตัดสินใจเข้าการไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง ในองค์ประกอบปัจจัยด้านการตอบสนองต่อสถานการณ์ องค์ประกอบด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองต้องเพิ่มปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ความทะเยอทะยานมุ่งมั่นให้ถึงจุดหมายอย่างรวดเร็ว การสร้างภาพพจน์ต่อสาธารณชนเพื่อเป็นที่ยอมรับ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่เป้าหมาย การมีคุณธรรม ลดความอ่อนไหวต่อความคิดและการประเมินจากผู้อื่น องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ต้องเพิ่มความสามารถในการวางแผนการทำงาน การพัฒนาแนวทางการทำงานของตนเอง การบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มการคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุจุดหมายในการทำงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเพื่อสร้างความนับถือและคุณค่าของตน การให้ความสำคัญเป็นของกลุ่มมากกว่าตนเอง ให้ความสนใจกับงานประจำและงานที่มีขั้นตอนชัดเจน มีกฎเกณฑ์ตายตัว เป็นระบบ และมีความเคารพต่อหน้าที่

องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ต้องเพิ่มการมีบทบาทในการสร้างนโยบายและกิจกรรมใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม ต้องเพิ่มการมองปัญหาและอุปสรรคในการทำงานว่าเป็นเรื่องปกติและสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ในการจัดตั้งคณะกรรมการทำงานเฉพาะกิจ ที่สำคัญรู้จักการปรับตัวให้สอดคล้องกับงาน ปรับเปลี่ยนตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแบบค่อยเป็นค่อยไปบนรากฐานที่คุ้นเคย ลดการให้ความสำคัญกับสถานภาพและอำนาจมากกว่าความรู้ความสามารถที่จะได้รับ ไม่เป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้คล้อยตามง่ายต่อการโน้มน้าวชักชวน ไม่ให้ความสำคัญกับเสรีภาพมากกว่าจะทำหน้าที่โดยเคร่งครัด องค์ประกอบด้าน

กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านอนาคตในงานอาชีพ ต้องพัฒนาเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามตำแหน่งหน้าที่ เพิ่มการยอมรับหรือความยินดีในการได้รับตำแหน่งหรือกิจกรรมพิเศษ มีความกระตือรือร้นเชื่อมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า เพิ่มความรู้สึกให้มีความทะเยอทะยานในการทำงาน ให้ความสำคัญต่องานในฐานะที่เป็นการตอบแทนต่อสังคม รักในงานและอาชีพนี้ และความต้องการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง และลดการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเป็นหลักมากกว่าส่วนรวม เมื่อตัวชี้วัดเหล่านี้เพิ่มขึ้นแล้วปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ย่อมเพิ่มตามอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ย่อมจะสูงขึ้นตาม ปัจจัยทั้ง 5 มีอิทธิพลทั้ง 5 ปัจจัย แต่ปัจจัยด้านความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านอนาคตในงานอาชีพ ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง

จึงอาจจะกล่าวได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย มีความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง น้อยกว่าอนาคตในงานอาชีพ และความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง เมื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงค่อนข้างมีจำกัด เมื่อพิจารณาความหมายแบบกว้างๆ ของอัตลักษณ์แล้วจึงใช้งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำและบทบาทของสตรีในการบริหารงานมาเทียบเคียงพบว่า จากการศึกษาของ การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ดังนั้น การศึกษาอัตลักษณ์ของสตรีควรมี การศึกษาตัวแปรเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเป็นผู้นำ สถานภาพ บทบาท วิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำด้วยจึงน่าจะมีความสมบูรณ์มากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐควรมีการวางแผนพัฒนาบทบาทของผู้บริหารองค์กรที่เป็นสตรีในประเทศไทย ในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสตรีในประเทศไทย ให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าผู้บริหารบุรุษรัฐ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีพัฒนาศักยภาพผู้นำ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 รัฐควรพิจารณาปรับปรุงนโยบายหรือกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้นำสตรี เพื่อเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สตรีก้าวเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และการบริหารงานในระดับสูง รวมทั้งสร้างโอกาสทางการบริหารและการพัฒนาการเรียนรู้ของสตรีมากขึ้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

2.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย อยู่ในระดับสูงซึ่งบ่งชี้ว่าสตริมีความพร้อม ในด้านต่างๆ ในการเข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูง จึงควรพัฒนา สนับสนุนเปิดโอกาสให้สตริเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนา หรือมีบทบาททางการเมืองหรือในองค์กรต่างๆ มากขึ้น เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของสตริให้เป็นสากล

2.2 จากการวิเคราะห์อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในระดับมาก คือมีการทำงานหนักและพึงพอใจในงานด้วย ซึ่งเป็นการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารสตริระดับสูงจึงควรมีการพัฒนาความพร้อมทั้งในด้านครอบครัว การศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ในด้านต่างๆ การมีความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารและการพัฒนา มีความรัก มีความสุขกับงานในหน้าที่ มีการทุ่มเทเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและพร้อมที่จะกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง ซึ่งควรมีการพัฒนาจุดแข็งเหล่านี้เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้บริหารสตริให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.3 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทย ทั้งในด้านภูมิหลัง ลีลาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริมีจุดแข็งที่โดดเด่นในเรื่องการทุ่มเทในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ เรื่องที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และมีจุดแข็งในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล และกระบวนการในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี การพัฒนาหรือส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสตริควรเพิ่มเติมในเรื่องการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการเป็นตัวของตัวเองให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพร้อมในทุกด้านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริในประเทศไทยในปัจจัยด้านต่างๆ แล้ว ยังมีข้อค้นพบอีกคือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตริเป็นผู้ที่ชอบศึกษาธรรมะแล้วนำมาปฏิบัติต่อตนเองและการบริหารงานในการจัดการข้อขัดแย้งหรือปัญหาใดๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นผู้บริหารสตริไม่ใช่ปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานแต่อย่างใด เพราะสตริที่จะก้าวมาสู่ความเป็นนักบริหารแล้วย่อมจะต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้านบวกกับความอ่อนน้อม ความละเอียดรอบคอบของสตริเอง ดังนั้นควรพัฒนาบุคลากรหรือผู้บริหารระดับสูงโดยการนำหลักธรรมะเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ปลุกจิตสำนึกให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำสตรีมักจะมีความพร้อมในเรื่องของครอบครัวและรู้ความสามารถส่วนตัว เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองสูง ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความสามารถ จิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีแรงจูงใจของ ความดีงามจากการศึกษาธรรมะแล้วนำมาปฏิบัติต่อตนเองและการบริหารงานในการจัดการข้อ ขัดแย้งหรือปัญหาใดๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ ได้และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ทัดเทียมกับบุรุษ ได้ ฉะนั้นจึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ระหว่างผู้บริหารที่เป็นสตรีกับบุรุษเพื่อ เป็นการพัฒนาปัจจัยในการนำไปสู่การพัฒนาอัตลักษณ์ของผู้บริหารต่อไป

3.2 จากการสัมภาษณ์ พบว่า นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ส่วนใหญ่จะให้ความ สนใจในการบริหารงานทุกๆ ส่วน และให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่าง ละเอียดอ่อนและรอบคอบ ผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคนต้องได้รับความพอใจ มีความมั่นคงและได้รับการ ตัดสินใจที่เด็ดขาด ถูกต้อง ทำให้งานลุล่วงด้วยดี เป็นที่ยอมรับ นับถือและเป็นที่ยรักของทุกคน รวมทั้งนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ส่วนใหญ่ยังคงพอใจกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง นี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงก็คงมิใช่เป็นความต้องการของตนเอง แต่อาจมีปัจจัยหรือสภาพแวดล้อม อื่นใดเป็นแรงผลักดัน ฉะนั้นจึงควรมีการศึกษาปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เป็นแรงผลักดันต่อ การตัดสินใจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของผู้บริหารสตรีในระดับอื่นๆ ต่อไป

3.3 จากการสัมภาษณ์ พบว่า นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ส่วนใหญ่คิดว่า ตนเองต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมทั้งตนเอง ครอบครัว เพื่อเข้ารับตำแหน่งที่ จะต้องมีการทุ่มเท มุ่งมั่น เสียสละ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม คิดเร็ว ตัดสินใจเร็ว มีความมั่นใจใน ตัวเองสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเข้มแข็งของจิตใจ ความมีมิตรไมตรี รู้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ปัจจุบัน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารได้สูง ซึ่งควรมีการ ศึกษาวิจัยปัจจัยเหล่านี้เพิ่มเติมด้วยเพื่อให้ได้ข้อค้นพบในบริบทอื่นต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ของ ผู้บริหารสตรี

3.4 ควรมีการวิจัยอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยที่ นำปัจจัยลักษณะทางประชากรมาช่วย

3.5 ควรมีการวิจัยอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ที่ ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชา ประชาชนที่อยู่ในการดูแล และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.6 ควรมีการวิจัยอัตลักษณ์ของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ในบริบทอื่นๆ เช่นศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของนายกองค้การบริหารส่วน จังหวัดสตรีในประเทศไทย เป็นต้น