

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงใน จังหวัดลำพูน

มัทธลินี เนื่องจำนงค์*, วิลาสินี จินตลิติตี

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

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

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน 181 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 123 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางพัฒนาให้กับปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วนรวมทั้งนำไปใช้วางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับของหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง ให้มีค่านิยมในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างเหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำ, การยอมรับ, บทบาท, ปลัดอำเภอ

Relationship Between Leadership and the acceptance of the Woman's Assistant Chief District Officer Roles in Lamphun Province

Mattalinee Nuengjamnong*, Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

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

*Corresponding author

Abstract

The objective of this research is 1) to study the leadership of the woman's assistant chief district officer in Lamphun Province. 2) To study the acceptance of the woman's assistant chief district officer roles in Lamphun Province and 3) To examine the relationship between leadership and the acceptance of the woman's assistant chief district officer roles in Lamphun Province. This research is a quantitative study. The research population is the personnel under the Department of Provincial Administration who perform duties in Lamphun Province, consisting of government employees, government officials, and employees, totaling 181 people. The sample size was determined by using the group calculation formula. The sample size of Krejci and Morgan was 123 people. Data collection is done through the use of questionnaires. Data analysis used a Statistical Package for the Social Science program. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient analysis. The results of the research were as follows: 1) The leadership of the woman's assistant chief district officer overall, it was at the highest level. 2) The acceptance of the woman's assistant chief district officer roles overall was at the highest level. 3) The last finding was that the relationship between the leadership and the acceptance of the woman's assistant chief district officer roles, where the relationship goes in the same high-level direction. The results of this research can be used as a guideline for developing the woman's assistant chief district officer to be accepted by all sectors. Including use in planning and setting policies for human resource management of supervisors at all levels of agencies under the Department of Provincial Administration to have values in appropriate gender equality.

Keywords: Relationship, Leadership, Acceptance, Roles, Assistant Chief District Officer

บทนำ

สตรีไทยในสมัยจารีตถูกจำกัดสิทธิและสถานภาพด้วยข้อจำกัดทางขนบธรรมเนียม ประเพณี อคติพลความเชื่อทางศาสนา และข้อกำหนดในกฎหมาย ซึ่งทำให้สตรีไม่มีโอกาสทางการศึกษาเทียบเท่ากับบุรุษ ส่งผลให้สตรีโดยเฉพาะสามัญชนไม่มีทางเลือกหรือโอกาสในการประกอบอาชีพเท่าไรนัก (ปิยะนารถ อังควาณิชกุล, 2558) โดยเฉพาะอาชีพการรับราชการของเพศหญิงในตำแหน่งต่าง ๆ ในอดีตมักถูกจำกัดสิทธิให้เฉพาะเพศชายเท่านั้น ซึ่งภาครัฐโดยเฉพาะในระบอบราชการไทยนั้นจะปิดโอกาสไม่ให้ผู้หญิงได้เข้ารับราชการในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นนักปกครอง อย่างตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ตำแหน่งปลัดอำเภอ) โดยกล่าวอ้างว่าเป็นงานที่ไม่เหมาะกับสตรี ต้องทำงานในท้องถื่น ในอำเภอทุรกันดาร เป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย (อัจฉรา สุวพันธ์, 2525) ซึ่งต่อมาภายหลังก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมาย มีการยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้เพศชายเท่านั้นมีสิทธิเป็นปลัดอำเภอ โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้แต่งตั้งสตรีดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2536 (เพลินพิศ จันทรสุริยา, 2540)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ช่วยเหลืองานของนายอำเภอ ในบทบาทตามภารกิจต่าง ๆ ทั้งภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function) ภารกิจงานนโยบาย (Agenda) และภารกิจงานเชิงพื้นที่ (Area) โดยมีปลัดอำเภอเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ (กรมการปกครอง, 2566) ซึ่งจากภารกิจดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าปลัดอำเภอนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชน อาจต้องเสี่ยงภัยอันตราย และมีการพบปะกับประชาชนรวมถึงประสานงานกับหน่วยงานอื่น ดังนั้น ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ (จรรยาพร ตั้งภรณ์, 2563) โดยปลัดอำเภอที่ดีต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ทั้งในภาวะวิกฤติและภาวะปกติ และการเป็นผู้นำในหน้าที่ของปลัดอำเภอต้องเน้นบทบาทให้เหมาะสมตามควรแก่กรณี หากเป็นการปฏิบัติงานในพื้นที่ร่วมกับภาคส่วนอื่น ต้องเน้นบทบาทผู้นำในฐานะผู้ประสานงานกับหน่วยงานอื่นไม่ใช่ผู้นำที่เป็นนักสั่งการ แต่หากเป็นการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีทักษะในการสื่อสารและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม (กลุ่มงานส่งเสริมและเผยแพร่ กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง, 2558) ซึ่งปลัดอำเภอเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งในมิติพื้นที่ มิติบุคคล และมิติสถานการณ์ รูปแบบภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ House and Mitchell ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (House & Mitchell, 1974) เนื่องจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่ง อาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จึงเกิดขึ้นโดยต้องมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความหลากหลายของสถานการณ์

สำหรับปลัดอำเภอในจังหวัดลำพูน จะปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำกรปกครองอำเภอ ซึ่งมีอยู่จำนวน 8 แห่ง ตามการแบ่งเขตการปกครองในจังหวัดลำพูน และจะถูกมอบหมายงานโดยคำสั่งของแต่ละที่ทำการปกครองอำเภอ เป็นกลุ่มงานและฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงาน/ฝ่าย

ทะเบียนและบัตร กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความสะดวก สำนักงานอำเภอ และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ โดยคำสั่งมอบหมายภารกิจในทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน พบว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ปลัดอำเภอหญิงมีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ประจำสำนักงาน เช่น งานสำนักงานอำเภอ งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและต้องเสี่ยงภัยอันตรายมากกว่า อย่างภารกิจของฝ่ายความมั่นคง ซึ่งเป็นงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พบว่าจะเป็นปลัดอำเภอชายที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นทุกอำเภอ ประกอบกับปัจจุบันข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดลำพูน (ข้อมูลจาก งานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) พบว่ามีปลัดอำเภอหญิงจำนวนไม่น้อยที่ถูกโยกย้ายให้มาปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานปกครอง ณ ที่ทำการปกครองจังหวัด ซึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างจากปลัดอำเภอในที่ทำทำการปกครองอำเภอทำให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงมีโอกาสน้อยที่จะแสดงผลงานให้ยอมรับเป็นที่ประจักษ์ได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่าการที่กรมการปกครองยกเลิกคุณสมบัติเรื่องเพศสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้การประกอบอาชีพของสตรีมีมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการที่สตรีจะได้พิสูจน์ถึงความสามารถที่เท่าเทียมกับเพศชาย อย่างไรก็ตามตำแหน่งปลัดอำเภอในอดีตผ่านมาซึ่งมีเพียงแต่เพศชายเท่านั้นที่ดำรงตำแหน่งเพียงฝ่ายเดียว ทำให้บุคคลที่อยู่แวดล้อมหรือผู้ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วยกับปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนในปัจจุบันมีความเชื่อว่าปลัดอำเภอเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับเพศชายเท่านั้นหรือไม่ เนื่องจากความเชื่อในเรื่องความแข็งแกร่งของเพศชายที่สามารถทำงานที่หนักและเสี่ยงภัยอันตราย มีการปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำได้มากกว่า และการที่สตรีดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอจะเป็นการขัดแย้งกับความเชื่อที่มีอยู่เดิม จนอาจเกิดการไม่ยอมรับในบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ด้วยหรือไม่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอในจังหวัดลำพูน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับของหน่วยงานในสังกัดกรมการปกครอง ให้มีค่านิยมในเรื่องของความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนกับการยอมรับ

บทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน 181 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและถูกต้อง ข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้วตามหมายเลขการรับรอง: COA-2-019/2024

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 คน พบว่าบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 เป็นข้าราชการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน แสดงดังตาราง ดังนี้ ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.37	.55	มากที่สุด	1
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.24	.54	มากที่สุด	4
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.30	.54	มากที่สุด	2
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	4.26	.59	มากที่สุด	3
รวม	4.29	.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.24$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน แสดงดังตาราง ดังนี้ ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน จำแนกเป็นรายด้าน

การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ในจังหวัดลำพูน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย	4.32	.50	มากที่สุด	1
2. บทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ	4.32	.51	มากที่สุด	2
3. บทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่	4.22	.56	มากที่สุด	3
รวม	4.29	.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.32$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยอมรับบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ($\bar{X} = 4.22$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิง ในจังหวัดลำพูน	การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน			
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.732	.00**	สูง	ทางบวก
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.760	.00**	สูง	ทางบวก
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	.857	.00**	สูง	ทางบวก
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	.858	.00**	สูง	ทางบวก
รวม	.896	.00**	สูง	ทางบวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .896$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่า ยิ่งปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีภาวะผู้นำมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนสูงขึ้นตาม ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ($r = .858$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ($r = .857$) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($r = .760$) และ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($r = .732$) ตามลำดับ ซึ่งภาวะผู้นำทุกแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ในระดับสูง

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

เห็นได้ว่าภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนที่มีระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ House & Mitchell (1974) ซึ่งพบว่าในความเป็นจริงแล้วแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่ง อาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์อื่นก็ได้ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จึงเกิดขึ้นโดยต้องมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความหลากหลายของสถานการณ์ จึงไม่มีตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ตายตัว ดังนั้น การที่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีระดับภาวะผู้นำที่มากที่สุดในทุกรูปแบบนั้น ถือได้ว่าสามารถแสดงภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบของสถานการณ์สภาพแวดล้อม รวมถึงรูปแบบของบุคคลที่ร่วมงานนั้นได้เป็นอย่างดี

สำหรับรูปแบบภาวะผู้นำที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ House & Mitchell (1974) ซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือ การที่ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการวิจัยพบว่าการที่ปลัดอำเภอหญิงมีระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุดเนื่องจากผู้หญิงจะมีความอ่อนโยนในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้การแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานจะมีลักษณะที่แสดงท่าที่เป็นมิตรเคารพต่อผู้อื่น มีความเข้าใจใส่ใจใจความเป็นอยู่ผู้อื่น เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะสอดคล้องกับมุมมองในบริบทของคนในสังคมทั่วไปที่ว่าเพศหญิงมีร่างกายอ่อนแอ มีความอ่อนโยนมากกว่าผู้ชาย ดังที่ แพรวพรรณ ศิริเลิศ (2566) ระบุความแตกต่างระหว่างบทบาทเพศว่าได้ถูกกำหนดขึ้นจากพื้นฐานทางธรรมชาติด้านสรีระวิทยาหรือชีวภาพ กล่าวคือ โครงสร้างของเพศชายโดยทั่วไปแข็งแรงกว่าเพศหญิงขณะที่สภาพร่างกายของสตรีอ่อนแอกว่าและผูกพันกับธรรมชาติมากกว่าทำให้สังคมมักแบ่งบทบาทกำหนดความรับผิดชอบที่สมมติขึ้นและยอมรับกันว่าเหมาะสมกับสรีระของมนุษย์แต่ละเพศ

สำหรับรูปแบบภาวะผู้นำที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เนื่องจากปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีการวางแผนการ

ปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการอธิบายวิธีการทำงานให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม กำหนดเวลาทำงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนทุกด้าน ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชน ต้องมีการบูรณาการการทำงานกับส่วนราชการและบุคลากรจากหน่วยงานอื่น จึงจำเป็นต้องมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันแก้ไขปัญหา จึงทำให้ปลัดอำเภอหญิงไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวและใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการได้ จึงทำให้บุคลากรฯ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนน้อยกว่าด้านอื่น

ดังนั้น ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูน ควรมีการพัฒนาปลัดอำเภอหญิงให้มีการผสมภาวะผู้นำทุกรูปแบบเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม/ฝ่ายงาน สู่ผลสำเร็จของหน่วยงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน และจะต้องใช้สถานการณ์ในการเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2. การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

เห็นได้ว่าการที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีความสามารถในการทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ตนปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน ดังที่ได้สรุปไว้ คือ ภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function) ซึ่งก็คือ ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งเป็นภารกิจของกระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง ที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของปลัดอำเภอ ภารกิจงานนโยบาย (Agenda) คือ ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล รวมถึงนโยบายของกระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครองที่ต้องการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นภารกิจหน้าที่นอกเหนือจากภารกิจประจำ และภารกิจงานเชิงพื้นที่ (Area) คือ ภารกิจในการลงพื้นที่ขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ/นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง โดยมีการประสานงาน บูรณาการการทำงานในเชิงพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติตามขั้นตอนซึ่งสอดคล้องตามที่สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงอันได้แก่ การสร้างความใส่ใจ การทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจ ความเชื่อถือ จนเกิดการยอมรับและจดจำได้ในที่สุด ซึ่งการที่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีระดับการยอมรับบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของปลัดอำเภอหญิงในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับอันมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดการยอมรับ แตกต่างจากกรอบแนวคิดในอดีต ของสตรีในบทบาทการเป็นข้าราชการพลเรือนที่มองว่าตำแหน่งปลัดอำเภอเป็นงานที่ไม่เหมาะกับสตรีเพราะต้องทำงานในห้องถิ่น ในอำเภอทุรกันดารเป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย และแสดงให้เห็นได้ว่าปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมีความสามารถเพียงพอในการที่จะก้าวเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้

สำหรับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ด้านที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านภารกิจงานตามนโยบาย และด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ ซึ่งมีระดับการยอมรับบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดและใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรฯ จะมีการยอมรับปลัดอำเภอหญิงในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในลักษณะของการรับนโยบายมาปฏิบัติ และการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบ หรือภายใต้กฎหมายที่ถูกระบุไว้

ส่วนการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน ด้านที่บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองในจังหวัดลำพูนมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าบุคลากรฯ บางส่วนมีความคิดเห็นว่าปลัดอำเภอหญิงจะมีข้อจำกัดในการทำงานเชิงพื้นที่มากกว่าปลัดอำเภอชาย โดยมองว่างานในลักษณะดังกล่าวไม่เหมาะกับผู้หญิงเนื่องจากลักษณะของงานที่ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารงานพื้นที่และต้องใช้ความแข็งแกร่งในการลงพื้นที่ แก้ไขปัญหาในชุมชน ตำบล หมู่บ้าน หรือในบางครั้งที่ต้องปฏิบัติงานเสี่ยงภัยอันตราย

ดังนั้น ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสร้างความแข็งแกร่งทั้งร่างกาย และจิตใจให้แก่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ House & Mitchell (1974) แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำ ออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทแทนได้ด้วยแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) โดยผู้นำให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (Height standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

House & Mitchell พบว่า ผู้นำอาจจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 แบบ หรือแสดงแบบใดแบบหนึ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ไม่ได้ตั้งข้อจำกัดให้ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบเดียว ดังเช่นแนวคิดลักษณะส่วนบุคคล (Trait Approach) แต่จะเน้นว่า ผู้นำควรจะปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวอย่างเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจต้องการภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในช่วงหนึ่งของการทำงาน และต้องการภาวะผู้นำแบบสั่งการในอีกช่วงหนึ่ง ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำไปตามความต้องการนั้น และในสถานการณ์ที่ต่างกันอาจจะต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย นอกเหนือจากนั้นผู้นำอาจจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันมากกว่าหนึ่งแบบในเวลาเดียวกัน ดังนั้น คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขบางอย่างที่เหมาะสม จึงจะบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของปลัดอำเภอที่มีหลากหลายมิติ ต้องปฏิบัติงานกับบุคคลหลายหน่วยงานและสถานการณ์ ดังที่กรมการปกครอง (2566) ได้มีหนังสือแจ้งกำชับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) โดยระบุว่ากรมการปกครองมีภารกิจใกล้ชิดกับประชาชนในทุกระดับ เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง ไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในพื้นที่ทั้งภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจ (Function) ภารกิจงานนโยบาย (Agenda) และภารกิจงานเชิงพื้นที่ (Area) โดยมีเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งในมิติพื้นที่ มิติบุคคล และมิติสถานการณ์ ดังนั้น ภาวะผู้นำของปลัดอำเภอหญิงจึงเป็นหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

จากการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนนั้นเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และประชุมกับบุคลากรในกลุ่ม/ฝ่ายงาน อยู่เสมอ รวมถึงการคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ดังมีผลการทำงานที่กรมการปกครองได้ระบุไว้ว่าปลัดอำเภอเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในหลากหลายมิติ ทั้งในมิติพื้นที่ มิติบุคคล และมิติสถานการณ์ และหลากหลายบทบาท อันได้แก่ บทบาทด้านภารกิจงานตามนโยบาย บทบาทด้านภารกิจงานตามหน้าที่และอำนาจและบทบาทด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ ซึ่งทำให้ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นเหตุให้ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมช่วยกันเสนอแนวคิด รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจในการทำงานจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่แค่ในบริบทของผู้ใต้บังคับบัญชาของปลัดอำเภอหญิงเท่านั้น แต่รวมถึงบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในการร่วมปฏิบัติภารกิจบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนให้สำเร็จลุล่วง

ดังนั้น ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูน ควรมีการพัฒนาศักยภาพของปลัดอำเภอหญิงให้มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในลักษณะที่เน้นการให้มีส่วนร่วม มีการแบ่งกลุ่ม เสนอความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนได้มากขึ้น สู่การสร้างกรอบแนวคิดและภาพลักษณ์ในการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงในตำแหน่งปลัดอำเภอที่มีความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน และมีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารในระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูนควรมีการพัฒนาปลัดอำเภอหญิงให้มีการผสมภาวะผู้นำทุกรูปแบบเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่ม/ฝ่ายงาน ส่งผลสำเร็จของหน่วยงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน และจะต้องใช้สถานการณ์ในการเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูนควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสร้างความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่ปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติด้านภารกิจงานเชิงพื้นที่ให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับต่อไป

3. ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดลำพูน และที่ทำการปกครองจังหวัดลำพูนควรมีการพัฒนาศักยภาพของปลัดอำเภอหญิงให้มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในลักษณะที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการแบ่งกลุ่ม เสนอความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในจังหวัดลำพูนได้มากขึ้น ผู้การสร้างกรอบแนวคิดและภาพลักษณ์ในการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงในตำแหน่งปลัดอำเภอที่มีความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน และมีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารในระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรนำตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมาทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้ทราบว่ามีนอกเหนือจากตัวแปรภาวะผู้นำแล้ว ยังมีตัวแปรอื่นใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

2. ควรศึกษาสาเหตุของการไม่ยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทบาทของปลัดอำเภอหญิงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานส่งเสริมและเผยแพร่ กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง. (2558). *คู่มือปลัดอำเภอ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธาธิชาติดินแดน.
- จรรยาพร ตั้งภักดิ์. (2563). *รูปแบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับบรรจุตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ)*. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยะนาถ อังควาณิชกุล. (2558). *ความคิดกับการกำหนดสถานภาพสตรี*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 18, 397-415.
- เพลินพิศ จันทร์สุริยา. (2540). *การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง: ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- แพรวพรรณ ศิริเลิศ. (2566). *บทบาทผู้หญิงในพื้นที่ทางการเมือง ต้องเผชิญกับความท้าทายใดในเส้นทางนี้*. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.sdgmovement.com/2023/06/30/sdg-updates-women-participation-in-politics/>

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (ม.ป.ป). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม* (n.d) กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร.
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.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 4(3), 81-97.

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