การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

มัฐลิณี เนื่องจำนงค์**1****และ** วิลาสินี จินตลิขิตดี2

**1**นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**E-mail: mattalinee.n@gmail.com**

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน   
2) เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้  
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สังกัดกรมการปกครอง  
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดลำพูนจำนวน 18**1 **คน** กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
ของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 123 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น   
ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด   
เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีการของครอนบัค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
ของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูล  
กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกันด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน และนำไปใช้วางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง ให้มีค่านิยมในเรื่องของความเสมอภาคทางเพศต่อไป

**คำสำคัญ:** การยอมรับ, บทบาท, ปลัดอำเภอ

**The Acceptance of the Woman’s Assistant Chief District Officer Roles**

**in Lamphun Province**

**Mattalinee Nuengjamnong1 and****Vilasinee Jintalikhitdee2**

**1Master Degree’s Student at Public Administration Program, Suan Sunandha Rajabhat University**

**2Lecturer at Public Administration Program, Suan Sunandha Rajabhat University**

**E-mail:** **mattalinee.n@gmail.com**

**ABSTRACT**

The objective of this research is1**)** to study The Acceptance of the Woman’s Assistant Chief District Officer Roles in Lamphun Province and 2**)** compare The Acceptance of the Woman’s Assistant Chief District Officer Roles in Lamphun Province classified by personal factors. This research is a quantitative study. The research population is the personnel under The Department of Provincial Administration who perform duties in Lamphun Province consist of Government employee Government official and Employee totally 181 people and the sample size were determined by calculating using Krejci and Morgan's sample size formula. The research sample consisted of 123 people. Using a sampling method based on the probability by simple random sampling. Data collection is done through the use of questionnaires which content validity verify by 3 experts and used the questionnaire to try out with a population that wasn’t a sample of 30 questionnaires for Reliability test by Cronbach’s Alpha Coefficient. The alpha coefficient of the entire questionnaire was obtained at 0.98, which is an acceptable reliability level. After that, it is used to collect data with the research sample. The results of the research were as follows: 1**)** The Acceptance of the Woman’s Assistant Chief District Officer Roles in Lamphun Province Overall, it was at a highest level. 2**)** Different gender personal factors have different the acceptance of the Woman’s Assistant   
Chief District Officer Roles in Lamphun Province in terms of area-based mission. The results of this research can be utilized. It is a guideline for Woman’s Assistant Chief District Officer Roles development to be accepted by all sectors. Also, can used to plan and set policies for human resource management of supervisors at all levels of the agency under the Department of Provincial Administration To have values ​​regarding gender equality.

**Keywords:** acceptance, roles, Assistant Chief District Officer

**บทนำ**

สตรีไทยในสมัยจารีตถูกจำกัดสิทธิและสถานภาพด้วยข้อจำกัดทางขนบธรรมเนียมประเพณี อิทธิพลความเชื่อ  
ทางศาสนา และข้อกำหนดในกฎหมาย ซึ่งทำให้สตรีไม่มีโอกาสทางการศึกษาเทียบเท่ากับบุรุษ ส่งผลให้สตรีโดยเฉพาะสามัญชนไม่มีทางเลือกหรือโอกาสในการประกอบอาชีพเท่าไรนัก (ปิยะนาถ อังควาณิชกุล, 2558) โดยเฉพาะอาชีพการรับราชการ  
ของเพศหญิงในตำแหน่งต่าง ๆ ในอดีตมักถูกจำกัดสิทธิ์ให้เฉพาะเพศชายเท่านั้น ซึ่งภาครัฐโดยเฉพาะในระบบราชการไทยนั้น จะปิดโอกาสไม่ให้ผู้หญิงได้เข้ารับราชการในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นนักปกครอง อย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ตำแหน่งปลัดอำเภอ) โดยกล่าวอ้างว่าเป็นงานที่ไม่เหมาะกับสตรี ต้องทำงานในท้องถิ่น ในอำเภอทุรกันดาร   
เป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับภัยอันตราย (อัจฉรา สุวพันธ์, 2525) ซึ่งต่อมาภายหลังก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย   
มีการยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้เพศชายเท่านั้นมีสิทธิ์เป็นปลัดอำเภอ โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย   
ได้มีคำสั่งที่ 258 - 259/2536 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2536 แต่งตั้งสตรีดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอเป็นครั้งแรก   
(เพลินพิศ จันทร์สุริยา, 2540)

“เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ)” เป็นตำแหน่งในกลุ่มสายงานปฏิบัติการปกครอง ซึ่งอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเจ้าพนักงานปกครอง  
ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองอำเภอ ก็จะทำหน้าที่ในตำแหน่ง “ปลัดอำเภอ” หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ช่วยเหลืองานของนายอำเภอในภารกิจต่าง ๆ ทั้งภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function) เช่น งานการปกครองท้องที่ งานทะเบียนและบัตรประจำตัว ภารกิจงานนโยบาย (Agenda) เช่น การแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ ยาเสพติด และภารกิจ  
งานเชิงพื้นที่ (Area) ในฐานะปลัดอำเภอประจำตำบล เป็นต้น โดยมีเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ (กรมการปกครอง, 2566) ทั้งนี้ ปลัดอำเภอสามารถย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานที่ ที่ทำการปกครองจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง ในราชการส่วนภูมิภาค หรือสังกัดสำนัก/กอง ในราชการส่วนกลาง เมื่อไม่ได้ทำหน้าที่ปลัดอำเภอ ก็จะยังคงเรียกว่า ตำแหน่ง   
“เจ้าพนักงานปกครอง” เท่านั้น ซึ่งจากภารกิจดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าปลัดอำเภอนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายประการ ต้องเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของประชาชน อาจต้องเสี่ยงภัยอันตราย และมีการพบปะกับประชาชนรวมถึงประสานงาน  
กับหน่วยงานอื่น มีความสำคัญในการทำหน้าที่ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน ดังนั้น ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ (จรรยพร ตั้งภากรณ์, 2563, น. 2)

จังหวัดลำพูนมีหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง ที่อยู่ในราชการส่วนภูมิภาค คือ   
ที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองอำเภอ 8 แห่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง พ.ศ. 2559 ในการดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครองในเขตพื้นที่จังหวัดและอำเภอ (กรมการปกครอง, 2559) การแบ่งงานภายในหน่วยงานจะถูกมอบหมายโดยคำสั่งของแต่ละที่ทำการปกครองอำเภอ   
เป็นกลุ่มงานและฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความเป็นธรรม สำนักงานอำเภอ และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ และจากการค้นคว้าข้อมูลคำสั่งมอบหมายภารกิจในที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ปลัดอำเภอหญิง  
มีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ประจำสำนักงาน เช่น งานสำนักงานอำเภอ งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น   
แต่งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและต้องเสี่ยงภัยอันตรายมากกว่า อย่างภารกิจของฝ่ายความมั่นคง ซึ่งเป็นงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ก็พบว่าจะเป็นปลัดอำเภอชาย  
ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นทุกอำเภอ และจากข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดลำพูนปัจจุบันพบว่า มีปลัดอำเภอหญิงจำนวนไม่น้อยที่ถูกโยกย้ายให้มาปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานปกครอง ณ ที่ทำการปกครองจังหวัด   
ซึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างจากปลัดอำเภอในที่ทำการปกครองอำเภอ และทำให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่  
ตามบทบาทปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงมีโอกาสน้อยที่จะแสดงผลงานให้ยอมรับเป็นที่ประจักษ์ได้ ประกอบกับตำแหน่งปลัดอำเภอในอดีตผ่านมา ซึ่งมีเพียงแต่เพศชายเท่านั้นที่ดำรงตำแหน่งเพียงฝ่ายเดียว จึงทำให้บุคคลที่อยู่แวดล้อมหรือผู้ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วยยังมีความเชื่อที่ว่าปลัดอำเภอเป็นอาชีพที่เหมาะกับเพศชาย ประกอบกับสภาพของสังคมวัฒนธรรม  
ของไทยที่มีความเชื่อในเรื่องความแข็งแกร่งของเพศชายว่าสามารถทำงานที่หนักและเสี่ยงภัยอันตราย การที่สตรีดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอจึงเป็นการขัดแย้งกับความเชื่อที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของปลัดอำเภอหญิง  
รวมไปถึงการไม่ยอมรับในบทบาทการปฏิบัติภารกิจด้วย โดยการยอมรับในบทบาทของปลัดอำเภอหญิงดังกล่าว   
คือ การที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนได้มีการรับรู้ถึงบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในการปฏิบัติตามภารกิจด้านต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ผ่านกระบวนการยอมรับจนเกิดการตัดสินใจที่จะยอมรับด้วยความเต็มใจ ซึ่งกระบวนการ  
ที่จะปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเกิดการยอมรับ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (สิทธิโชค วรานุสันติกูล,   
ม.ป.ป., น. 116 - 117) ได้แก่ ขั้นสร้างความใส่ใจ (attention) ขั้นการทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจ (comprehension)   
เพื่อให้เกิดความเชื่อแล้วทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลงจนเกิดขั้นการยอมรับ (acceptance) และขั้นการจดจำ (retention)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา เรื่อง การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอในจังหวัดลำพูน ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน และนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้วางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับของหน่วยงาน  
ในสังกัดกรมการปกครอง ให้มีค่านิยมในเรื่องของความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศอย่างเหมาะสมต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน
2. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**สมมติฐานการวิจัย**

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการยอมรับบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน แตกต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สังกัดกรมการปกครอง  
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดลำพูน จำนวน 181 คน (ข้อมูลจาก งานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครอง  
จังหวัดลำพูน) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน   
(Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย   
(Simple Random Sampling)

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด   
และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เมื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและปรับปรุงข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดลำพูน จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach’s Alpha Coefficient (1951) ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา   
เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกและติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม   
แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่ และร้อยละของข้อมูล  
ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล   
ตัวแปรเพศ สถานภาพการสมรส และประเภทบุคลากร (มี 2 กลุ่ม) โดยใช้สูตร Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น  
ทางสถิติ ร้อยละ 95

2.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน กรณีพบความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น  
ร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

**ผลการวิจัย**

**1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง**

บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี   
คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 51.2 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็น  
ร้อยละ 56.1 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 60.2 และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.0

**2. การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ได้แก่ บทบาทด้านภารกิจงาน  
ตามนโยบาย (Agenda) บทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function) และบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ (Area)   
โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกเป็นรายด้าน

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน** |  | **S.D.** | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1. บทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย  2. บทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ  3. บทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ | 4.32  4.32  4.22 | .50  .51  .56 | มากที่สุด  มากที่สุด  มากที่สุด | 1  2  3 |
| **รวม** | **4.29** | **.50** | **มากที่สุด** |  |

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อการยอมรับบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.29, S.D.= .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกคือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.32, S.D.= .50) รองลงมาคือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.32, S.D.= .51) และการยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.22, S.D.= .56) ตามลำดับ

**3. ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง  
ในจังหวัดลำพูน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน แตกต่างกัน   
ผลปรากฏดังนี้

3.1 สมมติฐานย่อยที่ 1 เพศของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .21) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนด้านภารกิจงาน  
เชิงพื้นที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .05)

3.2 สมมติฐานย่อยที่ 2 อายุของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .16) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนด้านภารกิจงาน  
ตามนโยบาย ด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ และด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .31, .20 และ .11 ตามลำดับ)

3.3 สมมติฐานย่อยที่ 3 สถานภาพการสมรสของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน   
มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 (Sig. = .98) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนด้านภารกิจงานตามนโยบาย ด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ และด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่   
ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .99, .95 และ .87 ตามลำดับ)

3.4 สมมติฐานย่อยที่ 4 ระดับการศึกษาของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน   
มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .76) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูนด้านภารกิจงานตามนโยบาย ด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ และด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่   
ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .80, .63 และ .62 ตามลำดับ)

3.5 สมมติฐานย่อยที่ 5 ประเภทบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูน จำแนกตามประเภทบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .98)   
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน  
ด้านภารกิจงานตามนโยบาย ด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ และด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ไม่มีความแตกต่างกัน  
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .84, .68 และ .62 ตามลำดับ)

3.6 สมมติฐานย่อยที่ 6 อายุงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .24) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนด้านภารกิจงาน  
ตามนโยบาย ด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ และด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .31, .30 และ .20 ตามลำดับ)

ส**รุปผลและอภิปรายผล**

**สรุปผล**

จากการศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน สามารถสรุปผลได้ว่าบุคลากรสังกัด  
ที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกคือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด และการยอมรับบทบาท  
ด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน   
จะมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกัน นั้น ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส   
ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงาน มีผลการศึกษาไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยด้านเพศเมื่อจำแนก  
เป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อการยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน   
มีผลการศึกษาตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**อภิปรายผล**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนผู้วิจัยขออภิปรายผล  
ของการศึกษาดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

**1. การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน**

เห็นได้ว่าการที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีความสามารถในการทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ตนปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน คือ ภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function)   
ภารกิจงานนโยบาย (Agenda) และภารกิจงานเชิงพื้นที่ (Area) นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติตามขั้นตอน  
ซึ่งสอดคล้องตามที่สิทธิโชค วรานุสันติกูล (ม.ป.ป., น. 116 - 117) ได้กล่าวถึงอันได้แก่ การสร้างความใส่ใจ การทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจ ความเชื่อถือ จนเกิดการยอมรับและจดจำได้ในที่สุด ซึ่งการที่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีระดับการยอมรับบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของปลัดอำเภอหญิงในการปฏิบัติงาน  
ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับอันมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดการยอมรับ แตกต่างจากกรอบแนวคิดในอดีตของสตรี  
ในบทบาทการเป็นข้าราชการพลเรือนที่มองว่าตำแหน่งปลัดอำเภอเป็นงานที่ไม่เหมาะกับสตรีเพราะต้องทำงานในท้องถิ่น   
ในอำเภอทุรกันดารเป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับภัยอันตราย และแสดงให้เห็นได้ว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีความสามารถเพียงพอในการที่จะก้าวเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้

สำหรับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ด้านที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง  
ในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านภารกิจงานตามนโยบาย และด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ ซึ่งมีระดับ  
การยอมรับบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดและใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรฯ จะมีการยอมรับปลัดอำเภอหญิง  
ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในลักษณะของการรับนโยบายมาปฏิบัติ และการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบ หรือภายใต้กฎเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ ส่วนการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ด้านที่บุคลากรสังกัด  
ที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าบุคลากรฯ บางส่วนมีความคิดเห็นว่าปลัดอำเภอหญิงจะมีข้อจำกัดในการทำงานเชิงพื้นที่มากกว่าปลัดอำเภอชาย โดยมองว่างานในลักษณะดังกล่าวไม่เหมาะกับผู้หญิงเนื่องจากลักษณะของงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารงานพื้นที่และต้องใช้ความแข็งแกร่งในการลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในชุมชน ตำบล หมู่บ้าน หรือในบางครั้งที่ต้องปฏิบัติงานเสี่ยงภัยอันตราย

**2. เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร   
และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านเพศที่แตกต่างกันมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนแตกต่างกันในบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนจากผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการสื่อสารงานในพื้นที่   
มีการลงพื้นที่ปฏิบัติภารกิจในตำบล หมู่บ้าน สม่ำเสมอ หรือในบางครั้งได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดาร มีการเสี่ยงภัยอันตราย   
เช่น การปฏิบัติงานด้านยาเสพติด การตรวจตราสถานประกอบการ สถานบริการ การรักษาความสงบเรียบร้อย การลงพื้นที่  
ในฐานะปลัดอำเภอประจำตำบล ซึ่งสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีศักยภาพ จนเกิดการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน   
และในภาพรวมก็มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายทุก ๆ ด้าน

ส่วนการที่เพศชายมีการยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนน้อยกว่าเพศหญิง จากผลการวิจัยพบว่าเพศชายจะมองว่าปลัดอำเภอหญิงมีข้อจำกัดในการทำงานเชิงพื้นที่มากกว่าปลัดอำเภอชาย เนื่องจากแนวความคิดที่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิมของสังคมที่เหมารวมในลักษณะที่ว่าผู้ชายต้องเข้มแข็ง เป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิง  
ต้องมีความเอาใจใส่ อ่อนโยน ดังนั้น การที่ลักษณะของงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารงานพื้นที่ และต้องใช้  
ความแข็งแกร่งในการลงพื้นที่ แก้ไขปัญหาในชุมชน ตำบล หมู่บ้าน หรือในบางครั้งที่ต้องปฏิบัติงานเสี่ยงภัยอันตรายในบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ จึงมองว่าลักษณะงานดังกล่าวไม่เหมาะสมกับปลัดอำเภอหญิง และมีการยอมรับบทบาทด้าน  
ภารกิจงานเชิงพื้นที่ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนน้อยกว่าเพศหญิง

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. จังหวัดลำพูนควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสร้างความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับต่อไป

2. จังหวัดลำพูนควรจะมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรับรู้ในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอหญิง  
ในจังหวัดลำพูนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท  
ด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรทุกเพศ ทุกภาคส่วนเกิดการยอมรับในศักยภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนได้อย่างเท่าเทียมกันต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบในบทบาทของปลัดอำเภอหญิงและปลัดอำเภอชาย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาทให้เป็นที่ยอมรับโดยเท่าเทียมกัน

2. ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงระดับการยอมรับบทบาท  
ของปลัดอำเภอหญิงในพื้นที่ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

**เอกสารอ้างอิง**

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (8 ตุลาคม 2566)*. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559.* https://www.dopa.go.th/ info\_organ/about6/topic30

กรมการปกครอง. (2566, พฤษภาคม 12).*กำชับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานปกครอง(ปลัดอำเภอ)*(มท 0302.2 / ว13103). หนังสือราชการ.

จรรยพร ตั้งภากรณ์. (2563). *รูปแบบการคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ).* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ https://digital.library.tu.ac.th/tu\_dc/frontend/Info/item/dc:189932

ปิยะนาถ อังควาณิชกุล. (2558). ความคิดกับการกำหนดสถานภาพสตรี. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18*, 397-415.

เพลินพิศ จันทร์สุริยา. (2540). *การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง: ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/10909

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.*กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

อัจฉรา สุวพันธ์. (2525). โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย.*วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,   
22*(3), 448-465.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*, 297–334.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.*Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.