

การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Acceptance of the Woman's Assistant District Chief Officer Roles

: A Case Study of the Southernmost Provinces

เพลินพิศ จันทร์สุริยา

Phloenphit Chansuriya

๑

เลขหมู่	JSY4-04.A3	1774	2540	ด. 2
Order Key	28952			
Bib Key	129292			
	19 ก.ค. 2543			

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Public Administration Thesis in Public Administration

Prince of Songkla University

2540

ผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพการสมรส โดยภาพรวมผู้ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอไม่แตกต่างกัน

2.5 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้การยอมรับมากที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้การยอมรับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏผลเช่นเดียวกันทั้งการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ

2.6 ระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน โดยกำนันให้การยอมรับมากที่สุด และกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไปให้การยอมรับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏผลเช่นเดียวกันทั้งการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ

2.7 ตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน โดยกำนันให้การยอมรับมากที่สุด และปลัดอำเภอให้การยอมรับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏผลเช่นเดียวกันทั้งการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ

2.8 อายุราชการ โดยภาพรวมผู้ที่มีอายุราชการต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

ในส่วนข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา เห็นว่าควรส่งเสริมบทบาทของปลัดอำเภอหญิง โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาปลัดอำเภอหญิง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ และควรเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอหญิงได้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับปลัดอำเภอชาย และปลัดอำเภอหญิงก็ควรจะพัฒนาความสามารถด้านการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ควรมีความหนักแน่นอดทน นอกจากนี้ควรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานและในพื้นที่ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ รวมทั้งควรเพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี กลุ่มพลังมวลชนต่าง ๆ และร่วมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์บทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ตลอดจนรัฐควรส่งเสริม พัฒนามาบทาสตรี และเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความรู้ ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมากยิ่งขึ้น

Thesis Title The Acceptance of the Woman's Assistant District Chief Officer Roles
 : A Case Study of the Southernmost Provinces

Author Mrs. Phloenphit Chansuriya

Major Program Public Administration

Academic Year 1996

Abstract

The purposes of this study are not to only study the acceptance of the woman's assistant district chief officer roles but also to conduct a comparative study of sex, religion, age, marital status, level of education, positions classification, positions and duration of service on one hand and the acceptance of the woman's assistant district chief officer roles on the other. The sampling subjects of 391 cases comprising the officials attached to the Department of Local Administration, those attached to the Department of Community Development, those attached to the Department of Agriculture Extension and Subdistrict headman were taken from the district offices of southernmost provinces where the woman assistant district chief officers were serving.

All Data were collected by means of questionnaires, and the data analysis was determined by the statistics, the percentage, the arithmetic mean, the standard deviation, t-test and the one-way Analysis of Variance.

The results of the study were as follows

1. In general, the acceptance of the woman's assistant district chief officer roles was at moderate level, whereas, under separate consideration of each section, it was found that the role performance in connection with the Registration and Identification Card Section and the District Office was accepted at high level.

2. The variables in favour of comparative study consisting of sex, religion, age, marital status, level of education, positions classification, positions and duration of service were used as study variables. The results were as follows.

2.1 With regard to sex, the woman assistant district chief officer was, in general,

more accepted by the woman supporters than the man supporters. When her roles as a leader and a holder of such position was taken into consideration, she was more accepted than the man district chief officer in all aspects.

2.2 With regard to religion there was, in general, no outstanding difference in acceptance of the woman assistant district chief officer, however, the role as a woman leader was far more accepted by the Muslims than by the Buddhists.

2.3 With regard to age there was no difference in acceptance of the woman assistant district chief officer and neither was there difference when her role as a leader among groups of different- aged people was taken into consideration.

2.4 With regard to marital status there was no difference in acceptance of the woman assistant district chief officer and when her role as a leader was taken into consideration, there was no difference among people with different marital status.

2.5 With regard to education the acceptance of the role of the woman assistant district chief officer was varied among people with different level of education. She was most highly accepted by people with level of education lower than Bachelor's degree and least accept by those holding higher degrees. And so also was it when her role as a woman leader and a holder of such a position was taken into consideration.

2.6 With regard to position classification the acceptance of the woman's assistant district chief officer roles also was varied among people holding positions of different levels. She was highly accepted by Subdistrict headman while receiving the least acceptance from officials holding the 7th level.

2.7 As regards the civil servant position, the acceptance of the women's assistant district chief officer roles was different among officials holding different positions, that is, the highest acceptance by the subdistrict headman but the least acceptance by the assistant district chief officer.

2.8 With regard to duration of service there was no difference in acceptance of the woman's assistant district chief officer roles among officials of different duration of service. And so also was it when her role as a woman leader and a holder of such a position.

Added to the aforesaid are a good number of recommendations which are as follows. The role of the woman assistant district chief officer should be enhanced. Special training as well as seminars should be arranged in order to develop her leadership, ability to make decision, as well as purposive ability to deal with emergencies. Besides, the woman's assistant district chief officer should be given equal opportunities of performing various functions as her counter-parts : increasing the potentiality of her performances both at the offices and beyond, including office and non-office hours. Moreover, in order to increase the public acceptance of the woman's assistant district chief officer roles, the government should provide her with the opportunities as well as the enhancement to develop her roles as the woman leaders in community development, woman group, and other interest and pressure groups, so that she can not only share but also help people solve their problems. Hence, through these practices, woman will have the good opportunities not only to show their capacities but also to manifest their potential which will be sufficiently efficient to be more widely accepted by the directly concerned people in particular and by society in general.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. อาคม ใจแก้ว ซึ่งเป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาทรรุ กระจ่างกรร การกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางตลอดจนให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณข้าราชการ และกำนันในจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และคุณสังวล วิรัตน์เทติ คุณดำรง ดวงแข คุณอุดม รอบคอบ คุณปราณี ศรีสุวรรณชนะ คุณวิญญู สิงหเสม คุณอร่าม ญาณแก้ว คุณอดิศักดิ์ พันธุ์ศรี คุณพรศักดิ์ สุภาไชยกิจ และคุณอรนงค์ ทิมบัว ที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณบุญพาศ รักนุ้ย คุณสมศรี รักนุ้ย ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล
สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ คุณแม่วิเชียร จันทรสุริยา ที่ให้การสนับสนุน และบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะ พันตรี ชวนัฐ จันทรสุริยา ด.ญ. ภัคฐิชา จันทรสุริยา ด.ญ. ลีชานันท์ จันทรสุริยา และด.ญ. ณัฐฐิชา จันทรสุริยา ที่เป็นกำลังใจให้แก่ข้าพเจ้า จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เพลินพิศ จันทรสุริยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
สารบัญ	(9)
รายการตาราง	(12)
รายการแผนภูมิ	(15)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการศึกษา	4
นิยามเชิงปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี	7
แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับสิ่งใหม่	7
ความหมายของการยอมรับสิ่งใหม่	7
แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ	9
แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท	9
ความหมายของบทบาท	9
บทบาทตามทัศนะของนักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยาและ นักจิตวิทยา	15
บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง	19
การคาดหวังบทบาท	21
บทบาททางเพศ	23
บทบาททางเพศในการทำงาน	25

บทที่	หน้า
ความขัดแย้งในบทบาท	26
แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ	29
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	29
ความหมายของผู้นำ	31
ภาวะผู้นำ	35
รูปแบบผู้นำ	37
ลักษณะของผู้นำ	39
ความสำคัญของผู้นำ	42
แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ	43
ความหมายของคำว่าระบบราชการ	43
ระบบราชการกับการบริหารงานบุคคล	45
สภาพและแนวความคิดเกี่ยวกับสตรีในระบบราชการไทย	45
ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
3 การบริหารงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	54
สภาพทั่วไปของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	54
ประวัติความเป็นมา	54
สภาพทางเศรษฐกิจ	55
สภาพทางสังคม	55
สภาพทางการเมืองการปกครอง	55
กรมการปกครอง ปลัดอำเภอและอำนาจหน้าที่	56
กรมการปกครอง	56
ปลัดอำเภอและอำนาจหน้าที่	57
การปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	75
4. ระเบียบวิธีการวิจัย	80
ข้อมูล	80
ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย	80

บทที่	หน้า
กรอบการสุ่มตัวอย่าง	81
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	83
หน่วยการวิเคราะห์	86
เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การสร้างเครื่องมือ	87
การหาความเชื่อมั่น	87
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	88
สมมติฐานในการวิจัย	90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
5 การวิเคราะห์ข้อมูล	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	129
การวิเคราะห์ข้อมูล	129
สรุปผลการวิจัย	129
การอภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	152
ประวัติผู้เขียน	176

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนอำเภอ ข้าราชการปกครอง และปลัดอำเภอหญิงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	78
2	แสดงจำนวนประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	82
3	แสดงกลุ่มตัวอย่าง	85
4	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
5	แสดงระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง	98
6	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน	100
7	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน	101
8	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน	102
9	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกัน	104
10	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกัน	105
11	แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกัน	106
12	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน	108
13	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน	109
14	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน	110

ตาราง	หน้า	
26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ต่างกัน	122
27	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของ ปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน	123
28	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ ของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน	124
29	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุราชการต่างกัน	125
30	แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง	126

รายการแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
1	แสดงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3	63
2	แสดงกรอบแนวความคิด	89

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาบทบาทของผู้หญิงไทยถูกจำกัดในกรอบของวัฒนธรรมประเพณี และความเชื่อในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือ สังคม ตลอดจนในการแสดงความสามารถด้านต่างๆ ของตนเองหน้าที่หลักของผู้หญิงจึงเป็นเพียงผู้ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน ปรนนิบัติสามี เลี้ยงดูบุตร หรือดูแลผู้สูงอายุ (พ.อ.หญิง ปรีชา วิมลศิลป์, 2518 - 2519 : 3) ซึ่งก็คือการทำงานอยู่กับบ้านของตนเอง ขณะที่หน้าที่ในการหาเลี้ยงครอบครัวหรือการตัดสินใจในเรื่องสำคัญเป็นของฝ่ายชายทั้งหมด จนทำให้หญิงไทย กลายเป็นช่างเท้าหลังหิ้ง ๆ ที่กำลังแรงงานของผู้หญิงมีอยู่ถึงครึ่งหนึ่งของประเทศ

ในปัจจุบันนี้ผู้หญิงไทยได้รับสิทธิเท่าเทียมกับชายในเกือบทุกด้าน เป็นต้นว่าด้านการเมือง สังคม การศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิความเสมอภาคกับชาย ผู้หญิงไทยมีความก้าวหน้ายิ่งกว่าผู้หญิงชาติอื่น ๆ อีกหลายชาติ แต่อย่างไรก็ดียังคงมีกฎเกณฑ์ ตลอดจนบทบัญญัติบางประการในกฎหมายที่จำกัดสิทธิของผู้หญิงอยู่อีก ไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมซึ่งได้วิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นจึงได้มีการเรียกร้องสิทธิกันขึ้น เช่น ในเรื่องการประกอบอาชีพ มีบทบัญญัติในกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ พ.ศ. 2479 จำกัดสิทธิผู้หญิงในการประกอบอาชีพ และได้มีการแก้ไขปรับปรุงตามคำร้องเรียนในปี พ.ศ. 2495 ทำให้ผู้หญิงไทยมีโอกาสประกอบอาชีพได้ทัดเทียมกับชายอยู่บ้าง (จิระภา รัตนวิบูลย์, ช่างใน บุญยงค์ เกศเทศ, 2532: 8) แต่ในบางกรณีก็ไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเรียกร้อง

จากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สังคมได้รับอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี การคมนาคม และการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายบางประการทำให้สถานภาพของผู้หญิงไทยเปลี่ยนแปลงไป นอกจากการประกอบอาชีพแล้วผู้หญิงไทยยังได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีบทบาทในการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวมากขึ้น ไม่ได้ทำหน้าที่แม่บ้านแต่เพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้หญิงในแง่การทำงานปัจจุบันพบว่า ผู้หญิงไทยได้รับ

ตำแหน่งทางการบริหารเพิ่มมากขึ้น (อัจฉรา สุวพันธ์, 2525 : 448-463) ถึงแม้ว่ามีจำนวนไม่มากนัก แต่ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงถูกมองเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาโดยการกำหนด แผนพัฒนาสตรีระยะยาว 2525-2544 (คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว 2525) โดยยก ระดับสถานภาพและคุณภาพชีวิตและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับว่าเป็นประชากรส่วนใหญ่ส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ดังจะเห็นได้จากการที่มีผู้หญิงเข้ามาประกอบอาชีพอยู่เกือบทุกสาขาอาชีพ ซึ่งเดิมนั้น ผู้หญิงถูกปิดกั้นโอกาสการเข้าไปดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่งทางด้านตุลาการ ทั้งในตำแหน่ง ผู้พิพากษาและอัยการมาตลอด จนกระทั่งมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2517 ความไม่ เป็นธรรมดังกล่าวจึงถูกยกเลิก กระทรวงยุติธรรมเริ่มเปิดโอกาสให้สตรีดำรงตำแหน่งเป็น ผู้พิพากษาในศาลสูงและศาลอื่น ๆ และในตำแหน่งอัยการ กระทรวงมหาดไทยยกเลิกกฎกระทรวง ที่ห้ามผู้หญิงเข้าดำรงตำแหน่งข้าราชการอัยการ

ส่วนตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ยังไม่ได้มาจากการเลือกตั้งจาก ประชาชนผู้หญิงถูกจำกัดสิทธิเช่นกัน แม้ว่าผู้หญิงจะพยายามต่อสู้เพื่อแก้กฎหมายดังกล่าวมา ตั้งแต่ พ.ศ.2528 ก็ตามแต่ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ใน พ.ศ.2528 คณะกรรมาธิการกิจการ สตรีและเยาวชน โดยมีคุณหญิงกนก สามเสนวิล เป็นประธาน ได้มีหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีให้ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดให้ชายเท่านั้นเป็นปลัดอำเภอแต่ไม่สำเร็จ อย่างไรก็ตามการ เรียกร้องครั้งนั้นได้ส่งผลให้กระทรวงมหาดไทยเปิดรับสตรีเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง เช่น ผู้ช่วยจ่าจังหวัด ผู้ช่วยผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น ผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ เป็นต้น

จากปัญหาความเหลื่อมล้ำเกี่ยวกับสิทธิของสตรีในเรื่องการเป็นปลัดอำเภอ ทำให้มี การเรียกร้องจากกลุ่มสตรีเพื่อขอสิทธิในการดำรงตำแหน่งดังกล่าว อธิบดีรัฐมนตรีประจำสำนัก นายกรัฐมนตรี คุณหญิงสุพัตรา มาศดิตถ์ ได้เคยเสนอให้คณะรัฐมนตรีทบทวนมติที่ให้เห็นชอบ ในการที่ไม่ให้สตรีสอบแข่งขันเป็นปลัดอำเภอ (โสภกา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2534:34) และ ดร.สายสุรี สุจรีตกุล อธิบดีรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นอีกท่านหนึ่งที่เคยเรียกร้องในประเด็น ดังกล่าวมาแล้ว

ความพยายามของผู้หญิงประสบความสำเร็จในสมัยรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ที่มีกระแสเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ระหว่างเพศปรากฏว่าได้รับการตอบสนองในเรื่องของการกระจายอำนาจระหว่างเพศในระดับหนึ่ง โดยยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ชายเท่านั้นมีสิทธิเป็นปลัดอำเภอ และภายหลังการแก้ไข มติรัฐมนตรีดังกล่าว ผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก และ รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี

จากการยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ชายเท่านั้นเป็นปลัดอำเภอ
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีคำสั่งที่ 258-259/2536 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2536
แต่งตั้งสตรีดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ และคำสั่งที่ 383/2537 เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการให้
ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2537 โดยยุบเลิกตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอทั้งหมดเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นปลัดอำเภอ มีผลให้ผู้หญิงเป็นปลัดอำเภอ

ในปัจจุบันนี้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอมาเป็นเวลา 4 ปี แล้ว และจากการ
สังเกตพบว่าปลัดอำเภอหญิงมักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจาก
ส่วนใหญ่ยังคงได้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในสำนักงานเป็นประจำ โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง
แต่อย่างใด ทั้งที่ปลัดอำเภอต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของนายอำเภอ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่กฎหมาย
จำนวนหลายฉบับได้บัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอ เช่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ.2534 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ
ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา
นราธิวาส สามารถกล่าวได้ว่าตกอยู่ในสภาพการปฏิบัติที่มีความยุ่งยากซับซ้อนด้วยปัจจัยภาวะ
แวดล้อมหลาย ๆ ด้าน ประการแรก คือ เป็นบริเวณที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายอย่างเฉพาะ
เจาะจงเนื่องมาจาก ในอดีตมีปรากฏการณ์ความยุ่งยากเกิดขึ้น ความแตกต่างทางด้านศาสนา
ภาษา และวัฒนธรรมประเพณีของพื้นที่จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องใน
พื้นที่ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งปลัดอำเภอในฐานะเป็นผู้ช่วยของนายอำเภอต้องทำหน้าที่เป็น
แกนนำในการพัฒนาทุกด้านแก่ทุกส่วนราชการลงสู่พื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนให้บริการของรัฐใน
ด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ของอำเภอนั้น ๆ ดังนั้น
ปลัดอำเภอในฐานะผู้นำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติจึงเป็นข้าราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมาก
ที่สุด เนื่องจากอำเภอเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็น
หน่วยปฏิบัติราชการที่เป็นสาขาหรือตัวแทนของรัฐหน่วยสุดท้าย และอยู่เบื้องล่างสุดอันจะเป็น
ส่วนราชการที่สำคัญในการบริหารงานแผ่นดิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดกระทบ (Point of Contact)
ระหว่างรัฐกับประชาชน ดังนั้นในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอทั้งชายและหญิงย่อมประสบกับ
ความยุ่งยากอันเนื่องมาจากความซับซ้อนของปัจจัยภาวะแวดล้อมที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้ศึกษา
มีความสนใจในบทบาทของปลัดอำเภอหญิงซึ่งเพิ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้มีขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2536 นี้
และต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของนายอำเภอเช่นเดียวกับปลัดอำเภอชายที่ได้รับการยอมรับบทบาท
มากขึ้นเพียงใดจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง
พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ เกษตรอำเภอ เจ้าพนักงานการเกษตร ตลอดจนกำนันในฐานะ
ผู้นำท้องถิ่น ผู้ศึกษามีแนวคิดว่าพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอหญิงในพื้นที่จังหวัด

ชายแดนภาคใต้ น่าจะได้รับความสนใจศึกษาอย่างเป็นระบบด้วยการประสานองค์ความรู้ และปรากฏการณ์จริงที่เกิดขึ้นภายใต้ระเบียบวิธีการศึกษาอย่างถูกต้อง เพื่อนำไปสู่แนวทางที่เสริมและเอื้อให้บทบาทของปลัดอำเภอหญิงเป็นไปตามความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง และประการสำคัญก็คือ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และช่วยเสริมให้เกิดเสถียรภาพในการปฏิบัติงานของรัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ เพศ ศาสนา อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง และอายุราชการกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ขอบเขต และข้อจำกัดของการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้กรณีศึกษาเฉพาะบุคคลในหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอหญิงโดยตรง คือ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ เกษตรอำเภอ เจ้าพนักงานการเกษตร และกำนัน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมถึงอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิง ตั้งแต่เดือนกันยายน 2539 เป็นต้นไป เนื่องจากปลัดอำเภอหญิงที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เพิ่งปฏิบัติหน้าที่ ผลงานที่ปรากฏยังไม่ชัดเจนจะทำให้ผลการศึกษาคคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และการยอมรับบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการทะเบียนและบัตร ด้านการป้องกัน ด้านการส่งเสริมการปกครอง และด้านสำนักงานอำเภอ ตามที่กรมการปกครองได้กำหนดการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ทำกรปกครองอำเภอเท่านั้น

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ปลัดอำเภอหญิง หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองเพศหญิงซึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่อำเภอต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส
2. การยอมรับบทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปลัดอำเภอหญิงโดยตรง ในการยอมรับความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ และยอมรับบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ของปลัดอำเภอ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการทะเบียนและบัตร ด้านการป้องกัน ด้านการส่งเสริมการปกครอง และด้านสำนักงานอำเภอตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2526 และแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 (2537 - 2539) เรื่อง การแบ่งงานของที่ทำการปกครองอำเภอ
3. ข้าราชการสังกัดกรมปกครอง หมายถึง นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2539 เป็นต้นไป
4. ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน หมายถึง พัฒนาการอำเภอ และพัฒนากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2539 เป็นต้นไป
5. ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรหมายถึง เกษตรอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2539 เป็นต้นไป
6. กำนัน หมายถึง ผู้ปกครองดูแลลูกบ้านเหนือผู้ใหญ่บ้านภายในพื้นที่ตำบล ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงในเดือนกันยายน 2539 เป็นต้นไป
7. จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง
2. ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง
3. นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี

การศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี และงานวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับสิ่งใหม่
2. แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท
4. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ
5. แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ
6. ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับสิ่งใหม่

1.1 ความหมายของการยอมรับสิ่งใหม่

การยอมรับของแต่ละบุคคลนั้นถือเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

ฟอสเตอร์ (Foster, อ้างใน เพลินพร ผิวงาม, 2533 : 14) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับหมายถึงการที่ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษา สามารถอธิบายได้โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติแล้วเกิดความแน่ใจว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์

เพลินพร ผิวงาม (2533 : 14) กล่าวว่า การยอมรับเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการจะรับเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีกว่าทั้งรูปธรรมและนามธรรมไปปฏิบัติด้วยความพอใจ และการยอมรับจะเกิดขึ้นได้โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้และได้ทดลองมาขั้นหนึ่งแล้ว โดยระยะเวลาการตัดสินใจรับเอานั้นอาจกินเวลาเป็นปี ๆ

เสถียร เศษประดับ (2530 : 24) กล่าวถึงการยอมรับว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในสมองโดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นแรกที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่นั้น ไปจนถึงขั้นยืนยันการตัดสินใจที่กระทำไปแล้ว ซึ่งนับเป็นการตัดสินใจแบบพิเศษ

โรเจอร์ส (Everatt M. Rogers , อ้างใน อุทุมพร ติระธรรม ,2537 : 7)

ได้ให้ความหมายการยอมรับว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจภายในบุคคลโดยเริ่มจากได้ยินเรื่อง
วิทยากรนั้นจนยอมรับไปใช้ในที่สุด และกระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการ
ตัดสินใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการยอมรับเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการรับเอาสิ่งใหม่
มายึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการ
และมีระยะเวลา

การยอมรับ นอกจากจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเชิงกระบวนการข้างต้นแล้ว ยังขึ้นอยู่กับ
ทัศนคติของบุคคลอีกด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 1-2) ได้อ้างถึงความหมายของทัศนคติที่มีผู้นิยามไว้
ดังนี้

อัลลพอร์ท (Gordon Allport) ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นสภาวะของความพร้อม
ทางด้านจิตซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงที่จะกำหนดของปฏิกิริยา
ของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เมอร์ฟี จี., เมอร์ฟี แอล., และนิวคัม ที. (G. Murphy, L.Murphy and T.
Newcome) ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นวิถีทางหรือความพร้อมในการเห็นด้วยหรือไม่เห็น
ด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เคทซ์ (D. Katz) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นส่วนประกอบสองส่วนคือ ความ
รู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือความเชื่อซึ่งจะอธิบายถึงลักษณะ ตลอดจน
ความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีผู้ให้ความหมายของทัศนคติต่างกันออกไปแต่ก็มีแนวความคิด
สอดคล้องกันว่าทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นองค์ประกอบในด้านความรู้
ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ทั้งด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี หรือเป็นความเชื่อต่อความรู้
ต่าง ๆ ข้อเท็จจริงที่บุคคลได้จากความรู้เพราะถ้าบุคคลไม่รู้จะทำให้ไม่มีทัศนคติต่อสิ่งนั้น

ประการที่ 2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกที่มีต่อ
ความรู้หรือต่อข้อเท็จจริงต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ประการที่ 3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือ
ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติ หรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสม จะเกิดการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใด
อย่างหนึ่ง

จากความหมายของการยอมรับสิ่งใหม่ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เป็นการเรียนรู้ของบุคคล

โดยผ่านขั้นตอนการรับรู้การเรียนรู้ด้วยตนเองการทดลองปฏิบัติและถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยผ่านกระบวนการยอมรับดังกล่าว

นอกจากนี้ การยอมรับยังขึ้นอยู่กับทัศนคติซึ่งหมายถึงความชอบ ความเชื่อของบุคคล และยังเป็นหนึ่งในกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติคือ การสร้างความเข้าใจ การทำความเข้าใจซึ่งนำไปสู่การยอมรับและจดจำในที่สุด

2. แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ

การยอมรับเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากการรับข่าวสารซึ่ง สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : 116 - 117) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ สามารถแบ่งเป็นขบวนการได้ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 สร้างความใส่ใจ (attention) ในขั้นนี้จะต้องทำให้สื่อเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ใส่ใจแก่ผู้รับ

ขั้นที่ 2 การทำความเข้าใจ (comprehension) ผู้ที่ทำหน้าที่สื่อความหมายจะต้องทำให้ผู้รับเข้าใจความหมายของสื่อ นั้นให้ได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อ แล้วทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 3 การยอมรับ (acceptance) ผลของการสื่อความหมายตรงตามความต้องการของผู้รับ ผู้รับจึงจะยอมรับสื่อ นั้น ๆ

ขั้นที่ 4 การจดจำ (retention) การสื่อความหมายเพื่อเปลี่ยนทัศนคตินั้นต้องทำให้ผู้รับจำได้ และมีอิทธิพลต่อตัวผู้รับในระยะเวลานานเพื่อผลในการปฏิบัติตอนหลัง

การยอมรับในส่วนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่ถูกชักจูง หรือได้รับการแนะนำ

จากหลักสำคัญของการยอมรับ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมากล่าวเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมยอมรับของข้าราชการสังกัดกรมปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาชุมชน ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร และกำนัน ที่มีต่อบทบาทของปลัดอำเภอหญิงเนื่องจากตำแหน่งปลัดอำเภอหญิงจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงแสดงบทบาทเมื่อ 4 ปีที่ผ่านมา นี้ จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่เพิ่งจะเกิดขึ้นใหม่ในสังคมไทย ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่เรื่องของบทบาทที่จะนำมากล่าวในลำดับถัดไป

3. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท

3.1 ความหมายของบทบาท

ในสังคมย่อมมีการปฏิสัมพันธ์ (interaction) กันระหว่างบุคคลกับบุคคล การ

ปฏิสัมพันธ์หรือการปะทะสังสรรค์กันทางสังคมดังกล่าวนั้นบุคคลจะต้องมีบทบาทของตนในสังคม นั้นเป็นกรอบเหมือนบรรทัดฐานในการที่บุคคลจะประพฤติต่อกันทางสังคมอย่างราบรื่น บุคคลจะมีบทบาทได้ก็ต่อเมื่อมีฐานะตำแหน่งเป็นตัวกำหนดบทบาท ซึ่งบทบาทนี้จะอยู่ภายในขอบเขตของ ฐานะตำแหน่งเท่านั้น บทบาทเป็นลักษณะของการคาดหวังบุคคลในตำแหน่งหนึ่งว่า ควรจะมี บทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ตามฐานะตำแหน่งของตนแค่ไหนเพียงไร

บทบาทได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปดังตัวอย่างต่อไปนี้

พัทยา สายหู (2516 : 68) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทหน้าที่คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความ เป็นบุคคล และเปรียบเสมือนบทของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ เป็นตัว (ละคร) อะไร มีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ ให้แสดงไปเลย ในความหมายเช่นนี้บทบาทก็คือการกระทำต่าง ๆ ที่บทกำหนดไว้ให้ผู้แสดง ต้องทำตราบใดที่ยังอยู่ในบทนั้น

อานนท์ อาภาภิรมย์ (2516 : 74) มีความเห็นเรื่องของบทบาทว่า โดยปกติแล้ว สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้น อยู่กับบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการ (aspect) ที่เคลื่อนไหว หรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 46) อธิบายถึงความหมายของ บทบาทไว้ว่า บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลใน สถานภาพต่าง ๆ กระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพโดยอย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้นจะต้องประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

สุพัตรา สุภาพ (2519 : 29) ให้ความหมายของบทบาทไว้อย่างสั้น ๆ แต่ชัดเจนว่า บทบาทคือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น ตำแหน่งพ่อ บทบาท คือ เลี้ยงลูก ตำแหน่งครู บทบาท คือ สอนลูกศิษย์

ภิญโญ สาร (2516 : 283) ให้ความเห็นว่า บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวังที่ บุคคลอื่นคาดว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่งออกมาในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ประเสริฐ แยมกลิ่นหุ้ง (อ้างใน อรรถวรณ์ อุทิศวรณ์กุล, 2521 : 17) ให้ความหมาย ว่า บทบาทคือการที่บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนในสถานภาพที่ตนมีอยู่

ประสาธ หลักศิลา (2516 : 114) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งเป็น สมาชิกหลายกลุ่มก็ย่อมดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง และแต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งนั้น นั่นคือ บทบาท

อมรา พงศาพิชญ์ (2521 : 91 - 92) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า บทบาทคือสิทธิหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลหนึ่งในสังคมตามสถานภาพของตน เช่น บทบาทของพ่อก็คือ ทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดี และรู้จักทำมาหากิน และบทบาทของลูกก็คือ เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ และทำงาน ประพฤติตนเป็นคนดี

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 47) ได้อธิบายว่า สิทธิก่อให้เกิดหน้าที่ตามมา ฉะนั้นมนุษย์ทุกรูปทุกนามที่ต้องการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะตามมาก็คือ หน้าที่โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนัยของสิทธิที่ได้รับ บรรดาสิทธิและหน้าที่สมาชิกในสังคมจะต้องปฏิบัติ คือ บทบาทนั่นเอง

อุทัย หิรัญโต (2526 : 197) ได้อธิบายว่า บทบาทคือหน้าที่ (function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมนั้น ๆ กำหนดขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบของสังคม

โดนัลด์ และคณะ (Mac Donald and others, 1971 : 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทไว้ในลักษณะของพฤติกรรมทางสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังโดยสมาชิกของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ

เนล และคณะ (Gross Neal and others, 1965 : 60) ให้คำจำกัดความของบทบาทไว้ว่าบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น เป็นเรื่องของการคาดหวังที่จะให้เขาผู้นั้นปฏิบัติโดยยึดบทบาทเป็นมาตรฐานในการตรวจสอบที่จะให้เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะปฏิบัติอย่างไรภายในขอบเขตแห่งฐานะของตน

อิชเชิร์น (Mc Eachern, อ้างใน เกศรา อุดลยวิจิตร, 2533 : 56) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลในสังคมว่า ย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล ดังนั้นบทบาทของบุคคลจึงย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ ลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสถานภาพทางร่างกาย และจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

มีดด์ (Mead G.H., 1950 : 273) ให้ความหมายว่า บทบาทเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเอง และเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ของสถาบันส่วนหนึ่ง

มอร์แกน (Morgan G.T., 1951 : 395) ให้ความหมายว่า บทบาทเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งทางสังคมจะปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาร์กิริส (Argyris, 1957 : 1) ที่อธิบายว่า บทบาทของบุคคลใดก็คือ การแสดงพฤติกรรมส่วนหนึ่งของเขาในกลุ่มสังคมที่เขาอยู่นั่นเอง บุคคลย่อมเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเสมอ คนจะเรียนรู้แบบ

หรือการแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันภายในกลุ่ม คนจะแสดงบทบาทแตกต่างออกไปเสมอเมื่ออยู่ในกลุ่มต่างกัน ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน

คิมเบลล์ และแมค (Yong Kimbell and Raymond W. Mack, 1959 : 158) ได้ให้ความหมายว่าบทบาท คือหน้าที่ของฐานะตำแหน่งเมื่อบุคคลหนึ่งได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งติดตามมากับตำแหน่งนั้นคือภาระที่เขาจะต้องมีการปะทะสังสรรค์กับตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งที่สูงกว่าและต่ำกว่าภายในกลุ่ม สิ่งติดตามมากับตำแหน่งอันเป็นเครื่องกำหนดสำหรับการดำรงตำแหน่งนั้นๆ เรียกว่าบทบาท

ดาร์เนียล (Levinson Daniel J., 1964 : 248-285) ได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ ซึ่งพอสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

ประการที่ 1 บทบาท หมายถึงปทัสถาน ความมุ่งหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้ดำเนินถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการซึ่งหน้าที่อันควรกระทำ

ประการที่ 2 บทบาท หมายถึงความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ประการที่ 3 บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่เคยกระทำให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง

ไบสันซ์ มอริส และไบสันซ์ จอห์น (Biesonz Moris H. and Biesonz John, 1978 : 145) มีความเห็นว่าทุก ๆ ฐานะตำแหน่งในโครงสร้างสังคมหนึ่ง ๆ ได้สื่อให้เห็นถึงแบบแผนของพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวัง และบางทีก็เป็นที่ต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งฐานะนั้น ซึ่งแบบแผนนี้คือบทบาทนั่นเอง

เล็ยวนาร์ด และฟิลิป (Broom Leonard and Selznick Philip, 1963 : 16) อธิบายว่าความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อ หรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้

อาร์โนลด์ (Green Arnold W. ,1976 : 45) ได้อธิบายว่าสถานภาพ คือตำแหน่งและบทบาท เป็นคุณลักษณะซึ่งถูกคาดหวังว่าจะต้องมีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวคือ บทบาทเป็นสิ่งที่กลุ่มคาดหวังว่าบุคคลจะต้องกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

พอลล์ และฮันท์ (Horton Paul B. and Chester Hunt L., 1968 : 111 - 112) ได้แสดงความเห็นว่าสถานภาพเป็นชุดของสิทธิพิเศษและหน้าที่ ส่วนบทบาทเป็นการกระทำตามชุด

ของหน้าที่และสิทธิพิเศษนั้น ๆ และเขายังได้กล่าวอีกว่า บทบาทเป็นชุดของความคาดหวังและพฤติกรรมของบุคคลทั้งสองฝ่ายในสถานการณ์นั้น ๆ ไม่ใช่เป็นความคาดหวังของพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

เดวิด และคณะ (Krech David and others, 1962 : 338) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทคือแบบแผนของความต้องการและเป้าหมาย (want and goal), ความเชื่อ (beliefs), ความรู้สึก (feeling), ทัศนคติ (attitude), ค่านิยม (value) และการกระทำ (action) ที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่าจะจะเป็นไปตามลักษณะชนิดของตำแหน่งที่มีอยู่

เซคคอร์ด และแบคแมน (Paul F. Secord and Carl W. Backman , 1964 : 454) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทคือการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้ดำรงตำแหน่ง อีกฝ่ายหนึ่งคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

ฮาร์วิกเฮอร์สท์ และนูการ์เทน (Harvighurst and Neugarten, quoted in Hoyle, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 58) ได้ขยายความว่า บทบาทนอกจากจะหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมที่เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันหรืออยู่ในสังคมเดียวกันแล้วยังหมายถึงรวมถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมด้วย

โฮลท์ และฟอร์ด (Hoult and Thomas Ford, 1974 : 276 - 277) ได้ให้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทว่า บทบาทจำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ตำแหน่งทางสังคม (social location) พฤติกรรม (behavior) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกับคำจำกัดความของบทบาทมากที่สุด

บิดเดิล (Biddle Bruce J., 1979 : 58 - 59) กล่าวว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลหนึ่งหรือมากกว่านั้นในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ ซึ่ง บิดเดิล (Biddle) ได้อธิบายว่า คำจำกัดความของบทบาทขึ้นอยู่กับการใช้คำ 4 คำ คือ

1) พฤติกรรม (behavior) หมายความว่า การกระทำหรือการแสดงที่เราอาจสังเกตเห็นได้ หรือสามารถจะกำหนดให้ผู้อื่นสังเกตได้

2) บทบาทนั้น จำกัดเพียงพฤติกรรมของมนุษย์ (person) เท่านั้น

3) บทบาทบางอย่างถูกกำหนดโดยอาศัยสิ่งแวดล้อม (context) แต่บทบาทบางอย่างถูกจำกัดการนำมาใช้โดยขอบเขตอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม และบทบาทอาจเปลี่ยนแปลงไปเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยน

4) บทบาทเป็นลักษณะเฉพาะ (characteristic) ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคน

ซาร์บิน (Sarbin, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 58) ได้จำแนกลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 ความคาดหวัง (expectations) เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ว่าควรจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ อย่างไร

ประเภทที่ 2 การแสดงบทบาท (enactment) เป็นการแสดงบทบาทของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้

เนล และคณะ (Gross Neal and others, 1965 : 11) ได้พยายามจัดระเบียบให้แก่บทบาท โดยกำหนดความหมายของบทบาทตามหลักเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์ตามความเห็นของพวกเขาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ความหมายคือ

1) บทบาทเป็นการรวมรูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นบรรทัดฐานซึ่งคล้ายกับแนวความคิดของลินตัน (Linton) ที่กล่าวว่า สถานภาพและบทบาทเป็นตัวแทนของแนวความคิดที่ละเอียดของรูปแบบอุดมการณ์ซึ่งควบคุมพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน สถานภาพเป็นการรวมสิทธิและหน้าที่ ส่วนบทบาทเป็นตัวแทนในลักษณะพลวัตของสถานภาพ เมื่อปัจเจกบุคคลได้ใช้สิทธิและหน้าที่ แสดงว่าเขากำลังปฏิบัติตามบทบาท

2) การกำหนดความหมายของบทบาทขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยอาศัยตำแหน่งทางสังคมของเขาและของคนอื่น ๆ ซึ่งคล้ายกับความเห็นของ ซาร์เจนท์ (Sargent) ที่ว่า บทบาทมีส่วนผสมของวัฒนธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และการตัดสินใจตามตำแหน่ง

3) บทบาท คือการแสดงพฤติกรรมของเจ้าของตำแหน่งทางสังคม ซึ่งคล้ายกับการกำหนดความหมายของ เดวิส (Davis) ที่ว่า บทบาทเป็นการปฏิบัติตามความต้องการจริง ๆ ตามตำแหน่งของเขา และซาร์บิน (Sarbin) ที่กล่าวว่า บทบาท คือรูปแบบของการลำดับเหตุการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ และมีผลกระทบโดยการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกัน

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 20) ได้สรุปว่า บทบาทนั้นสามารถถูกกำหนดโดยตำแหน่งและโดยบุคลิภาพของบุคคล กล่าวคือ

1) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ฐานะของตำแหน่ง กฎระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิ และข้อผูกพันซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิภาพของบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป บทบาทหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับ สิทธิและหน้าที่ซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคม โดยสังคมจะกำหนดบทบาทหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3.2 บทบาทตามทัศนะของนักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา

ทัศนะของนักมานุษยวิทยา

หลักใหญ่ของนักมานุษยวิทยาคือบรรดาพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนนั้นถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมซึ่งเป็นเสมือนแกนกลางอันเป็นกำลังหมุนตัวจักรทั้งหลาย นักมานุษยวิทยาถือว่าวัฒนธรรมเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกิริยาของพฤติกรรมปกปิด และพฤติกรรมเปิดเผยของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในรูปของสังคม ลินตัน (Linton, 1964 : 113 - 114) เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่เสนอความคิดของบทบาท โดยการอธิบายพื้นฐานเรื่องสถานภาพและบทบาท เขากล่าวว่าสังคมประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจเจกบุคคล การจัดระเบียบของสังคมและความรักในหมู่คณะสังคมทำหน้าที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมซึ่งมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของปัจเจกบุคคล เขากล่าวว่า สถานภาพคือ ตำแหน่งที่มีรูปแบบเฉพาะเป็นตำแหน่งสูงสุดของรูปแบบพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน สถานภาพเป็นการรวมสิทธิและหน้าที่ เมื่อเขาได้รับสิทธิและหน้าที่ซึ่งประกอบขึ้นเป็นสถานภาพที่มีประสิทธิภาพแสดงว่าเขาปฏิบัติตามบทบาท ดังนั้น บทบาทคือลักษณะพลวัตของสถานภาพทำให้สถานภาพและบทบาทแยกออกจากกันไม่ได้ จนกล่าวได้ว่าไม่อาจมีบทบาทได้โดยปราศจากตำแหน่งหรือไม่อาจมีตำแหน่งได้โดยปราศจากบทบาท บทบาทและตำแหน่งเป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอเปรียบเสมือนเหรียญ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญคือ ตำแหน่ง อีกด้านหนึ่งของเหรียญก็คือบทบาทนั่นเอง

นาเดล (Nadel, อ้างใน วิทยา วรณศิริ, 2529 : 12-15) นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษไม่เห็นพ้องกับ ลินตัน (Linton) ในตอนที่กล่าวถึงบทบาทสังคม นาเดล (Nadel) กล่าวว่าบทบาทที่ได้ข้างต้นเป็นเพียงการ กล่าวอย่างกว้าง ๆ ถึงหลักที่เป็นแนวทางของพฤติกรรมของคน

เขาได้ให้สูตรเกี่ยวกับบทบาทของคนไว้ดังนี้

$P = \text{บทบาท}$

$P = a, b, c, \dots, n$

$a, b, c, \dots, n = \text{ส่วนประกอบที่ส่งผลของบทบาท}$

เขาได้แบ่งส่วนประกอบที่ส่งผลของบทบาทออกเป็น 3 ชนิด พอสรุปได้ดังนี้

1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (peripheral attributor) ได้แก่ บทบาทชนิดที่แม้จะขาดหายไป หรือมิได้แสดงบทบาทนั้นก็ไม่ได้ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป เช่น ครูที่เขียนกระดานดำแล้วจะล้างมือโดยทันที หรือจะไม่ได้ล้างมือโดยทันทีก็ได้ทำให้บทบาทของครูผิดไป

2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทจะขาดเสียมิได้ (required attributor) ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าขาดส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้แล้วจะทำให้บทบาทของตำแหน่ง

ผิดไป เช่น บุคคลที่สวมบทบาทของตำแหน่งครูแต่ไม่ยอมสอนหนังสือเพราะชอบทำงานด้านธุรการ จึงเป็นครูโดยตำแหน่งเท่านั้น ไม่อาจจะเรียกว่าเป็นครูที่สมบูรณ์ได้เพราะมิได้แสดงบทบาทที่สำคัญ คือบทบาทในการสอน

3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน (legitimation or pivotal attributor) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจนแล้วถือว่าบุคคลนั้นมีได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น เช่น กฎหมายกำหนดว่าครูคือผู้สอนประจำในโรงเรียน

ผู้ศึกษาขอสรุปว่า นักมานุษยวิทยามองบทบาทเป็นส่วนที่แยกไม่ออกและผนึกติดอยู่กับฐานะตำแหน่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของแต่ละสังคมอันเป็นผลให้ทุกคนในสังคมมีรูปแบบของบทบาทของตำแหน่งในแบบทำนองเดียวกัน นอกจากนี้ทุกสังคมยังมีปทัสถานทางสังคม ค่านิยมที่จะใช้บังคับสมาชิกทุกคนได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมให้ประพฤติปฏิบัติต่อกัน และได้แสดงบทบาทในแบบธรรมเนียมเดียวกัน

ทัศนะของนักสังคมวิทยา

เดวิส (Kingsley Davis, 1964 : 90) นักสังคมวิทยาที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางอธิบายได้ว่าบทบาทเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามความต้องการจริง ๆ ตามตำแหน่งของปัจเจกบุคคล

พาร์สันส์ และคณะ (Talcott Parsons and others, 1951 : 4) ได้ศึกษาบทบาทโดยพิจารณาว่าวัตถุของโลกประกอบด้วยสังคม คือผู้แสดง เช่น ตนเองหรือเพื่อน กายภาพคือสิ่งที่มีอยู่ซึ่งเห็นได้ เช่น วิธีและเงื่อนไขของการกระทำและวัฒนธรรมคือสัญลักษณ์ หรือรูปแบบของคุณค่า เช่น อุดมการณ์หรือ ความเชื่อ ในขณะที่อยู่ในกระบวนการการมีปฏิริยาต่อกันของปัจเจกบุคคลการกระทำเป็นหน่วยพื้นฐานของระบบสังคม สถานภาพและบทบาทเป็นหน่วยของระบบสังคมและเป็นหน่วยที่สูงกว่าของการกระทำ

อีกนัยหนึ่ง พาร์สันส์ (Parsons) ยอมรับว่าสถานภาพและบทบาทเป็นคุณลักษณะของผู้แสดงบทบาท คือการจัดระเบียบของผู้เริ่มแสดง เป็นการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของเขาในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมความหวังที่เกี่ยวกับตนเองและของบุคคลอื่น ๆ ที่เขามีสัมพันธ์ด้วย ส่วนสถานภาพคือตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถานภาพที่เขาอยู่ จึงสรุปได้ว่าบทบาทมีลักษณะเป็นกระบวนการ ส่วนสถานภาพมีลักษณะเป็นตำแหน่งของผู้แสดงภายในระบบสังคมซึ่งกลไกของสังคมกรรมจะเตรียมบุคคลให้แสดงบทบาทที่เขาชอบ

พาร์สันส์ และชิลส์ (Parsons and Shills, 1951 : 24) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของบทบาทคือการกระทำที่สร้างสะสมขึ้นมา ไม่ใช่กำหนดขึ้นมาได้ทันที และบทบาทจะสมบูรณ์ได้

ต้องขึ้นอยู่กับภาระกระทำของเขาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำของเขาด้วย

พาร์สันส์ และเพลทท์ (Parsons and Platt, 1960 : 13 - 19) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ความคาดหวังที่สร้างบทบาทให้แก่อาจารย์ได้รับจากสภาพแวดล้อม 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 สถาบันและความคาดหวังจากระบบลำดับชั้นของการบริหาร

ประการที่ 2 อาจารย์คนอื่น ๆ ในสถาบัน

ประการที่ 3 ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

ประการที่ 4 บุคคลอื่น ๆ เช่น นักศึกษา

เมอร์ตัน (Merton, 1962 : 369 - 370) ได้เพิ่มแนวความคิดเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาท เขาได้นำเอาเวลาและสถานการณ์ที่ซึ่งเป็นตัวแปรเข้ามาใช้ทำให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับชุดของฐานะตำแหน่งและชุดของบทบาท กล่าวคือคน ๆ หนึ่งจะต้องมีฐานะตำแหน่งที่จะต้องเข้าดำรงเป็นชุด ส่วนจะมากน้อยแค่ไหนแล้วแต่คน ๆ นั้น และชนิดของสังคมที่คน ๆ นั้นเป็นสมาชิกอยู่ถ้าคน ๆ นั้นอยู่ในสังคมธรรมดา เช่น อยู่ในสังคมชนบท ฐานะตำแหน่งของคนนั้นย่อมจะมีจำนวนน้อยกว่าคนที่อยู่ในสังคมเมือง สรุปได้ว่าคนเราตลอดชีวิตจะมีฐานะตำแหน่งและบทบาทแตกต่างกันไป

นอกจากนี้ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 27) นักสังคมวิทยาของไทยได้ให้คำอธิบายว่าบทบาทโดยทั่วไปพิจารณาความหมายได้ 2 นัย คือ นัยแรกพิจารณาในด้านโครงสร้างสังคม บทบาทหมายถึงตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น อีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาท หรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม บทบาทจึงหมายถึงผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์นั้นตามนัยแรก บทบาทเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลที่อยู่ในสังคมซึ่งถูกจำแนกโดยคุณสมบัติและพฤติกรรมของเขาที่มีปทัสถานตามนัยหลัง บทบาทเป็นวิถีทางการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สังสรรค์กันว่าจะปฏิบัติอย่างไร หรือคาดว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติต่อตนอย่างไร บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ตนครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะสถานการณ์ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ความสามารถ มุมเหตุจริงใจ การอบรม และความพอใจ

ผู้ศึกษาขอสรุปว่า นักสังคมวิทยามองสถานการณ์และบทบาท ว่าเป็นหน่วยของระบบสังคม และบทบาทนั้นเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามตำแหน่ง เป็นการจัดระเบียบของผู้ครองตำแหน่ง เพื่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกันเป็นการรวมความคาดหวังของผู้ครองตำแหน่งและของบุคคลที่เขามีสัมพันธด้วย ส่วนสถานการณ์มีลักษณะเป็นตำแหน่งของผู้แสดงในสังคม ซึ่งสังคมจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงบทบาทที่เขาได้รับมอบหมาย

ทัศนะของนักจิตวิทยา

มีดด์ (Mead, 1950 : 273) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมหน้าที่ (function) ของระเบียบสังคม โดยปัจเจกบุคคลและบุคลิกภาพ และลักษณะสำคัญที่พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้กลายเป็น การปฏิบัติทางสังคม (social conduct) ซึ่งสรุปได้ว่าตน (self) เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ทาง สังคมและสังคมกรรมเป็นกระบวนการที่ทำให้กลายเป็นบทบาทขึ้นมา

เช่นเดียวกัน ซาร์บิน (Theodore R. Sarbin, 1954 : 239) ก็ได้เน้นเรื่อง ตน (self) ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของบุคลิกภาพ โดยกล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ ระบบของการกระทำที่เกิดจากความ สัมพันธ์ระหว่างตนและบทบาท และมีแบบความคิดอีกสองแบบที่รวมอยู่ในทฤษฎีบทบาทคือ บทบาทที่เป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์สองชุด ชุดแรกคือ ความสมบูรณ์ เต็มที่ (maturation) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่คงที่จากวัฒนธรรมหนึ่งไปสู่อีกวัฒนธรรมหนึ่ง ส่วนชุดหลัง คือ สังคมส่วนตัว (personal - social) เป็นการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงของจิตใจ

นักจิตวิทยาสังคม ยอมรับว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่มียุ่แล้วก่อนที่ ตัวคนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น แต่จิตวิทยาเป็นการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นผลให้พฤติกรรมที่ เกิดขึ้นระหว่างตัวคนกับฐานะตำแหน่งและบทบาท นักจิตวิทยาถือว่าตำแหน่งเป็นแต่เพียงระบบ ของความคาดหวังบทบาท พฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้นเป็นผลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตนกับบทบาททันทีที่ตน ๆ หนึ่งทราบว่าจะตัวเองถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท คน ๆ นั้น ก็จะคาดหวังบทบาทจากผู้ที่มีพฤติกรรมต่อตน ดังนั้นพฤติกรรมของคนเราจะไปได้อีกต้อง หรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

- 1) ความถูกต้องแน่นอนในการคาดหวังบทบาทซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ของ ตำแหน่งของตัวเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อตัวเอง
- 2) ความสัมพันธ์ในการดำเนินบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์เช่นเดียวกับผู้แสดงละครที่เคยแสดงบทบาทใดบทบาท หนึ่งแล้วย่อมจะสามารถแสดงได้ดีกว่าบทที่ตนไม่เคยแสดง
- 3) สภาพของตัวของตน ๆ นั้นซึ่งหมายถึง จิตใจ อารมณ์ ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์อันจะเป็นผลต่อการคาดหวังบทบาทและความสั่นไหวในการดำเนินบทบาท

จากความคิดดังกล่าวข้างต้นของนักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา สังคม ทิตยา สุวรรณะชฎ (2527 : 43) ได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาทไว้ดังนี้

- 1) มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าไปครอง
- 2) มีบทบาทที่ควรจะเป็นอยู่ประจำในแต่ละตำแหน่ง
- 3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญในการ

กำหนดฐานะและบทบาทที่ควรจะเป็น

4) การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งของบทบาทนั้นได้มาจากสังคมกรณี
ในสังคมนั้น

5) บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกันกับพฤติกรรมนั้น ๆ ของ
คนที่ครองฐานะตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคน
ที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีบทบาทที่ควรจะเป็น บุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพ
ของผู้อื่นที่เข้ามาาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่มีอยู่ในเวลา สถานที่
ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

ผู้ศึกษาขอสรุปว่า นักจิตวิทยา มองบทบาทเป็นการกำหนดคุณลักษณะของผู้สวม
บทบาทและบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่อยู่แล้วก่อนที่บุคคลจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น
นักจิตวิทยาถือว่า ตำแหน่งเป็นแต่เพียงระบบของความคาดหวังในบทบาท

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบว่าสิ่งที่นักวิชาการทั้ง 3 กลุ่มนี้มีแนวคิดที่เหมือน
กันอย่างเห็นเด่นชัดคือ มองว่าสังคมเป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดบทบาท
ซึ่งตำแหน่งและบทบาท จะมีความเกี่ยวข้องกันเสมอเนื่องจากผู้สวมบทบาทจะต้อง
ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

จากแนวความคิดเรื่องบทบาทที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้ศึกษาได้พยายามศึกษาใน
แง่มุมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของปลัดอำเภอ เนื่องจากการแสดงบทบาทของปลัดอำเภอ
นั้นจะต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ระเบียบ และกฎหมายได้กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง
ปลัดอำเภอต้องปฏิบัติตามการนั้น โดยยึดแนวความคิดของ Nadel (นาเดล) เป็นหลัก
ในการมองส่วนประกอบของบทบาท

นอกจากนี้ การแสดงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ถือว่าเป็นบทบาทที่ต้องกระทำ
ตามความคาดหวัง เป็นบทบาทที่ต้องกระทำร่วมกันระหว่างปลัดอำเภอและผู้ที่เกี่ยวข้อง
ผู้ศึกษา จึงได้ยึดแนวความคิดของ พาร์สันส์ (Parsons) และในการแสดงบทบาทของ
ปลัดอำเภอยังเกี่ยวข้องกับเวลา สถานที่และสถานการณ์ โดยผู้ศึกษาได้ยึดแนวความคิด
ของ เมอร์ตัน (Merton) จากการศึกษาเรื่องบทบาท ผู้ศึกษาจะนำไปสู่การสร้างเครื่องมือเพื่อทดสอบกับ
ปรากฏการณ์จริงต่อไป

3.3 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

บทบาทที่ปฏิบัติจริงตามแนวความคิดของ มีดด์ (Mead, 1950 : 270) อธิบายไว้ว่า
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงหรือบทบาทที่เป็นจริงนั้น จะต้องประกอบด้วย

- 1) การรู้จักตนเอง
- 2) พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ซึ่งเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง
- 3) ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวกับผู้อื่นซึ่งเป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะ

อย่างเป็นทางการ

4) การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

แต่ กอร์ดอน (Gordon, 1963 : 357) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึงพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริง ๆ ในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือแบบแผนในบทบาทที่เป็นจริง ซึ่งความแตกต่างนี้ พาร์สัน (Parsons, อ้างใน วิทยา วรรณศิริ, 2529:18) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันอธิบายไว้ว่า ความแตกต่างในบทบาทที่เป็นจริงไม่ใช่เพียงแต่เกิดจากความแตกต่างในหน้าที่ทางสังคมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา ยังเกิดจากสิ่งที่กลุ่มบุคคลตั้งขึ้นไว้และแต่ละคนนำไปใช้ด้วยถึงแม้ว่าในกลุ่มเดียวกันก็ตาม การคาดหวังอื่น ๆ ก็ไม่เป็นแบบเดียวกันไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือความเข้มแข็งซึ่งผู้ทำหน้าที่จะต้องมีในพฤติกรรมเหล่านั้น

ในด้านบทบาทที่คาดหวัง สติลล์ (Still, 1968 : 230) ให้ความเห็นว่าบทบาทที่คาดหวังเป็นการกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมี ผู้ได้ตำแหน่งไม่เพียงแต่แสดงพฤติกรรมตามบทบาทซึ่งสอดคล้องกับการคาดหวังของคนอื่น ๆ ในสังคมทั่วไป แต่ยังต้องแสดงบทบาทซึ่งจะทำให้การครอบครองตำแหน่งของตนเองอยู่ตลอดไป การที่จะแสดงบทบาทให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการของบุคคลนั้น

นอกจากนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาท บรูม และเซลซ์นิก (Broom and Selznick, 1963 : 34 - 35) ได้จำแนกบทบาทออกเป็นลักษณะต่าง ๆ พอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติเป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2) บทบาทที่ควรกระทำเป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาทตามอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3) บทบาทที่กระทำจริงเป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ส่วน รั้งสวอร์ค ทิมพินท์พงส์ (2521 : 36) ได้ศึกษาวิเคราะห์บทบาททางพฤติกรรม โดยอธิบายว่า ในการศึกษาอันน้อยที่สุดเราต้องใช้วิธีที่จะเข้าถึงบทบาท 3 ทางด้วยกัน คือ

1) บทบาทที่ถูกคาดหวังหรือบทบาทที่คาดหวัง เป็นบทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรจะกระทำอะไรอย่างไร

2) บทบาทที่กำหนดไว้ หรือบทบาทตามลักษณะการรับรู้เป็นบทบาทที่เจ้าของ

สถานภาพจะรับรู้ว่าคุณเองจะมีบทบาทอย่างไร หรือคาดหวังว่าคุณเองควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร กล่าวคือเป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นระเบียบอย่างชัดเจนว่าคุณคนใดที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง

3) บทบาทที่กระทำจริงเป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้กระทำจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวังด้วย

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังจะเกี่ยวข้อง อยู่ใน 3 ลักษณะ คือ

1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2) บทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่ต้องแสดงความคาดหวังในขณะเดียวกันเจ้าของสถานภาพนั้นก็สามารที่จะรับรู้ว่าคุณเองจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถที่จะคาดหวังตัวเองว่าควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

3) บทบาทที่เป็นจริง เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริงซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาท จะเห็นได้ว่าบทบาทมีความหมายทั้งในเชิงการคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral expectation) ซึ่งเป็นการคาดหวังตามปทัสฐานที่มีอยู่ (normative expectation) และในเชิงการกระทำพฤติกรรมจริง ซึ่งเรียกว่าการกระทำบทบาท (role expectation) สำหรับการศึกษานี้ บทบาท หมายถึงบทบาทที่คาดหวัง (role expectation) คือบทบาทที่อยู่ในระดับความคิดส่วนบุคคลเท่านั้น

3.4 การคาดหวังบทบาท

ฟินน์ (Finn, 1962 : 390) ได้ให้ความหมายของการคาดหวังไว้ว่า หมายถึงการประเมินค่าบุคคลหรือตนเองด้วยจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

เมอร์เรย์ (Murray, 1962 : 416) ได้กล่าวถึงความคาดหวัง (expectation) ว่าหมายถึงระดับผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหวังว่าจะทำได้เพื่อให้บุคคลทำงานที่ตนเคยทำและความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง และเขาได้กล่าวถึงบทบาทที่คาดหวัง (role expectation) ว่าหมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ทั้งกระทำหรือไม่กระทำ ดังนั้นบทบาทที่คาดหวังนั้นจะออกมาใน

รูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่าควรทำตามสิทธิ หรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตนครอบครองอยู่ กรอสส์ (Gross, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 68) ได้ให้ความหมายของการคาดหวังบทบาทไว้ 2 นัย คือ

1) เป็นการทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าโดยแสดงความรู้สึก หรือความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีโอกาสเป็นจริงได้ในอนาคต

2) เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลการดำเนินบทบาทบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งโดยอยู่ในสถานการณ์ปกติ หรือในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เก็ทเซลส์ และคณะ (Getzels and others, 1968 : 77) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง (role expectation) ว่า ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันไป เพราะคนเราต่างมีความคิด ความต้องการต่างกัน ในระบบสังคมทุกชนิดพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของบุคคลประการหนึ่งกับความต้องการส่วนตัวของตนเองอีกประการหนึ่ง

ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ เซคคอร์ด และแบคแมน (Paul F. Secord and Carl W. Backman, 1964 : 456) ที่กล่าวว่าบทบาทที่คาดหวัง คือการคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาทประเภทต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะคาดหวังบทบาทแตกต่างกันไป

รังสรรค์ ทิมพันท์พงศ์ (2521 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า การคาดหวังบทบาทเป็นการกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมีผู้ดำรงตำแหน่งไม่เพียงแต่จะได้แสดงพฤติกรรมตามบทบาทที่สอดคล้องกับการคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ในสังคมทั่วไป แต่ยังคงต้องแสดงบทบาทซึ่งจะทำให้การครองตำแหน่งของตนเองคงอยู่ตลอดไป การที่จะแสดงบทบาทให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการของบุคคลนั้น

สำหรับ อัลลพอร์ต (Allport, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 69) เสนอว่าเงื่อนไขในระบบสังคม คือความคาดหวังในบทบาทซึ่งก่อให้เกิดแนวคิดของบทบาทและนำไปสู่การยอมรับหรือการคัดค้านในบทบาทโดยได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพที่ประกอบด้วยความสามารถ อารมณ์ทัศนคติ ความประสงค์ แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ และคุณค่า ซึ่งจะแสดงออกในบทบาทที่ปฏิบัติ คือพฤติกรรมในระบบสังคม

โดยสรุป การคาดหวังบทบาทจึงเป็นความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมและความต้องการส่วนตัว และการคาดหวังบทบาทนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังไว้ด้วย

ในการศึกษานี้ การคาดหวังบทบาทจะหมายถึง การมุ่งหวังเกี่ยวกับคุณสมบัติหน้าที่และสิทธิของปลัดอำเภอหญิงโดยตัวของปลัดอำเภอหญิงเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ

ปลัดอำเภอหญิงโดยตรงคือ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาชุมชน ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร และกำนัน

3.5 บทบาททางเพศ

บทบาททางเพศ (sex-role) จะอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง คาแกน (Kagan, อ้างใน พรรณี ทรัพย์มากอุดม, 2532 : 9) กล่าวว่า ความเป็นเพศชายและหญิงเป็นสิ่งที่แสดงปรากฏการณ์อยู่ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 แสดงอยู่ในลักษณะแห่งกายภาพที่ติดอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้เป็นเจ้าของลักษณะแห่งเพศนี้แล้วจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะดังกล่าวได้ยาก เช่น ลักษณะของผู้ชายที่จะออกไปทางกล้าสู้แข็งแรง ส่วนผู้หญิงก็ไปในทางบอบบางอวยพร

ประการที่ 2 แสดงอยู่ในพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัดเจน เช่น เพศชายสามารถมีการกระทำที่ใช้ความรุนแรงและรุกราน ในขณะที่มาตรฐานทางสังคมไม่นิยมให้เพศหญิงแสดงความก้าวร้าวรุนแรง แต่มุ่งหวังให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้อื่น เก็บความรู้สึกและยอมตาม เป็นต้น

ประการที่ 3 แสดงอยู่ภายในใจ เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อ ความต้องการ เช่น เชื่อว่าเพศหญิงเป็นเพศของผู้ให้ความรัก ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เจ็บป่วย เด็ก และคนชรา อ่อนโยน และเชื่อว่าเพศชายเป็นผู้ให้ความปลอดภัย ความมั่นคง เป็นผู้ไม่อ่อนไหวและทนต่อความกดดัน

โคลแมน (Coleman, อ้างใน พรรณี ทรัพย์มากอุดม, 2532 : 9) เสนอว่า บทบาททางเพศ คือชุดแห่งมาตรฐานพฤติกรรม หรือคำอธิบายในวัฒนธรรมว่าพฤติกรรมอย่างไรที่จะเหมาะสมกับเพศชายและเพศหญิงภายในบริบทของสังคม บุคคลได้มีการเรียนรู้และยอมรับในคำบอกเล่าให้ปฏิบัติและละเว้นไม่ปฏิบัติพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับเพศของตน

โบรเวอร์แมน (Broverman, 1972 : 61-64) ได้ให้นิยามบทบาททางเพศว่า เป็นลักษณะพฤติกรรมของเพศชายและหญิง โดยพบว่าลักษณะทั่ว ๆ ไปของเพศชายจะมีความก้าวร้าว รักความเป็นอิสระ ไม่เอาแต่อาภรณ์ มีความกระตือรือร้นชอบการแข่งขัน มีเหตุมีผล มีทักษะในทางธุรกิจ มีความตรงไปตรงมา ไม่รู้สึกเจ็บปวดง่าย รักความก้าวหน้า ตัดสินใจได้เด็ดขาด ไม่ชอบการร้องไห้ ความเป็นผู้นำ เชื่อมั่นตนเอง มีความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง สามารถแยกแยะอารมณ์ออกจากความคิด ไม่ชอบการพึ่งพา มีความคิดว่าผู้ชายนั้นอยู่เหนือผู้หญิงเสมอ ไม่ค่อยชอบการพูดคุย มีลักษณะขวานผ่าซากเป็นคนกระด้าง ไม่ค่อยรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ค่อยเคร่งศาสนา

ส่วนลักษณะพฤติกรรมของเพศหญิงจะมีลักษณะไม่ก้าวร้าว เอาแต่อาภรณ์

ไม่ปิดบังอารมณ์ของตนเอง ถูกครอบงำได้ง่าย เป็นพวกชอบยอมตาม ชอบตื่นเต้นในวิกฤตการณ์ มีความเฉื่อยชา ไม่ค่อยชอบการแข่งขัน ไม่มีเหตุผล ไม่มีทักษะในทางธุรกิจ ชอบการสื่อสาร รู้สึกเจ็บปวดได้ง่าย ตัดสินใจได้ยาก ชอบร้องไห้ไม่ค่อยแสดงความเป็นผู้นำไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยแยกแยะอารมณ์ออกจากความคิด ชอบคิดว่าผู้หญิงอยู่เหนือผู้ชาย ไม่ชอบพูดคำหยาบ ชอบการพูดคุย รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนโยน รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีนิสัยเรียบร้อย ต้องการความปลอดภัย เป็นคนอ่อนไหวง่าย

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองเพศพบว่า ในด้านความคิดผู้ชายคิดได้รอบคอบในบางเรื่อง ดีกว่าผู้หญิงโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานทั่วไปเพราะผู้ชายมักไม่รวมอารมณ์เข้าไปในความคิดนั้นด้วย ชอบคิดเรื่องใหญ่ ๆ มากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงคิดได้ละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบดีกว่าชาย เช่น ในเรื่องการบ้านการเรือนและการเงิน แต่ชอบคิดหุมนิยม และคิดเล็กคิดน้อยมากกว่าผู้ชาย

ในด้านการตัดสินใจ ผู้ชายกล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย ตัดสินใจได้รวดเร็วกว่าผู้หญิงและกลัวความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นน้อยกว่าผู้หญิง จึงเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำของสังคม ส่วนผู้หญิงตัดสินใจได้ช้ากว่าผู้ชายและต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเนื่องจากเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย บางครั้งจึงมีความลังเลและหวาดวิตกในการตัดสินใจอย่างเห็นได้ชัด

จากลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวของทั้งสองเพศ จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบทบาทของแต่ละบุคคล

พาร์สันส์ (Talcott Parsons, อ้างใน บชกร เทียมศักดิ์, 2533 : 13) เสนอว่า การจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาท (role differentiation) จะเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษากลุ่มสังคมทุกกลุ่ม การจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาท หมายถึงการจำแนกและกำหนดบทบาทในสถานภาพหนึ่ง ๆ ทางสังคมอย่างชัดเจน

เกี่ยวกับบทบาททางเพศ ในเกือบทุกสังคมโดยเฉพาะในสังคมไทยพบว่าได้แบ่งแยกกำหนดบทบาทในสถานภาพของความเป็นเพศชายและหญิงอย่างชัดเจน จากการอบรมสั่งสอนในอดีตหรือแม้แต่จะพิจารณาจากบทความวรรณกรรมต่าง ๆ ในอดีต เพศชายเป็นผู้นำ ผู้กล้าหาญ ในขณะที่ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ มีความรับผิดชอบแต่เฉพาะในครอบครัวเท่านั้น ดังคำพังเพยว่าผู้ชายเป็นเสมือนช้างเท้าหน้า และผู้หญิงเป็นเสมือนช้างเท้าหลัง (มัลลิกา จักรวรร, 2516 : 15) อีกทั้งในสังคมโดยมากผู้หญิงทำหน้าที่ในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบทบาทหน้าที่ด้านการเมือง การปกครอง การศึกษา และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นเรื่องของผู้ชายแทบทั้งสิ้น

นอกจากนี้ พาร์สันส์ (Parsons) ได้เสนออีกว่า ในการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไปนั้นพบว่า

ผู้หญิงมีสถานภาพในการเป็นผู้นำต่ำกว่าผู้ชาย และมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำแตกต่างไปจากผู้ชายด้วยเช่นกัน จากการศึกษาโครงสร้างของครอบครัวพบว่า ผู้ชายจะเป็นผู้ที่ใช้ความคิด ความสามารถ และต้องทำงานหนัก แต่ในขณะเดียวกันผู้หญิงจะใช้อารมณ์เป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นจึงทำให้มีความแตกต่างกันในลักษณะของผู้หน้าที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายด้วยเช่นกัน

3.6 บทบาททางเพศในการทำงาน

เจมส์ และออนนาร์ (Chetwynd Jame and Hartnett Oonagh, 1978 : 79 - 80) กล่าวว่า องค์กรงานเหมือนกับองค์กรโดยทั่วไป ประกอบด้วยปัจเจกบุคคลที่พยายามฟันฝ่าเพื่อเป้าหมายส่วนตัว ในขณะที่ได้มีการปฏิสังสรรค์ร่วมกับบุคคลอื่นภายในขอบเขตของข้อบังคับโดยสิ่งแวดล้อมทางเทคนิค หรือระเบียบข้อบังคับในการที่จะรวมความพยายามที่จะบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

ระบบบทบาททางเพศ (sex role system) เป็นระบบความเชื่อที่มีอำนาจมากเป็นส่วนสำคัญที่เป็นเนื้อหาหลักจากการขัดเกลาทางสังคมที่ทำให้บุคคลรู้และเข้าใจบทบาทต่าง ๆ ในลักษณะบทบาทเฉพาะว่าใครเป็นใคร มีพฤติกรรมอย่างไร มีค่านิยมและความเชื่ออย่างไร ระบบบทบาททางเพศประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ คือ

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อกำหนดหน้าที่บนพื้นฐานของเพศ ซึ่งแตกต่างตามลักษณะของบุคคลตามเพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

ส่วนที่ 2 การแบ่งแยกแรงงานบนพื้นฐานทางเพศ

ส่วนที่ 3 การครอบงำเกี่ยวกับผู้ชายจะมีค่านิยมสูงกว่าผู้หญิง

ดังนั้น รูปแบบของงานจึงมีลักษณะสอดคล้องไปตามเพศของบุคคลที่กระทำงาานั้น โดยผู้ชายถูกครอบงำว่ามีค่านิยมสูงกว่าผู้หญิง ดังนั้นลักษณะของผู้ชายจึงมีเกียรติภูมิสูงกว่าผู้หญิง หนึ่งในเหตุนี้จึงทำให้ครอบงำระบบค่านิยมของวัฒนธรรมขององค์กรตลอดทั้งหมด ดังนั้นกิจกรรมที่กระทำโดยผู้ชายมักได้รับรางวัล และความเคารพสูงกว่ากิจกรรมที่เหมือนกันในระดับเดียวกันที่ได้กระทำโดยผู้หญิง

ในสังคมตะวันตก บทบาททางเพศตามจารีตประเพณีนั้นผู้ชายจะมีลักษณะก้าวร้าว มีอำนาจครอบงำ มีความเป็นอิสระ มีความแน่นอนเด็ดขาด ชอบการแข่งขันชิงชัย มีลักษณะความเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงจะมีความอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีความแน่นอนเด็ดขาด การแบ่งแยกงานจะเกี่ยวพันกับสถานที่ สำหรับผู้หญิงคือภายในบ้าน ขณะที่ผู้ชายออกมานอกบ้านเพื่อทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรในหน่วยงานต่าง ๆ

แกมสัน, วิลเลียม เอ และอังเร (Gamson, William A. and Modigliani, Andre , 1974 : 151) ได้กล่าวถึงรูปแบบชีวิตหญิงชายไว้ว่า ผู้หญิงจะอุทิศชีวิตสู่การเป็นแม่บ้าน แม่

และผู้ทำงานบ้าน หรือบางครั้งอาจทำงานบางอย่าง เช่น ครู เลขานุการ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ในขณะที่ผู้ชายจะใช้ชีวิตของตัวเองในลักษณะต้องมีการต่อสู้ ทำธุรกิจ เป็น นักการเมือง หรือแพทย์ และจะถูกพบภายนอกบ้านในสถานภาพที่สูงในอาชีพที่เป็นแนวทางสู่ความก้าวหน้าต่าง ๆ

3.7 ความขัดแย้งในบทบาท

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า เรื่องของบทบาทนั้นเป็นปฏิสัมพันธ์ของความคาดหวังในพฤติกรรมของผู้สวมบทบาทและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้หมายความว่า ความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายจะตรงกัน หรือบทบาทของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเป็นไปตามความคาดหวังของอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้การแสดงบทบาทไม่เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายมุ่งหวัง จึงก่อให้เกิดปัญหาในสังคมได้ในระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีโครงสร้างซับซ้อนอย่างทุกวันนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของกลุ่มคนในสังคมก็มีความซับซ้อนตามไปด้วย ลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความสับสนในบทบาท ความไม่ลงรอยกันระหว่างผู้สวมบทบาทและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการขัดแย้งในการดำเนินบทบาทขึ้น ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า การขัดแย้งในบทบาท หรือ role conflict ความขัดแย้งในบทบาทนี้อาจเกิดจากปัญหาของการกำหนดความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นบรรทัดฐาน (norm) สำหรับตำแหน่งนั้นไว้ไม่ชัดเจน เกิดความทับซ้อนกันหรืออาจเกิดจากตัวบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของบทบาทซึ่งมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน และถ้าผู้ใดนำเอาบุคลิกภาพส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้องกับตำแหน่งพฤติกรรมที่ผู้นั้นแสดงออกจึงอาจขัดแย้งกับบทบาทที่ควรจะเป็น

คาร์ห์น (Robert L. Kahn, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 70) ศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) และความคลุมเครือในบทบาท (role ambiguity) ได้แบ่งความขัดแย้งในบทบาทออกเป็น 5 แบบด้วยกันคือ

1) บทบาทที่กำหนดมีมากเกินไป (role overlap) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป จนไม่สามารถจะแสดงบทบาทให้เป็นที่พอใจตามที่ตนเองและบุคคลอื่นคาดหวังได้

2) ความขัดแย้งที่เกิดจากความกดดันของบุคคล (inter - sender role conflict) ความขัดแย้งในบทบาทลักษณะนี้เกิดจากสถานการณ์ที่ได้รับความคาดหวังที่ขัดแย้งกันสองทางหรือมากกว่า ซึ่งถ้าจะให้ถูกใจฝ่ายหนึ่งก็ไม่สามารถทำให้อีกฝ่ายหนึ่งพอใจ ตัวอย่างเช่น ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องการให้พัฒนาด้านอาคารสถานที่ แต่ศึกษานิเทศน์ต้องการให้เน้นหนักในงานด้านวิชาการ ครูใหญ่ก็จะเกิดความขัดแย้งในบทบาท

3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและบทบาท (person - role conflict) เป็นความขัดแย้งในบทบาทที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความคาดหวังในบทบาทหนึ่ง ๆ กับบุคลิกภาพของบุคคลไม่

สอดคล้องกัน ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น ทุกคนมีความคาดหวังว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจะต้องพูดเก่ง เข้าสังคมเก่ง แต่บุคคลที่เข้ารับตำแหน่งเป็นบุคคลที่ชอบเก็บตัว ไม่ชอบยุ่งกับคนอื่น ๆ ความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเพราะเหตุว่าบุคลิกภาพของตนเองไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทครูใหญ่

4) ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (inter-role conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่ต้องแสดงบทบาทที่ขัดแย้งกัน และบทบาททั้งสองบทบาทนั้นไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน ตัวอย่างเช่น ครูผู้หญิงที่เป็นนักร้องในไนท์คลับ หรือครูโรงเรียนชนบทที่เป็นพ่อค้ารับซื้อของจากชาวบ้านด้วย การขัดแย้งระหว่างบทบาทซึ่งไปด้วยกันไม่ได้เช่นนี้ เห็นได้ชัดว่าทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ด้วยดี

5) ความขัดแย้งภายในบทบาท (intra - sender role conflict) เป็นความขัดแย้งในบทบาทซึ่งเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังสองอย่าง หรือมากกว่า การแสดงบทบาทบรรลุความคาดหวังหนึ่ง แต่ไม่สามารถบรรลุความคาดหวังอื่นได้ ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ประธานต้องการให้ผู้จัดการฝ่ายผลิตลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคคลลง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการให้จ้างลูกจ้างฝีมือต่ำ การจ้างบุคลากรฝีมือต่ำจะลดค่าใช้จ่ายในการจ้างลงแต่บริษัทจะต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรฝีมือต่ำจำนวนมาก ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายจริง ๆ ของบริษัทไม่ลดลง

เฮียร์ (A. Paul Here, 1960 : 119-121) ได้สรุปความขัดแย้งในบทบาทอันเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งไว้ 3 ประการคือ

ประการที่ 1 ความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคลสองคนซึ่งมีตำแหน่งต่างกันแต่มีบทบาทซ้ำซ้อน (overlap) ในกลุ่มของตนเอง ซึ่งอาจเรียกว่าบทบาทก้าวก้ำก้ำกัน (role collision)

ประการที่ 2 ความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคลเดียวกันดำรงตำแหน่งหนึ่งแต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่นให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไป ซึ่งขัดแย้งกับฐานะที่ดำรงอยู่ หรือเรียกว่าบทบาทที่ไม่ลงรอยกัน (role incompatibility)

ประการที่ 3 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคาดหวังที่ไม่คงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม สำหรับบทบาทใด ๆ ทั้งนี้เกิดจากการขาดการตกลงกันระหว่างสมาชิกภายในเรื่องของพฤติกรรมตามที่ควรจะเป็นสำหรับตำแหน่งนั้น หรือเรียกว่าบทบาทสับสน (role conflict)

มัสโกรฟ (Musgrove, อ้างใน เกศรา อุดลยพิจิตร, 2533 : 71) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งกันในบทบาทว่ามี 2 ลักษณะคือ

1) ความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบทบาทของบุคคลเดียวกัน (inter - role - conflict) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลเดียวกันดำรงตำแหน่งสองตำแหน่งในขณะเดียวกัน และความคาดหวังใน

บทบาทของตำแหน่งหน้าที่หนึ่งขัดแย้งความคาดหวังในบทบาทอีกตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง

2) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในบทบาทเดียวกัน (intra - role - conflict) ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้นมีความขัดแย้งกัน

เมื่อพิจารณาคำอธิบายของ เฮียร์ และมัสโกรฟ (Here and Musgrove) โดยใช้สถานการณ์เป็นเกณฑ์แล้วจะเห็นว่าบุคคลทั้งสองกล่าวในสิ่งเดียวกัน คือ role collision ซึ่งก็คือเรื่องเดียวกันกับ inter - role - conflict หรือ ความขัดแย้งในบทบาทที่เกิดจากการดำรงตำแหน่งสองตำแหน่ง ส่วน role - incompatibility นั้นก็คือ เรื่องเดียวกับ inter - role - conflict กล่าวคือ ความขัดแย้งที่เกิดจากการดำรงตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียว แต่ความคาดหวังในบทบาทนั้นต่างกัน

เก็ทเซลส์ และคณะ (Getzels and others, 1968 : 113) อธิบายว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละตำแหน่งเกิดขึ้นจากการแสดงบทบาทตามความคาดหวังหลาย ๆ ความคาดหวังในเวลาเดียวกัน และความคาดหวังดังกล่าวจะแตกต่างกัน การแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังทำให้เกิดความขัดแย้งในระบบสังคม ความขัดแย้งในบทบาทชนิดนี้เกิดจากสาเหตุ 3 ประการคือ

ประการที่ 1 ความขัดแย้งกันภายในกลุ่มเกี่ยวกับบทบาทที่กำหนดให้กับตำแหน่ง (disagreement within a group defining a giving role) ความขัดแย้งในบทบาทชนิดนี้เป็นความขัดแย้งในความคาดหวังของบุคคลในกลุ่มอาชีพเดียวกัน หรือพวกเดียวกันคาดหวังต่อบทบาทของตำแหน่งเดียวกันแตกต่างกัน ทำให้ผู้อื่นที่อยู่ในตำแหน่งนั้นเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นได้

ประการที่ 2 ความขัดแย้งในหลาย ๆ กลุ่มเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทหนึ่ง ๆ ที่แตกต่างกัน (disagreement among several groups, each defining expectation for the same role) เป็นความขัดแย้งในบทบาทที่เกิดจากกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มคาดหวังต่อบทบาทในตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ต่างกัน ทำให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น

ประการที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังในบทบาทสองบทบาท หรือมากกว่าขึ้นไป ซึ่งบุคคลเดียวต้องแสดงในเวลาเดียวกัน (contradiction between the expectations of two or more roles which an individual is occupying at the role) ความขัดแย้งลักษณะนี้เกิดจากการที่บุคคลต้องแสดงบทบาทสองบทบาท หรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน และบทบาทนั้น ๆ ไม่สามารถปฏิบัติได้ในเวลาเดียวกัน

และ มอริส (Brain Morris ,1955 : 398-400) ได้แบ่งความสำคัญของความขัดแย้งในบทบาทออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) Inter - Role Conflict ซาร์บิน (Sarbin) กล่าวว่า จะเกิดความขัดแย้งในบทบาท เมื่อบุคคลครองสองตำแหน่ง หรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน และเมื่อความคาดหวังในบทบาทหนึ่งไม่

สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทนั้น ๆ

2) Intra - Sender Conflict คาร์น (Kahn) และคนอื่น ๆ กล่าวว่า เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการมีความคาดหวังที่ตรงกันข้ามกับสมาชิกในกลุ่มเพียงคนเดียว

3) Intra - Role Conflict ซีแมน (Seeman) กล่าวว่า บทบาทที่ขัดแย้งเกิดจากปัจเจกบุคคลมีการแสดงออกที่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ ส่วน กรอสส์ (Gross) กล่าวว่า ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลได้เผชิญกับความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันจะเรียกว่าเขามีความขัดแย้งในบทบาท

4) Self - Role Conflict ลีวินสัน (Levinson) กล่าวว่า เป็นสถานการณ์ของบทบาทแบบนี้เสียประจักษ์ (role dilemmas) แต่ กอฟฟ์แมน (Goffman) กล่าวว่า เป็นระยะทางของบทบาท (role distance) ที่บุคคลต้องแสดงบทบาทที่ตรงกันข้ามกับความคิดเกี่ยวกับตน (self-image)

ส่วน มัสโกรฟ (Mugrove) กล่าวว่า เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังและหน้าที่ตามสถานการณ์นั้นไม่สอดคล้องกับบทบาทที่เป็นแนวความคิด หรือคุณค่าของเขา ซึ่งคล้ายคลึงกับ คาร์น (Kahn) , เกทเซลส์ (Getzels) และคนอื่น ๆ ที่ว่าความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องของแนวความคิดของบทบาทที่ละเมิดคุณค่าของศีลธรรม เป็นต้น และ เกทเซลส์ (Getzels) ยังได้กล่าวว่า ความคาดหวังในบทบาทของสถาบันและความต้องการส่วนบุคคลนั้นจะไม่สอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงเกิดความตึงเครียดในสถาบันพร้อมกับเกิดความขัดแย้งในตัวปัจเจกบุคคล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาทนี้ สรุปได้ว่าความขัดแย้งในบทบาทเป็นความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังในบทบาทของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อบุคคลผู้สวมบทบาทนั้น

4. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ

4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา นักวิชาการได้พยายามที่จะศึกษาผู้นำที่ดี และมีประสิทธิผลในแง่มุมต่าง ๆ กันออกไป โดยพยายามที่จะเสนอแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแบบผู้นำที่ดีและมีประสิทธิผลมากมายหลายทฤษฎีซึ่งสามารถจะแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

ในกลุ่มนี้เชื่อว่าในเมื่อบุคคลเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่ได้เป็นผู้นำ และมีคนอื่นจำนวนมากเป็นผู้ตาม ดังนั้นควรจะมีบางสิ่งบางอย่างภายในตัวของผู้นำเองที่แยกผู้นำออกมา จากความเชื่อ ดังกล่าวนี้มีมานานแล้วตั้งแต่อดีตสมัยกรีก และโรมันโบราณที่เชื่อว่าความเป็นผู้นำของคนเราจะเกิดขึ้นมาเองตามธรรมชาติเมื่อเขามีอำนาจหรือเป็นใหญ่ขึ้นมาโดยไม่ต้องคำนึงว่าผู้นั้นจะมี

ลักษณะพิเศษหรือไม่ ถ้าเขาได้เป็นใหญ่มีอำนาจขึ้นภาวะผู้นำก็จะเกิดมีตามมาเอง ซึ่งในสมัยนั้นเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีมหาบุรุษ (great man theory) (Fred Luthans, 1977: 439) และจากทฤษฎีมหาบุรุษนี้เองได้เป็นแนวทางให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ ของผู้นำที่ต่างจากคนอื่น ในสมัยต่อมาเมื่อกลุ่มพฤติกรรมนิยมได้เข้ามามีบทบาทในวงการบริหารจึงได้มีการยอมรับกันว่า คุณลักษณะที่สร้างเสริมให้เกิดภาวะผู้นำไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติทั้งหมด แต่มีบางส่วนที่สามารถจะเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาเล่าเรียนและจากประสบการณ์ จึงทำให้มีการตื่นตัวค้นหาคุณลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ผู้นำควรจะมีซึ่ง คาร์ลเฮล (Carlyle, อ้างใน ธนศักดิ์ คำสวาง, 2530 : 62) ได้เสนอแนวความคิดที่ว่า ความก้าวหน้าและความสำเร็จของโลกมาจากความสำเร็จของผู้นำ ดังนั้นผู้นำเหล่านั้นน่าจะมีคุณลักษณะที่สามารถจะนำมาใช้กำหนดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้โดยเริ่มศึกษาจากการพิจารณาลักษณะของร่างกาย บุคลิกภาพ นิสัยส่วนตัว และการสมาคมของผู้นำเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ (H.L. Smit and L.K. Krueger, 1933 : 35)

ในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1950 เจนนิ่งส์ (Eugene E. Jennings, 1968 : 454) ได้ศึกษาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำโดยใช้วิธีการศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำและผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ
- 2) เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ระบุถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่จะใช้เป็นมาตรฐานของความเป็นผู้นำได้

สต็อกคิลล์ (Ralph M. Stogdill, 1972 : 35-72) ได้สำรวจความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างดี จำนวน 124 คน จากกรณีศึกษา 124 กรณี พบว่ามีเพียง 2 - 3 ราย เท่านั้นที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน ทำให้สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้นำที่ได้จากการศึกษามีน้อยมาก

อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในแนวความคิดนี้ยังคงดำเนินติดต่อกันมาเรื่อย ๆ และนักวิจัยบางคนได้ค้นพบคุณลักษณะพิเศษบางประการ ที่ผู้นำทั้งหลายควรจะมีสำหรับใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เช่น เดวิส (Keith Davis, 1972 : 102 - 104) พบว่าคุณลักษณะพิเศษที่ผู้นำควรจะมีคือเขารับปัญญาสูง มีความสนใจ และมีความพร้อมเกี่ยวกับกิจการสังคมอย่างกว้างขวาง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งความหวังไว้ รวมทั้งมีความสนใจและยอมรับนับถือในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

กลุ่มที่ 2 ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

เมื่อการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ไม่สามารถให้คำตอบที่แน่นอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ โอเวน (Jame Owen, 1973 : 13-19) จึงได้

ศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แทนที่จะมุ่งพิจารณาว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีคุณลักษณะอย่างไรเช่นแต่ก่อนเป็นการศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง มีวิธีในการมอบหมายงานอย่างไร จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ซึ่งวิธีการนี้เหมือนกับวิธีการศึกษาลักษณะของผู้นำในแง่ที่ตั้งสมมติฐานว่ามีแนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวในการเป็นผู้นำ (one best way theory) แต่จะไม่เหมือนกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำตรงที่เชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งมีทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นมาอธิบายรูปแบบผู้นำอยู่หลาย ๆ รูปแบบ

กลุ่มที่ 3 ศึกษาความเป็นผู้นำตามสถานการณ์

ขณะที่นักวิชาการส่วนใหญ่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียว แต่ก็มีนักวิชาการอีกบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดดังกล่าวด้วยเหตุผลที่ว่าไม่มีแบบของความเป็นผู้นำแบบใดที่จะมีความเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ในสถานการณ์อย่างหนึ่งผู้นำแบบหนึ่งอาจจะดี ดังนั้นนักวิชาการอีกบางส่วนจึงเริ่มศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้นซึ่งวิธีการศึกษาตามแนวความคิดนี้จะช่วยให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ และชี้ให้เห็นว่าปัจจัยอะไรบางอย่างที่น่าจะมีความสำคัญมากที่สุดภายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และคาดคะเนว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุดภายในสถานการณ์ดังกล่าวควรจะเป็นอย่างไร

ในการศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง จำเป็นจะต้องศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ เนื่องจากบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอนั้นมีหลายสภาวะแต่ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ก็คือ ภาวะผู้นำ

4.2 ความหมายของผู้นำ

ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ จากการศึกษาเรื่องผู้นำพบว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำดังนี้

ภิญโญ สาร (2516 : 153 - 154) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า

1) ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้อื่นทุกคน ในกลุ่มที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วมเพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย แต่ภาวะเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน

2) ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง (two - ways process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยเต็มตัว

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจมีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

อรุณ รักรธรรม (2522 : 187) กล่าวไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ส่วนคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายหรือภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงให้ร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 396) ได้ให้ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ ดังนี้ ผู้นำคือ หัวหน้าของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นนั่นเอง โดยเฉพาะผู้นำในทางการบริหารงานแล้ว (administrative leadership) จะประจักษ์ว่าผู้นำขององค์การหรือหน่วยงาน คือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้น ๆ พิจารณาในแง่ของกลุ่ม ผู้นำคือผู้ที่บริหารงานของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน สำหรับการศึกษากลุ่มพฤติกรรมนั้นจะเน้นความสำคัญของภาระหน้าที่ของผู้นำเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการเป็นส่วนใหญ่ พฤติกรรมของผู้นำดำเนินไปได้ก็โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ ทั้งในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการ (formal) และไม่เป็นพิธีการ (informal) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือ อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญอย่างหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การ การเป็นผู้นำ ดูแต่เพียงผิวเผินอาจเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ยากลำบากอะไรเลย แต่การเป็นผู้นำที่ดี ที่มีความสามารถ น่าจะเป็นสิ่งยากลำบากอยู่ไม่น้อย ปัจจุบันนี้เราต้องประสบกับปัญหาของการขาดแคลนผู้นำที่มีความสามารถ ขาดผู้นำในอุดมการณ์ที่ดีมีความเสียสละและเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่พึงเรียนรู้และปรับปรุงได้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลพึงสนใจที่จะสรรหาและสรรค์สร้างให้มีขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์การของตน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 411)

คูนท์ และดอนเนลล์ (Harold Koonty and Cyril O. Donnell, 1959 : 434) ให้ความหมายว่าผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้อิทธิพลนั้นเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

เบนนิส (Warren G. Bennis, 1959 : 267) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวิธีที่ตนต้องการ ฟิฟฟ์เนอร์ และ เพรสทัส (John M. Pfiffner and Robert V. Presthus, 1960 : 92 - 93) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ใช้อิทธิพลชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ผู้นำมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสภาพต่าง ๆ กัน

ดอนเนลล์ และคณะ (James H. Donnelly and Others, 1971 : 186) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนเองเหนือคนอื่นในกลุ่มของตนนั่นเอง

มิลตัน (Chales R. Milton, 1981 : 292) ได้อธิบายว่า ผู้นำ คือผู้ที่ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่ตนมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนด

จากความเห็นดังกล่าวของนักวิชาการทำให้สรุปได้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ตนต้องการนั่นเอง เมื่อพิจารณาถึงความหมายของผู้นำดังกล่าวแล้วมีสิ่งที่น่าสนใจเกิดต่อไปว่า อะไรคือฐานที่ก่อให้เกิดอิทธิพลของผู้นำ ซึ่งในเรื่องนี้ เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, อ้างใน ธนศักดิ์ คำสว่าง, 2530 : 59) ได้อธิบายว่า อิทธิพลทั้งหลายที่ผู้นำมีอยู่นั้นเกิดจากฐานอำนาจ 5 ประการใหญ่ ๆ คือ

ประการที่ 1 อำนาจในการบังคับ (coercive power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากความสามารถที่จะทำโทษหรือลงโทษต่าง ๆ สามารถก่อให้เกิดความเดือดร้อน เสียหาย หรือเกิดความกลัวต่าง ๆ ทำให้ยินยอมที่จะทำตาม

ประการที่ 2 อำนาจในการให้รางวัล (reward power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากความสามารถที่จะให้ผลตอบแทนตามที่ผู้อื่นต้องการได้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมทำตามคำสั่ง ซึ่ง

การให้ผลตอบแทนนี้จะอยู่ในรูปของเงิน หรือค่าชมเชย หรือการให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้

ประการที่ 3 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่มีตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ กำหนดไว้ให้อยู่เหนือคนอื่น ๆ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเหนือกว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เป็นต้น

ประการที่ 4 อำนาจเกิดจากความรู้ความชำนาญ (expert power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเพราะอาศัยการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญงานพิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลาย ๆ เรื่อง จนเป็นที่เคารพเลื่อมใสของผู้อื่น จนสามารถชักนำให้ผู้ที่นับถือเลื่อมใสศรัทธาและปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการให้ปฏิบัติได้

ประการที่ 5 อำนาจบารมี (referent power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเพราะอาศัยอำนาจบารมีที่มีอยู่เอง หรืออ้างถึงอำนาจของผู้อื่น จนสามารถให้ประโยชน์หรือให้ความคุ้มครองป้องกันแก่คนอื่นได้

ฐานอำนาจต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วสามารถสร้างให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า อำนาจในการบังคับ อำนาจในการให้รางวัล และอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากองค์การ หรือหน่วยงานที่ผู้นำสังกัดอยู่เป็นสำคัญ ส่วนอำนาจจากความรู้ความชำนาญและอำนาจบารมี เป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถจะสร้างให้มีขึ้นด้วยตนเองได้

อรุณ รักธรรม (2522 : 201 - 204) ได้สรุปลักษณะผู้นำที่ดี ควรประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

- 1) ความรู้ (knowledge)
- 2) ความคิดริเริ่ม (initiative)
- 3) ความกล้าหาญ (courage)
- 4) ความเด็ดขาด (decisiveness)
- 5) ความแนบเนียน (tact)
- 6) ความยุติธรรม (justice)
- 7) ท่าทางดี (bearing)
- 8) ความอดทน (endurance)
- 9) ความกระตือรือร้น (enthusiasm)
- 10) ความไม่เห็นแก่ตัว (unselfishness)
- 11) ความตื่นตัว (alertness)

- 12) ดุลพินิจ (judgment)
- 13) ความสงบเสงี่ยม (humality)
- 14) ความเห็นอกเห็นใจ (humanity)
- 15) ความจงรักภักดี (loyalty)
- 16) การสังคมดี (sociability)
- 17) การบังคับใจตัวเอง (self - control)

4.3 ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นักวิชาการหลายท่านพบว่าผู้นำที่มีอิทธิพลกับคนอื่น ๆ นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความมีอำนาจและทักษะของเขาเหล่านั้นเป็นสำคัญ โดยสรุปแล้วที่มาของอำนาจของผู้นำมาจาก

- 1) ความชอบธรรมตามกฎหมาย
- 2) การให้ผลประโยชน์แก่ผู้อื่น
- 3) การมีอำนาจบังคับ
- 4) การยอมรับ
- 5) ความเชี่ยวชาญ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ บราวน์ และโมเบิร์ก (Warren B. Brown and Dennis M. Moberg ,1980 : 476) สรุปว่ามีการศึกษาแนวทางหลัก 3 แนวทางคือ

1) แนวความคิดที่พิจารณาบุคลิกที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่เรียกว่า ทฤษฎีลักษณะการ (trait theory) ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะร่วมทางบุคลิกภาพส่วนบุคคลของบรรดาผู้นำที่มีความสามารถในอดีตเพื่อค้นหาลักษณะร่วมของความเป็นผู้นำ (commom trait) นักคิดในกลุ่มนี้ได้แก่ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ที่เห็นว่านักบริหารต้องทำความนิยมชมชอบให้แก่ลูกน้อง โดยมีความตั้งใจจริงและอดทน หรือ สเชลล์ (Edwin H. Schell) ซึ่งให้ความสำคัญกับความสนใจของลูกน้อง หรือความคิดเห็นที่ใช้เหตุผล

แนวความคิดในกลุ่มนี้เชื่อว่าจะต้องมีบุคลิกที่เหมาะสมเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล

2) แนวความคิดที่พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม (the following approach) เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ปฏิบัติจริงในองค์การ โดยพิจารณาแบบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับการตอบสนองของผู้ตามซึ่งมักจะมีอยู่สองแบบคือ แบบที่เน้นงานเป็นหลัก (task oriented) ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการประสานงาน การประเมินผลงาน การควบคุมสั่งการ ประชุมตามกำหนดการ ส่วนแบบที่เน้นคนเป็นหลัก (people oriented) จะให้ความสำคัญกับ

สัมพันธภาพการให้การสนับสนุนและสวัสดิการ

นักคิดที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ แซนฟอร์ด (F. H. Sanford, อ้างใน บชกร เทียมศักดิ์, 2533 : 25) เห็นว่าผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีความต้องการพื้นฐาน และพร้อมที่จะเป็นผู้ตาม หากผู้บริหารสามารถทำความพึงพอใจให้เกิดกับเขามากที่สุด ซึ่งหมายความว่าคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหารไม่ได้สำคัญเท่าใดนัก แต่ผู้บริหารที่ดีจะขึ้นอยู่กับผู้ตามหรือการพิจารณาประสิทธิภาพของผู้บริหารจะเน้นที่การวิเคราะห์จากผู้ตามเพราะมีขอบเขตการศึกษาอยู่ที่คน บทบาทหน้าที่ การงานของผู้บริหาร และสภาพของสิ่งที่เป็นเหตุผลของกลุ่มต่างเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

3) แนวความคิดพิจารณาตามสถานการณ์ (situational approach) เป็นผลจากการศึกษาตามแบบพฤติกรรม เพราะเห็นว่าไม่มีแบบแผนความเป็นผู้นำใดที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ แต่แบบผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

เมอร์เรย์ และแมชชินนอน (Murry and Machinnon, อ้างใน บชกร เทียมศักดิ์, 2533 : 25) เห็นว่าสถานการณ์จะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรวดเร็วในการวางแผน การประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงการประสานแนวความคิด

นอกจากนี้ ฟีลด์เลอร์ (Fred E. Fieldler, อ้างใน บชกร เทียมศักดิ์, 2533 : 26) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสถานการณ์ที่มีส่วนต่อการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (leader - member relationship) ในแง่การยอมรับ ความเคารพ ความเห็นพ้อง และความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน

ประการที่ 2 โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึงการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจน มีแบบแผนของการปฏิบัติงานที่แน่นอน

ประการที่ 3 อำนาจของตำแหน่ง (position power) คือการที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการ ให้รางวัลพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือลดตำแหน่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะส่งผลต่อการเลือกใช้ภาวะผู้นำระหว่างแนวทางที่มุ่งงาน (task-oriented) และแนวทางที่มุ่งความสัมพันธ์ (relationship-oriented) เหมือนกับแนวทางสองแนวทางข้างต้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักทฤษฎีองค์การในปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าแนวทางความคิดทั้งสามแนวข้างต้นใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะ หรือคุณสมบัติของนักบริหาร ในแง่ของการเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่แตกต่างกันในสาระสำคัญ แต่ใช้เกณฑ์ในรายละเอียดที่ใกล้เคียงกัน จึงน่าจะสรุปเป็นความคิดกว้าง ๆ ได้ว่า ลักษณะ หรือคุณสมบัติของนักบริหาร หรือผู้นำนั้นควรประกอบไปด้วยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำลักษณะของผู้ตามและของกลุ่ม ตลอดจนสถานการณ์แวดล้อมที่จะมี

อิทธิพลได้ด้วยกันทั้งสิ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาลักษณะ หรือคุณสมบัติของผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำนั้นมีแนวความคิดต่าง ๆ มากมายเป็นภาพรวมที่ไม่สามารถกำหนดหรือหาข้อยุติได้อย่างชัดเจน

จากการพิจารณาแนวทางการศึกษาผู้นำแล้ว สรุปได้ว่า การศึกษาโดยเน้นวัดพฤติกรรมและสถานการณ์ เป็นการศึกษาที่อาจวัดรูปแบบภาวะผู้นำจากการประเมินจาก 2 ทาง ทางแรกเป็นการประเมินจากบุคคลอื่น และทางที่สองเป็นการประเมินโดยตนเอง (self perception of leadership)

4.4 รูปแบบผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งรูปแบบผู้นำออกแตกต่างกัน ได้แก่

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 54 - 56) ได้แบ่งแบบผู้นำตามวิธีการศึกษาที่จะได้มาซึ่งตำแหน่ง หรือวิธีการครองตำแหน่งเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำตามสถานการณ์ อาจเป็นผู้นำได้โดยวิธีการต่อไปนี้เป็นโดยชาติกำเนิด โดยการแต่งตั้งและโดยการเลือกตั้ง

2) ผู้นำแบบถูกเงินชั่วคราว เกิดขึ้นได้เพราะขาดผู้ดำรงตำแหน่งจากการแต่งตั้ง หรือเจ้าของตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความคาดหวังของผู้ร่วมงาน จึงมีบุคคลผู้รู้เรื่องเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เข้าไปทำงานแสดงบทบาทเป็นผู้นำ

3) ผู้นำโดยความเสนาหา เป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวซึ่งทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกอยากที่จะยอมรับ และยอมเป็นผู้ตาม เช่น ศาสตราผู้นำศาสนาต่าง ๆ

ศิวพร มั่นทุกานนท์ (2528 : 79 - 80) แบ่งผู้นำโดยพิจารณาตามลักษณะการทำงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (regulative leader) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้มักถือตามระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ จะทำอะไรก็ระมัดระวังและยึดระเบียบไว้ก่อน และมักจะยกเอาเหตุผลทางระเบียบขึ้นเป็นข้ออ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องระวังตัว การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการสื่อสารทางเดียว

2) ผู้นำแบบบงการ (directive leader) ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจใช้วิธีสั่งงานเพียงอย่างเดียวไม่รู้จักวิธีสอนแนะนำการทำงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดกลัวและหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปในรูปแบบพิธีการเป็นส่วนใหญ่

3) ผู้นำแบบจูงใจ (persuasive leader) การทำงานของผู้นำแบบนี้นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาเพื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อหาทางบรรเทาการต่อต้าน ทั้งเป็นการชี้ชวนให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจ การติดต่อระหว่างกันเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารสองทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามักเป็นไปในรูปของกลุ่มที่มีความสามัคคีธรรมสูง ผลสำเร็จของงานเป็นผลของส่วนรวม

4) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leader) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้ส่วนใหญ่นคล้ายกับการใช้อำนาจแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจคือ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

อรุณ รักรธรรม (2522 : 194 - 195) ได้อธิบายลักษณะผู้นำแบบเผด็จการ ดังนี้

ผู้นำแบบเผด็จการ (autocrat) ลักษณะของหัวหน้างานแบบนี้เป็นผู้ที่ดำเนินงานมุ่งแต่ภารกิจเพียงอย่างเดียวโดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ ด้วย ข้อเสียของเขาก็คือ เขาแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เขาไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานคนใดเลย และมีความไว้วางใจในตัวเองมากเกินไป น้อยมาก ผู้ร่วมงานต่างกลัว และไม่ชอบเขา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ต่อเมื่อเขาสั่งเท่านั้น

หัวหน้างานชนิดนี้เชื่อว่า คนเราโดยทั่วไปแล้วมีนิสัยไม่ชอบทำงาน และหาทางเลี่ยงเสมอเมื่อมีโอกาส และด้วยเหตุนี้เองจึงจะต้องคอยบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่จะลงโทษเพื่อที่จะให้คนพวกนี้ทำงาน และเขายังเชื่อว่าคนส่วนมากก็ต้องการให้มีคนคอยแนะนำ ชี้แจงในการทำงาน และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

หัวหน้างานชนิดนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนเป็นเครื่องจักร งานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือการปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ส่วนงานของผู้บังคับบัญชาก็คือการวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และโดยละเอียดทุกแห่งทุกมุม หัวหน้างานแบบนี้ไม่รู้ว่าการจูงใจบุคคลคืออะไร เขาคิดว่าคณะกรรมการที่ทำงานดีที่สุดก็คือ คณะกรรมการโดยคน ๆ เดียว เขาเชื่อว่าคนเราจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อทำโดยคน ๆ เดียว เขาคิดว่างานของเขาก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลัวและรีบทำตามคำสั่งโดยเร็วที่สุด ไม่ให้คนอื่นได้มีความคิดเป็นของตนเองและเขาไม่เข้าใจเลยว่าการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ เขาจะจัดการกับข้อโต้แย้งโดยการใช้อำนาจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเขา เขาก็แสดงออกมาให้เห็นได้ชัดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำทนายเขา เขาไม่เคยยกโทษให้ใครง่าย ๆ เลย

หัวหน้างานแบบผู้เผด็จการนี้ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การโดยไม่รู้ตัว เพราะหัวหน้างานเช่นนี้จะก่อให้เกิดกลุ่มพิเศษมีทั้งผู้ก่อแค้นและคนหนีงาน ถ้าเป็นไปในทางดีก็จะได้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่นบนอบและทำตามคำสั่งเขา ถ้าเป็นไปในทางไม่ดีก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหนีงาน ผู้นำเผด็จการมักจะแสดงพฤติกรรมในการพูดดังนี้

- อย่าทำเหมือนผม แต่จงทำตามที่ผมสั่ง
- เมื่อผมพูดคุณต้องหยุดพูดและฟัง
- เสนอความเห็นของคุณมา ผมไม่ได้ถกเถียงกับใครมาหลายวันแล้ว
- จงเป็นคนมีเหตุผล ทำตามที่ผมบอก ถ้าผมทำตามความคิดเห็นของคุณ
คุณจะต้องออกจากงาน
- ผมขอผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นด้วยตลอดเวลา เมื่อผมบอกว่าไม่ผมต้องการให้ทุกคน
บอกว่าจะไม่ด้วย

4.5 ลักษณะของผู้ผู้นำ

บาร์นาร์ด (Barnard ,อ้างใน ภิโญญ สาร, 2516 : 164 - 166) มีความเห็นว่าผู้นำควรจะมีคุณลักษณะพิเศษที่จะขาดเสียมิได้ 5 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and endurance) คุณสมบัติชนิดนี้ไม่ได้หมายความว่ามีความสุขดี ถึงแม้ว่าสุขภาพดีจะมีส่วนสำคัญก่อให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว แต่ความมีชีวิตชีวาหมายถึง ความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิดและปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทานคือ การทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้โดยไม่ปรี่ปากบ่น หรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น

ความคล่องตัวว่องไวแจ่มใสร่าเริงทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความทนทานทำให้ผู้นำมีโอกาสหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันโลก ทันเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่ายเพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงัก หรือทิ้งระยะให้พักผ่อนได้ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความเอาจริงของผู้ผู้นำในการทำงานด้วยเหมือนกัน ดังนั้นความทนทานจึงจำเป็น

ประการที่ 2 ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้ถูกต้องตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่าง ๆ กระทำได้โดยทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าจะในเชิงตอบรับ เห็นด้วย หรือปฏิเสธไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

ประการที่ 3 ความสามารถในการจูงใจคน (persuasiveness) ความสามารถนี้ถ้าผู้นำขาดเสียแม้จะมีความสามารถอื่นมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมาก ๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะงานของหน่วยงานจะดำเนินไปได้ก็โดยได้รับความร่วมมือจากคน

หนุ่มมาก ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้นที่จะได้รับความสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจคนนี้หมายถึงความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในสาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถในการจับจุดสนใจของบุคคลอื่น รู้จักโอกาสในการเอาคนโดยไม่เสียงาน และรู้จักขีดในการที่อันควร นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่สามารถใช้ภาษาได้ดีผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมาแสดงความรู้สึกจริงใจของตนเองออกมาให้คนอื่นเห็น

ประการที่ 4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดียอมยินดีรับเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน

ประการที่ 5 ความฉลาดไหวพริบ (intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไป ด้วยความรู้รอบรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำคนจำนวนมาก ๆ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำโง่ไม่ทันคน ไม่มีใครอยากตามผู้นำที่เสียเปรียบผู้อื่นอยู่เสมอ ความฉลาดมีไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาดมีไหวพริบจะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนพหุสูตรคือรอบรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุดคือ ร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคงไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชอว้ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเชอว้ปัญญา ย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 149-405) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ควรจะมี พอสรุปได้ 5 ประการคือ

ประการที่ 1 ความคิดริเริ่ม (emergence of original) ปฏิบัติอันเกิดจากระดับสติปัญญาสูง มักจะไม่อยู่นิ่ง พลังความคิดมีลักษณะตื่นตัวอยู่เสมอ ผู้ที่มีปัญญาจึงมักแสดงออกในรูปความสามารถคิดของใหม่ ๆ และแปลก ๆ และชอบแก้ปัญหาก็ปัญหา แต่การวัดสติปัญญาโดยวิธีนี้ อาจทำได้ยากมากและต้องใช้เวลาสังเกตนาน ๆ

ประการที่ 2 ความรู้ความสามารถ (knowledge) วิธีการนี้อาจมีผลดีในแง่ที่จะสามารถเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงานได้โดยเฉพาะตำแหน่งทางวิชาชีพ เช่น วิศวกร หรือนักคำนวณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

โดยเพิ่มความรู้ความสามารถ เพราะความสามารถของตนเท่านั้นที่จะเป็นเครื่องเสริมฐานะ ตำแหน่ง และความก้าวหน้าของตนได้ นอกจากนี้ยังสามารถจัดผู้ที่ไม่มีความสามารถออกไปเสียจากองค์การ สร้างความภูมิใจต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ให้แก่คนงานได้เป็นอย่างดี

ประการที่ 3 การมีส่วนร่วม (participation) การสร้างสรรค์และสรรคสร้างเพื่อให้เกิดความร่วมมือและร่วมมือ ถือเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันจะเสริมสร้างพลังรวมร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้นั้น สิ่งเหล่านี้เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่ง เป็นยอดปรารถนาของนักบริหาร และหัวหน้างานในทุกหน่วยงานวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จสมดังมโน้มและปณิธานนี้ของผู้นำได้ประการหนึ่ง คือ การจัดให้มีส่วนร่วม (participation) ในการปฏิบัติ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า บางแห่งรวมกันเข้าเป็นกลุ่มหรือชุมชนขนาดใหญ่ การรวมกันของมนุษย์นอกจากเพื่อความอยู่รอดแล้วเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ บุคคลในกลุ่มจึงปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานของกลุ่มเสมอ นับแต่การร่วมกำหนดนโยบาย การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ตลอดจนเกณฑ์การควบคุมงานและการตัดสินใจต่าง ๆ การที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้น มีข้อที่ควรคำนึงดังต่อไปนี้

- 1) สร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน
- 2) มีความยืดหยุ่นในอันที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) จัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก ความรู้สึกและท่าทีของบุคคล ตลอดถึงแนวความคิดจะต้องแสดงให้เห็นประจักษ์โดยเปิดเผยเพื่อสามารถนำมาพิจารณาใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม
- 4) ความสามารถในการริเริ่มให้มีการวินิจฉัยสั่งการอย่างมีประสิทธิภาพ ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาต่อแง่คิดเล็ก ๆ น้อย ๆ และการยินยอมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง
- 5) ความสมดุลงที่พอเหมาะระหว่างผลผลิตภาพของกลุ่ม และความพอใจของแต่ละบุคคล
- 6) การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำให้แก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ข้อคิดจากเขา และเป็นการทดสอบการตัดสินใจที่น่าจะเป็นไปได้และการช่วยเหลืองานอื่น ๆ ของกลุ่ม จะช่วยธำรงรักษาไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

- 7) ความยืดหยุ่นที่เหนียวแน่นระหว่างสมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง
- 8) ความสามารถที่แตกต่างกันของสมาชิกเพื่อเลือกสรรใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด
- 9) ระหว่างผู้นำและสมาชิกใครมีอำนาจแค่ไหน เพียงไร
- 10) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงาน ซึ่งจะสามารถทำให้พบปัญหา และแนวทางแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น
- 11) ความสมดุลระหว่างสภาพอารมณ์และเหตุผล เช่น จัดคนที่มีอารมณ์อย่างเดียวกันไว้ด้วยกัน จะทำให้เกิดพลังกลุ่มในการเพิ่มผลผลิตขึ้น

การร่วมมือปฏิบัติงานเป็นทีมนี้ นอกจากเป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันเป็นองค์การแล้วยังช่วยสร้างสรรคักบริหารหรือหัวหน้างานระดับรองเพื่อเตรียมพร้อมไว้สำหรับความก้าวหน้าของพนักงานเจ้าหน้าที่และการขยายตัวขององค์การในอนาคต เป็นการสร้างเสริมสามัคคีธรรมเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคง อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงทั้งของสมาชิกและองค์การในที่สุด

ประการที่ 4 การมีเหตุผล (reasoning) ความสามารถด้านนี้เป็นความสามารถในทางเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุและผล สามารถตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นถ้อยคำได้ ความมีเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญของนักบริหาร ทำให้นักบริหารสามารถที่จะหาเหตุผลต่าง ๆ จากสาเหตุต่าง ๆ และสามารถที่จะแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ การทดสอบความสามารถทางด้านความมีเหตุผลได้มีผู้พยายามที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อค้นหาผู้ที่มีเหตุผลอย่างแท้จริงมาเป็นนักบริหาร ถ้าจะเปรียบเทียบทางด้านความรู้ ทางด้านคุณภาพแล้ว ความสามารถทางด้านความมีเหตุผลพัฒนาได้ยากกว่า เพราะความสามารถทางเหตุผลจะต้องมีความสามารถทางภาษาและทักษะ ตลอดจนความรู้ทางด้านวิชาการประกอบอยู่ด้วย

ประการที่ 5 การรอบรู้ (mental) เป็นความสามารถในทางการเรียนรู้ในการรวบรวมและการแยกแยะปัญหา สรุปย่อปัญหาต่าง ๆ ได้ ความรอบรู้ในที่นี้หมายถึงความสามารถในทางการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการตกลงใจ การวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ด้วยตัวเอง และการที่จะกระทำเช่นนี้ได้ ต้องมีความรู้อย่างกว้างขวาง และมีความสามารถในการวิเคราะห์เป็นอย่างดี

4.6 ความสำคัญของผู้นำ

มนุษย์เราจำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีใครสามารถดำรงชีวิตอยู่คนเดียวได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น และในการที่จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำ ซึ่งผู้นำนี้มีความสำคัญต่อกลุ่ม หมู่คณะ องค์การ และ

หน่วยงานต่าง ๆ มาก เพราะผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานทุก ๆ ด้าน ตลอดจนนำและรับผิดชอบ ทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปได้ด้วยดี และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (สุชา จันทน์เอม, 2524 : 96) ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าใหญ่หรือเล็กทั้งราชการและเอกชน ถ้าไม่มีความเจริญก้าวหน้ามีแต่ปัญหา มีความล้าหลัง หรือล่าช้าเกิดขึ้น องค์การหรือหน่วยงานนั้นมักจะถูกกล่าวหาว่าขาดผู้นำ หรือผู้นำไม่มีความสามารถ (บุญทัน ดอกไธสง, 2523 : 396) และเมื่อพิจารณาองค์การ หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมักจะมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ (สมยศ นาวิกการ, 2524 : 113)

เมื่อพิจารณาหน้าที่ของผู้นำตามที่ เฮอร์วิก (Luther I. Urwick, 1962 : 44 - 45) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ สามารถสร้างความกระตือรือร้นพร้อมเหตุผลในการดำเนินงาน และสร้างบรรยากาศความคิดเห็นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

และตามที่ ฮาสเคลล์ (Patricia C. Haskell, 1963 : 22 -24) กล่าวว่า ผู้นำต้องทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไปได้โดยสะดวก รักษาระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานไว้มิให้ตกต่ำ และหาทางส่งเสริมให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนพิจารณาการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงธรรม

จากแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำที่ผู้ศึกษาได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาจะขอเชื่อมโยงไปเป็นส่วนประกอบในการกำหนดปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม (dependent variables) คือ การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงต่อไป

5. แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ

5.1 ความหมายของระบบราชการ (Bureaucracy)

คำว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นคำที่มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น

ลาสกี (Harold J. Laski, อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 68 - 69) ให้ความหมายระบบราชการในเชิงปรากฏการณ์ของสังคมในองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนว่า หมายถึงระบบบริหารราชการของรัฐที่ตกอยู่ในมือของข้าราชการโดยเด็ดขาด และอาจก่อให้เกิดอำนาจอันอาจทำลายเสรีภาพของประชาชนได้ อันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานประจำของข้าราชการที่ไปตามระเบียบแบบแผนตายตัว ไม่มีการยืดหยุ่น การวินิจฉัยสั่งการเต็มไปด้วยความลังเล ซักซาดความคิดริเริ่ม เป็นผลให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะ และประเพณีปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

ทอมป์สัน (Victor A. Thompson, อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 69) ให้

ความหมายระบบราชการไปในลักษณะพื้นฐานโครงสร้างขององค์การว่า เป็นองค์การที่ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างละเอียดรัดกุม โดยอาศัยหลักของการแบ่งแยกการทำงาน (division of work) ซึ่งถ้าพิจารณาระบบราชการในลักษณะโครงสร้างขององค์การ หรือสถาบันระบบราชการก็คือ องค์การ (bureaucracy is a form of organization)

ลักษณะพื้นฐานของระบบราชการ (nature of bureaucracy) แตกต่างกันไปแต่ละชาติ แต่ละประเทศ เป็นการสะท้อนให้เห็นคุณค่าทางสังคมขนบธรรมเนียมประเพณี อุดมการณ์ทางการเมือง และสถาบันทางสังคมของแต่ละประเทศได้เป็นอย่างดี ลักษณะพื้นฐานของระบบราชการในประการสำคัญที่เหมือนกันก็มี เพราะระบบราชการเป็นระบบขององค์การที่จะทำงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคลอยู่ในรูปแบบที่จะรวมพลังร่วมของกลุ่มมาดำเนินให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักเกี่ยวกับระบบราชการตามความเห็นของ เวเบอร์ (Max Weber) นับว่าเป็นหลักการที่ได้รับความนิยมยกย่อง เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ให้ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการซึ่งเป็นหลักการสำคัญ (อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 69) มีสาระดังนี้

1) ระบบราชการย้ำในลักษณะรูปแบบ (emphasis of form) ที่องค์การได้กำหนดขึ้นได้แก่ กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้การปฏิบัติต้องดำเนินตามอย่างเคร่งครัด

2) ระบบราชการมีลักษณะตามแนวคิดของสายการบังคับบัญชา (concept of hierarchy) คือ มีชั้นการบังคับบัญชาตามลำดับ มีหัวหน้าองค์การเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ

3) แบ่งแยกกิจการงานตามลักษณะเฉพาะ (specialization of task) คือ การกำหนดหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การ ถือหลักความรู้ความสามารถ และการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยยึดระบบคุณธรรม (merit system) เป็นเกณฑ์

4) เจาะจงในเรื่องขอบเขตความสามารถ (a specified sphere of competence) อันเป็นผลมาจากการยึดหลักการแบ่งแยกกิจการงานตามลักษณะเฉพาะ (specialization of task) โดยเมื่อเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานแล้ว ควรกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและชัดเจน หรืออาจจะบุหน้าที่การงาน (job description) ไว้เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5) กำหนดปทัสถานแห่งความประพฤติในการปฏิบัติงาน (established norms of conduct) หมายถึงการที่จะแจ้งนโยบายขององค์การไว้เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้ทราบ และเพื่อติดตามดูการดำเนินงานขององค์การว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์การหรือไม่เพียงไร

๖) มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน (Record) ในการทำงาน หมายถึง การบริหารราชการ รวมถึงการดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การวางระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะต้องกระทำเป็นระเบียบโดยบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และสะดวกแก่การคาดคะเนเหตุการณ์ในการปฏิบัติในอนาคตขององค์การ

5.2 ระบบราชการกับการบริหารงานบุคคล

ระบบราชการเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นระเบียบปฏิบัติอันได้แก่ กฎเกณฑ์ และการบังคับบัญชาต่าง ๆ ตลอดจนธรรมเนียมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติเพื่อสามารถอยู่ร่วมในองค์การนั้นได้ ระบบราชการอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานบุคคลหลายประการ คือ

ประการที่ 1 ระบบราชการช่วยสร้างความชำนาญในการบริหารงานให้แก่บุคคลในองค์การ และสร้างฝีมือในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การ รวมทั้งการสร้างสรรคนักบริหารสำหรับอนาคตด้วย

ประการที่ 2 ระบบราชการเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างรัฐบาลกับประชาชน และเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการนำเอานโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อนำผลมาสู่ประชาชน

ประการที่ 3 ระบบราชการ มีลักษณะเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมเพราะในสังคมนั้นย่อมจะต้องมีองค์การกลางเพื่ออำนวยความสะดวกและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของสังคมนั้น ๆ ดังที่ ชิฟฟิน (William J. Siffin) กล่าวว่า หากปราศจากองค์การบริหารแล้ว สังคมก็จะมีไม่ได้ และถ้าปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้

การจัดองค์การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการก่อสร้างเพื่อให้มีการบรรจุบุคคลและให้งานขององค์การดำเนินผ่านไปตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งก็คือ บุคคลขององค์การซึ่งรวมทั้งบุคคลชั้นบริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับต้องร่วมมือร่วมใจกันเป็นอันเดียวปฏิบัติหน้าที่ภารกิจขององค์การได้เต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะการจัดองค์การ และ/หรือการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งได้สมบูรณ์แบบเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีสมรรถภาพเสียแล้วก็เป็นที่หวังได้โดยยากว่าการบริหารงานขององค์การนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดองค์การที่ดีนั้นเป็นเพียงหลักประกันขั้นพื้นฐานที่จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี หากมีการบริหาร คน เงินและวัสดุสิ่งของ มีประสิทธิภาพเพียงพอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 68 - 71)

5.3 สภาพและแนวความคิดเกี่ยวกับสตรีในระบบราชการไทย

ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองโดย

ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศ จึงได้กำหนดให้มีการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525 - 2544) ซึ่งแยกออกจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยตั้งคณะกรรมการสำรวจหาข้อมูล ศึกษาปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นเป้าหมายที่พึงประสงค์ แนวนโยบาย วิธีการหลัก รวมทั้งกิจกรรมที่จะนำไปยกระดับสภาพ และคุณภาพชีวิตสตรีไทยที่แท้จริง ซึ่งการที่จะต้องหยิบยกสตรีขึ้นเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษเพื่อการพัฒนาเนื่องมาจากปัญหา 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับสภาพสตรีระ หญิงมีปัญหาทางสุขภาพแตกต่างกับชาย โดยเฉพาะในชนบท และในแหล่งแออัดในเมืองที่ประชากรยากจน ขาดการศึกษา มีโรคภัยไข้เจ็บ หญิงที่เป็นแม่มีสุขภาพเสื่อมโทรม ทำให้เกิดการกระทบกระเทือนถึงสุขภาพของลูก ก่อให้เกิดปัญหานานาประการ

ประการที่ 2 ในสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมเกษตร ผู้หญิงจะช่วยผู้ชายในการทำไร่ทำนามาเป็นเวลาช้านานแล้ว แต่ก็ไม่มีใครนึกว่าสตรีทำงาน เพราะเป็นการทำงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แม้ในระยะหลังสตรีออกไปประกอบอาชีพนอกบ้านเพื่อช่วยในการหาเลี้ยงครอบครัว แต่ก็มีสภาพด้อยด้วยประการทั้งปวง เช่น ด้อยการศึกษา ด้อยโอกาส และยังต้องรับภาระซึ่งสังคมถือว่าเป็นหน้าที่โดยธรรมชาติของสตรี ได้แก่ งานบ้านและการดูแลสมาชิกในครอบครัว

ประการที่ 3 ปัญหาที่เกิดจากเจตคติ และความเชื่อดั้งเดิมที่สังคมได้วางไว้เกี่ยวกับบทบาทของสตรีที่ค่อนข้างจะจำกัด และไม่สอดคล้องกับกาลสมัย ประกอบกับความสับสนในเรื่องค่านิยมและคุณค่าของชีวิตโดยเฉพาะคุณธรรมทางเพศ ในสังคมปัจจุบันทำให้เกิดอุปสรรคนานาประการในการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ (คุณหญิง อัมพร มีสุข, 2526 : 13)

ปัญหาเกี่ยวกับสตรีดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพและโอกาสก้าวหน้าของสตรีไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงราชการซึ่งมีจำนวนสตรีเข้ารับราชการมากขึ้นทุกที ดังนั้นในปี 2524 คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525 - 2544) ได้มอบหมายให้ อาจารย์ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และอาจารย์สุรางรัตน์ อรรถศาสตร์ศรี จากสาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทสภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการสตรี ซึ่งคณะทำงาน ฯ ได้ประมวลสรุปข้อคิดเห็นได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของสตรี หน้าที่โดยธรรมชาติ เช่น การคลอดบุตรและภาระทางบ้านถูกหาว่าทำให้สตรีทำงานได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย และสังคมมักมองสตรีว่าไม่จริงจังกับงาน

2) ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานได้แก่ การยอมรับและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถ และการกล้าตัดสินใจ การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา จากการศึกษพบว่า ข้าราชการสตรีร้อยละ 66.1 มั่นใจว่าหากได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งสูงจะสามารถทำงานทัดเทียมกับชาย หรืออาจจะดีกว่า

3) โอกาสในการเข้ารับราชการ หรือทำงานรัฐวิสาหกิจของหญิงน้อยกว่าชาย และโอกาสก้าวหน้าก็น้อยกว่าชาย

4) ข้าราชการสตรีส่วนใหญ่พอใจที่ทางราชการให้สวัสดิการแก่สตรีเท่าเทียมกับชาย

5) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสตรีมีสิทธิเสมอภาคเท่าชายตามกฎหมายในเมือง รายได้และสิทธิอื่น ๆ เช่น การลาศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม เป็นต้น แม้ว่าตามพุดินัยจำนวนข้าราชการสตรีที่ได้รับสิทธิดังกล่าวมีน้อยกว่า และจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรีมีน้อยกว่ามาก สตรีก็ยังไม่แสดงความไม่พอใจที่เห็นได้ชัด (ชุดิมา เหตานุรักษ์, 2534 : 10 - 12)

จากประเด็นปัญหาและสภาพความต้องการของข้าราชการสตรีที่คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ.2525 - 2544) ทำการวิจัยและได้สรุปเป็นข้อคิดเห็นนั้นชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมีความบกพร่องในคุณสมบัติส่วนตัว ตลอดจนค่านิยมของสังคมไทย ทำให้ผู้หญิงถูกมองว่ามีความรู้ความสามารถด้อยกว่าผู้ชาย เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้หญิงทั้งสิ้น แต่ปัจจุบันนี้ผู้หญิงในทุกสาขาอาชีพได้พัฒนาบทบาทในการทำงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นอีกระดับหนึ่ง เช่น มีการยอมรับบทบาททางด้านการเมืองของผู้หญิงหรือในการบริหารราชการก็ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถโดยทัดเทียมกับผู้ชาย เช่น ตำแหน่งปลัดอำเภอ ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดว่าจะศึกษาถึงการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงว่ามีมากน้อยเพียงใด

6. ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสตรีในประเทศไทย ซึ่งจะสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากำหนดแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสามารถแยกออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ศึกษาสถานภาพ และบทบาทของสตรีโดยทั่วไป

กลุ่มที่ 2 ศึกษาบทบาททางอาชีพของสตรี

กลุ่มที่ 3 ศึกษาถึงทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึกรวมของบุคคลทั่วไปต่อการยอมรับบทบาททางอาชีพของสตรี

ซึ่งจะได้กล่าวถึงผลการศึกษาและงานวิจัยของแต่ละกลุ่มในรายละเอียดต่อไป

กลุ่มที่ 1 ศึกษาสถานภาพและบทบาทของสตรีโดยทั่วไป

1) บุญเต็ม ไพเราะ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทย โดยการสัมภาษณ์ทัศนคติต่อสถานภาพและบทบาทสตรี จากกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ในฐานะต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสถานภาพของสตรีในสังคมไทยในอดีต และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทในอนาคตของสตรีไทย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจุบันสังคมไทยส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนในสังคมสมัยใหม่เพราะขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการศึกษาที่ถูกต้อง การขาดความรู้ในสถานภาพและบทบาทประเพณีที่กำหนดไว้มากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองไปตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การที่สังคมมอบภาระให้สตรีทำงานหนักจนเกินไป ทั้งงานในครอบครัว และทำงานนอกบ้าน สังคมยังไม่ยอมให้ความคุ้มครองสตรีเรื่องการทำงานนอกบ้านเท่าที่ควร เหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สตรีไทยไม่มีเวลาว่างพอที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อเข้าใจสถานภาพและบทบาทของตนเองในสังคมสมัยใหม่ได้

สตรีในสังคมชั้นสูงและสตรีในสังคมทั่วไปยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือสตรีในสังคมชั้นสูงต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของตนเองในครอบครัวและสังคมให้ทัดเทียมนานาประเทศ สตรีในสังคมทั่วไปยังขาดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ใหม่เนื่องจากต้องรับภาระหนักทั้งในครอบครัวและงานในอาชีพนอกบ้าน

2) นันทนีย์ ไชยสุด (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสถานภาพสตรีไทยในชนบทในสองจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานภาพของสตรีไทยในชนบทโดยทั่วไป และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นหัวหน้าครอบครัวจำนวน 944 ครอบครัว และสตรีที่อาศัยอยู่ในครอบครัวรวม 1,272 คน ของจังหวัดลำปางและจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

ผลจากการวิจัยปรากฏว่า หัวหน้าครอบครัวให้ทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องการให้ภรรยาช่วยงาน หัวหน้าครอบครัวร้อยละ 85 เห็นว่าภรรยาควรช่วยทำงานหาเงินมาเลี้ยงครอบครัวเท่าเทียมกัน ภรรยาและบุตรสาวควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง และเห็นด้วยที่จะให้ผู้หญิงก้าวออกมามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ทัศนคติของสตรีเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองคิดว่าตนเองไม่เท่าเทียมชาย แต่หวังภาวะเศรษฐกิจ จึงคิดว่าจำเป็นต้องช่วยทำงานหาเลี้ยงครอบครัว

3) นงเยาว์ ธาธาศรีสุทธิ (2510 : 53-60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษารามคำแหงต่อสถานภาพสตรีไทย ซึ่งสอบถามทัศนคติของอาจารย์ และ

นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 1,615 คน เกี่ยวกับสตรีไทยในปัจจุบันพบว่า

(1) อาจารย์ และนักศึกษาที่เป็นผู้หญิงมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ของผู้หญิงมากกว่าอาจารย์และนักศึกษาเพศชาย

(2) อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อผู้หญิงมากกว่านักศึกษาในทุกด้าน ยกเว้นด้านการศึกษา

(3) นักศึกษาต่างคณะกันจะมีทัศนคติต่อผู้หญิงแตกต่างกัน โดยเฉพาะนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ยังมีความรู้สึกของการกีดกันทางอาชีพมากกว่านักศึกษาจากคณะอื่น ในขณะที่อาจารย์ นั้นแม้จะอยู่ต่างคณะก็มีทัศนคติต่อผู้หญิงคล้ายกัน

4) กมลลา สุขพานิช-ขันทปราบ และคณะ (2529) ได้กล่าวถึงทัศนคติของผู้หญิงระดับปริญญาชน (อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง) พบว่า มีทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยมให้ความสำคัญต่อกระบวนการเลือกตั้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปกครอง แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรสและสาขาวิชาที่ทำการสอน แต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับทัศนคติทางการเมือง

กลุ่มที่ 2 ศึกษาบทบาททางอาชีพของสตรี

1) การุณย์ สุวรรณปัทมะ (2529 : 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เพศกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมทางการบริหารระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของธนาคารกสิกรไทยเพศชายและหญิง โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3 ประการ คือ การตัดสินใจ การบังคับบัญชา และการประสานงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใดในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ว่า เพศชายและหญิงสามารถที่จะดำรงตำแหน่งทางการบริหารได้ดีด้วยกันทั้งสองเพศ ดังนั้นการนำเอาเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนดในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารจึงไม่ถูกต้องทั้งทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ

2) ชุติมา เหตานุรักษ์ (2534 : 2) ทำการวิจัยในสารนิพนธ์เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับนักบริหาร ในการศึกษาได้มุ่งประเด็นไปที่ข้าราชการสตรีระดับผู้บริหาร เพื่อชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ซึ่งได้สอบถามผู้บริหารสตรีและสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรีไม่อยู่ที่ข้อจำกัดในเรื่องเพศ แต่สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานคือการขาดความรู้ในการทำงาน การขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารนั้นสามารถเรียนรู้ได้

3) บษกร เทียมศักดิ์ (2533 : 95 - 98) ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาทการ

บังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการทหารสูงสุด เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดความแตกต่างระหว่างเพศและเรื่องภาวะผู้นำ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหารในกองบัญชาการทหารสูงสุด จำนวน 250 คน พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศนั้นส่งผลต่อบทบาททางเพศซึ่งมีปัจจัยภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ และเพศเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คืออายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์

4) จิตติมา ยอดพริ้ง (2535 : 105 - 106) ได้ทำการวิจัยในสารนิพนธ์เรื่อง บทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหาร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสตรีระดับบริหารกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยใช้กลุ่มประชากรในการวิจัยจำนวน 50 คน พบว่า

(1) ศักยภาพทางการบริหารของสตรีระดับบริหารในกรมการปกครองขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมที่ตนปฏิบัติในส่วนภูมิภาค เช่น หากอยู่ในส่วนกลางซึ่งเป็นสังคมเมืองจะไม่มีปัญหา แต่ในการปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีปัจจัยองค์ประกอบหลายประการที่มีผล

(2) โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีมีน้อยกว่าข้าราชการชาย ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

(3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างชายและหญิงไม่มีความแตกต่าง แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยัน ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 3 ศึกษาถึงทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึกของบุคคลทั่วไปต่อการยอมรับบทบาททางอาชีพของสตรี

1) สุจิตรา สง่าเนตร (2529 : 118 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรีศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภูมิหลังของข้าราชการคือ เพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี ส่วนตัวแปรภูมิหลังอื่น ๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา และอิทธิพลจากบุคคล นัยสำคัญไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาผลการยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรีแต่ละบทบาทพบว่า ระดับการยอมรับจะลดลงตามลำดับของความสำคัญและอำนาจที่สูงขึ้นของบทบาทแต่ละบทบาท

2) ปราณี เดชวิทยา (2533 : 83 - 87) ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยใช้แบบสอบถามในกลุ่มเจ้าหน้าที่ข้าราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผู้หญิงเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยตรงพบว่า ทัศนคติ

ต่อผู้บังคับบัญชาหญิงระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้น เพศชายจะมีทัศนคติในทางลบมากกว่าเพศหญิง ส่วนทางด้านการยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาหญิงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงานไม่ได้มีความแตกต่างกันเลยระหว่างเพศชายและเพศหญิง

3) สุธีรา บุญอาจ (2535 : 86 - 89) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ : ศึกษากรณีข้าราชการตุลาการ และข้าราชการตุลาการชายในกระทรวงยุติธรรม วิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน พบว่า ลักษณะการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงนั้น มีลักษณะไปในทางตรงกันข้ามกับขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในแต่ละตำแหน่ง คือ ในตำแหน่งที่มีขอบเขตอำนาจการรับผิดชอบน้อยที่สุด (ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ในบรรดาตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษา นั้น กลุ่มตัวอย่างจะให้การยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ อยู่ในอัตราที่สูงและอัตราการยอมรับจะน้อยลงตามลำดับจนถึงตำแหน่งประธานศาลฎีกา ซึ่งมีขอบเขตและความรับผิดชอบกว้างที่สุด

4) พงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ (2528) ได้ทำโครงการวิจัยผู้นำท้องถิ่นสตรีโดยการสัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อขอทราบความคิดเห็นทั้งในด้านความสามารถในการทำงาน และการปฏิบัติของผู้นำสตรี สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า

(1) ในส่วนที่ให้การสนับสนุนสตรีเป็นผู้นำท้องถิ่นมีความเห็นว่า ในปัจจุบันสตรีมีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้นจึงสามารถทำอะไรได้ทุกอย่างเหมือนผู้ชาย ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด ในระยะแรก ๆ อาจจะยังไม่เป็นที่ยอมรับ แต่ภายหลังเมื่อเห็นผลงานแล้วก็จะศรัทธาสิ่งที่ได้เปรียบผู้ชายก็คือ เรื่องการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ โดยสตรีมักอาศัยความนุ่มนวลอ่อนโยนตามวิสัยของสตรีในการทำงาน

(2) มีบางกลุ่มเป็นเพียงส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย หรือไม่ให้การสนับสนุนโดยให้เหตุผลว่าให้ท้องถิ่นทุรกันดารที่ต้องเสี่ยงภัยและต้องใช้ความเด็ดขาด ผู้นำท้องถิ่นสตรียังทำไม่ได้เท่าชายมีข้อจำกัดในเรื่องเพศ ภาระทางครอบครัวซึ่งยังต้องทำหน้าที่แม่บ้าน นอกจากนี้การยอมรับในบทบาทของสตรีของประชาชนโดยทั่วไปยังมีน้อย

(3) ส่วนกลุ่มที่มีความเห็นเป็นกลางเห็นว่า การที่ผู้นำท้องถิ่นเป็นสตรีนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสียผสมผสานกันไป สิ่งที่สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลมากกว่าอื่นใด เรื่องเพศไม่สำคัญ

(4) ความเห็นของปลัดอำเภอส่วนใหญ่ยอมรับว่า ผู้นำท้องถิ่นสตรีมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และมีความรู้ความสามารถไม่น้อยกว่าชาย

(5) ในส่วนความเห็นเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานระหว่างผู้นำท้องถิ่นหญิง และชายนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าทัดเทียมกัน การปฏิบัติหน้าที่จะได้ผลหรือไม่ได้ผลไม่อยู่ที่เรื่องเพศ แต่

เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นสำคัญ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านในเรื่องบทบาททางเพศ รวมทั้งทัศนะของ โบรวอร์แมน (Broverman) แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างเพศว่า ลักษณะพฤติกรรมของเพศชายนั้นเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความเป็นผู้นำและเชื่อมั่นในตนเอง และในด้านการตัดสินใจนั้นเพศชายจะกล้าได้กล้าเสีย ตัดสินใจได้รวดเร็ว แต่ในขณะที่เดียวกันกลับมองว่าผู้หญิงมีลักษณะพฤติกรรมที่ถูกครอบงำได้ง่าย รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นและในด้านการตัดสินใจนั้นเพศหญิงตัดสินใจได้ช้ากว่าเพศชายและต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ในความแตกต่างระหว่างเพศที่กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาจึงมองว่าเพศย่อมมีผลต่อการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องของ บุญเต็ม ไพเราะ นันทนีย์ ไชยสุต นางเยาว์-ธाराศรีสุทธิ กมลลา สุขพาดนิช-ชันทปราบและคณะ การุณย์ สุวรรณปัทมะ ชูติมา เหตานุรักษ์ บษกร เทียมศักดิ์ จิตติมา ยอดพริ้ง สุจิตรา สง่าเนตร ปราวณี เดชวิทยา สุธีรา บุญอาจ และพงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของบุคคลได้แก่ปัจจัยภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้ศึกษาจึงใช้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (independent variable) ในการศึกษาครั้งนี้ และปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร และกำนัน ที่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาขอจำแนกดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ศาสนา
- 4) สถานภาพการสมรส
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) ระดับตำแหน่ง
- 7) ตำแหน่ง
- 8) อายุราชการ

นอกจากนี้ ในการศึกษาถึงการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาได้กำหนดโดยยึดจากแนวความคิดของ บราวน์ (Warren B. Brown) โมเบิร์ก (Dennis M. Moberg) บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) และ อรุณ รักรธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

- (1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(2) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ

(3) ด้านบุคลิกภาพ

2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาได้กำหนดโดยอาศัยผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาททางอาชีพของสตรี คือ การรณีย์ สุวรรณปัทมะ ชุตติมา เหนตานุรักษ์ บษกร เทียมศักดิ์ จิตติมา ยอดพริ้ง สุจิตรา สง่าเนตร ปราณี เดชวิทยา สุธีรา บุญอาจ พงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

(1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ

(2) ด้านการปกครอง

(3) ด้านการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ด้านการทะเบียนและบัตร

(5) ด้านการป้องกัน

(6) ด้านการส่งเสริมการปกครอง

(7) ด้านสำนักงานอำเภอ

ข้อสรุปในปัจจัยภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจ ทั้ง 8 ประการข้างต้น จะนำไปสู่ การกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาทดสอบกับปรากฏการณ์จริงในบทที่ 3 ด้วย ระเบียบวิธีวิจัยในบทที่ 4 และมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 5 ซึ่งจะกล่าวรายละเอียด ในแต่ละบทต่อไป

บทที่ 3

การบริหารงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. สภาพทั่วไปของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ประวัติความเป็นมา

จังหวัดชายแดนภาคใต้ เดิมมีชื่อเรียกในปี พ.ศ. 1149 - 1150 ว่า อาณาจักรฉัตตือ (Chih't'u) และเป็นเมืองขึ้นของอาณาจักรพูนาน ส่วนหลักฐานอีกสายหนึ่งซึ่งเป็นที่รู้จักกันในหมู่นักประวัติศาสตร์ กล่าวว่า ดินแดนบริเวณนี้เรียกว่า ลังกาชูกา (Langkasuka) ซึ่งเรียกตามภาษาจีนว่า ลังยาสิว (Lang-ya-hsiu) นักประวัติศาสตร์เชื่อว่า ลังกาชูกา หรือ ฉัตตือ นี้เป็นเมืองท่าที่มีชื่อเสียงของเอเชียตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 8 นอกจากนี้อ่าวของลังกาชูกา (อ่าวปัตตานีปัจจุบัน) ยังเป็นที่หลบภัยจากพายุมรสุมของชาวเรือค้าขายได้เป็นอย่างดี

อาณาจักรลังกาชูกาเคยรุ่งเรืองมากและคงมีอายุไม่น้อยกว่าหนึ่งพันปี แต่ประมาณปลายศตวรรษที่ 14 หรือประมาณปี พ.ศ.2023 ชื่อลังกาชูกาก็ตายไปจากประวัติศาสตร์มีแต่ชื่อของปัตตานีค่อย ๆ ปรากฏในประวัติศาสตร์ขึ้นมาแทนที่ (อารง สุทธาศาสน์, 2519 : 109-111, อ้างใน ชยากรณ์ ศรีสาคร, 2534 : 9)

จังหวัดชายแดนภาคใต้เดิมนั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน เพราะมีความเป็นมาที่แยกจากกันดังนี้คือ

1) เมืองปัตตานี ในอดีตรัฐานะเป็นอาณาจักรอิสระ หรือรัฐอิสระรัฐหนึ่งในแหลมมาลายู มีกษัตริย์ปกครองนานถึง 2 ราชวงศ์ รวมเป็นระยะเวลากว่า 200 ปี (วินัย คุรุวรรณพัฒน์, 2523 : 33-37 อ้างใน ชยากรณ์ ศรีสาคร, 2534 : 10) และเคยเป็นศูนย์กลางการค้า การเดินเรือของอินเดีย จีน ฮวา และอาหรับ หรือเปอร์เซีย โดยอิทธิพลของอินเดียจะเน้นหนักไปทางวัฒนธรรม ส่วนจีนมุ่งเน้นทางการค้า ในขณะที่อาหรับนั้นเน้นหนักทางการเผยแพร่ศาสนาอิสลาม

อาณาจักรปัตตานีเคยประสบความยุ่งยากทางการเมือง การแย่งชิงอำนาจระหว่างข้าราชการผู้ใหญ่หลายฝ่าย และในที่สุดปัตตานีก็ค่อย ๆ ตกอยู่ภายใต้อำนาจของราชอาณาจักรไทยอย่างแท้จริงซึ่งปัจจุบันนี้ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส รวมถึงบางส่วนของจังหวัดสงขลาคืออำเภอจะนะ และเทพา (เสาวนีย์ จิตหมวด, 2522 : 64)

2) เมืองไทรบุรี ส่วนหนึ่งเป็นจังหวัดสตูลในปัจจุบันนี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานเช่นเดียวกับปัตตานี โดยแต่เดิมชาวไทรบุรีนับถือศาสนาพุทธ ชาวมุสลิมเพิ่งจะนำ

ศาสนาอิสลามเข้ามาเผยแพร่ในภายหลังราว ๆ สมัยพระเจ้าทรงธรรมแห่งกรุงศรีอยุธยา เมืองไทรบุรีเป็นประเทศราชของไทยมาตลอด ต่อมาไทยเสียกรุงแก่พม่าในปี พ.ศ.2310 เมืองไทรบุรีก็ถือโอกาสตั้งตัวเป็นอิสระจนกระทั่งสิ้นสุดสมัยกรุงธนบุรี และกลับมาเป็นของไทยอีกครั้งในรัชสมัยรัชกาลที่ 1 โดยที่จังหวัดสตูลเป็นเพียงตำบลหนึ่งของเมืองไทรบุรี ซึ่งเรียกว่า ตำบลสะตอ ต่อมาไทยประสบปัญหาในการปกครองเมืองไทรบุรีเนื่องจากเจ้าผู้ครองเมืองทำการแข็งเมือง จนกระทั่งเมืองไทรบุรีได้ตกเป็นของรัฐบาลอังกฤษเมื่อสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

1.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

โครงสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร เช่น ยางพารา ข้าว และการประมง ซึ่งได้ผลผลิตน้อย อีกทั้งการตลาดก็ยังต้องอาศัยต่างประเทศเป็นสำคัญ นอกจากนี้เนื้อที่ที่ถือครองเพื่อการเกษตรมีน้อย เฉลี่ยประมาณ 12 ไร่ต่อครัวเรือน เกษตรกรสวนมากขาดที่ดินทำกินและผลผลิตต่ำ การผลิตพืชพาอาศัยทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก อันจะมีผลให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

การประกอบอาชีพ ประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร เช่น การทำสวนยางพารา การทำนา การประมง และการเลี้ยงสัตว์เป็นหลัก และมีอาชีพอื่น ๆ บ้างเล็กน้อย

1.3 สภาพทางสังคม

โครงสร้างสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะพิเศษเฉพาะในเขตจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน ไม่นิยมพูดภาษาไทยและมีบางส่วนที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย ยกเว้นประชาชนในจังหวัดสตูลซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามแต่พูดภาษาไทย สำหรับจังหวัดสงขลานั้นประชาชนมีความหลากหลายในการนับถือศาสนา นอกจากนี้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากท้องถิ่นอื่น สภาพสังคมดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและนำไปสู่ปัญหาสังคมจิตวิทยา และปัญหาความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับโครงสร้างทางสังคมในสามจังหวัดดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดการศึกษา การจัดสวัสดิการรัฐ และการวางแผนครอบครัว (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.2525-2559 : 170, อังโน ชยาภรณ์ ศรีสาคร, 2534 : 18)

1.4 สภาพการเมืองการปกครอง

1) ด้านการเมือง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายนโยบายโดยตัวแทนของประชาชนในพื้นที่ที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ควบคุมหรือแนะนำการบริหารงานของรัฐ เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำทางศาสนา

2) ด้านการปกครอง องค์การของรัฐที่ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง และเป็นหน่วยงานของส่วนกลางที่มาตั้งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อทำหน้าที่ปกครอง บริหาร หรือพัฒนาพื้นที่และประชาชน

นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการในภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานสาขาของราชการส่วนกลาง และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนอำเภอซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองซึ่งจะขอล่าวถึงต่อไป มีหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภค และอื่น ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่

2. กรมการปกครอง ปลัดอำเภอและอำนาจหน้าที่

2.1 กรมการปกครอง

1) ประวัติความเป็นมา

กรมการปกครองได้มีการจัดตั้งขึ้นพร้อมกับสถาปนากระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เดิมมีชื่อว่า กรมพลำกัง และได้เปลี่ยนชื่อกลับไปกลับมาระหว่างกรมพลำกัง กับกรมการปกครอง อยู่หลายครั้งจนกระทั่งปี พ.ศ. 2476 จึงเปลี่ยนชื่อมาเป็น กรมมหาดไทย และได้ใช้นี้มาตลอดจนถึงปี พ.ศ.2505 จึงเปลี่ยนชื่อมาใช้คำว่า กรมการปกครอง ซึ่งใช้ชื่อดังกล่าวมาจนถึงปัจจุบัน (กรมการปกครอง 2529 : 3)

2) ภารกิจกรมการปกครอง

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานใหญ่และสำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข กำกับดูแลการปกครอง และบริหารงานท้องที่ในส่วนภูมิภาคของจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การส่งเสริมการบริหารงาน และกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น ปกครองชาวเขาและชนกลุ่มน้อย รวมทั้งกิจการชายแดน การพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตย การเลือกตั้งและพรรคการเมือง การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความมั่นคงภายใน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา และอำนวยความสะดวกดำเนินการสนับสนุนและดูแลให้ประชาชนได้รับสิทธิ เสรีภาพและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย การเตรียมพร้อมและการบริหารงานในภาวะฉุกเฉินและภาวะสงคราม การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การอาสารักษาดินแดน ตลอดจนกิจการมวลชน การพัฒนาชนบท และการพัฒนาเมือง การพัฒนาสังคม การศึกษาท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรประชาชน การทะเบียนและบัตรประจำตัว

ประชาชน การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนายอำเภอ ประสานงานการบริการประชาชนด้านอำเภอ และงานที่ไม่มีหน่วยงานได้รับผิดชอบรวมถึงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่รัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ มอบหมาย

จากภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองดังกล่าวแล้วข้างต้น ในส่วนของอำเภอนั้น กรมการปกครองได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบขึ้น คือ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ แต่ในที่นี้ผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงเฉพาะปลัดอำเภอ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเรื่องนี้

2.2 ปลัดอำเภอและอำนาจหน้าที่

1) ความหมายและความเป็นมา

คำว่า ปลัด ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายไว้ว่า ผู้มีตำแหน่งหน้าที่รองจากผู้ที่มีตำแหน่งเหนือตนโดยตรง เมื่อรวมกับคำว่าอำเภอเป็น ปลัดอำเภอ แปลตรงตัวจะได้ความหมายว่า ผู้มีตำแหน่งหน้าที่รองจากนายอำเภอ

สารานุกรมเกี่ยวกับการปกครองได้ให้ความหมายและความเป็นมาของปลัดอำเภอ

ดังนี้

ตำแหน่งข้าราชการปกครองที่สำคัญรองจากนายอำเภอนั้น ได้แก่ ปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ในอดีตความสำคัญของปลัดอำเภอดูเหมือนว่ามีอยู่เคียงคู่กับนายอำเภอ แต่ในความรู้สึกของประชาชน ปลัดอำเภอเป็นบุคคลที่ชาวบ้านใกล้ชิดสนิทสนมยิ่งกว่านายอำเภอเสียด้วยซ้ำไป ทั้งนี้เพราะนายอำเภออยู่สูงจนเกินไป ประชาชนเข้าไม่ถึง เมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ ณ ที่ว่าการอำเภอ จะพบปลัดอำเภอเสียก่อน ในสมัยโบราณ ปลัดอำเภอจึงเป็นคนสำคัญอย่างแท้จริง แต่ล่วงมาถึงปัจจุบันนี้ความสำคัญของปลัดอำเภอกลับลดน้อยลงเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามชาวบ้านทั่วไปยังให้เกียรติเรียกปลัดอำเภอว่าท่านปลัด อยู่จนติดปาก

ปลัดอำเภอมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2440 ซึ่งเป็นปีแรกที่ประเทศไทยจัดระเบียบการปกครองโดยแบ่งท้องที่ออกเป็นหมู่บ้าน ตำบล และอำเภออย่างปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้ออกกฎหมายฉบับหนึ่ง เรียกว่า พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2440 และใช้บังคับอยู่ถึง 17 ปี จึงเลิกใช้ โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 แทน ซึ่งยังคงใช้บังคับอยู่จนถึงปัจจุบันนี้ เมื่อประเทศไทยจัดระเบียบการปกครองแบบเทศบาล ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้รวบรวมหัวเมืองเข้าเป็นมณฑลเขตการปกครองท้องที่รองลงไปจากมณฑลคือ เมืองหรือจังหวัด และเขต การปกครองที่รองลงไปจากจังหวัดได้แก่อำเภอ

เป็นที่น่าสังเกตว่าการจัดระเบียบการปกครองอำเภอเริ่มแรกนั้น จัดระบบการบริหารเป็นรูปกรมการ ซึ่งเรียกว่า กรมการอำเภอ ดังพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457

มาตรา 66 ซึ่งบัญญัติว่า อำเภอ 1 ให้มีพนักงานปกครองคณะ 1 เรียกรวมกันว่า กรรมการอำเภอ กรรมการอำเภอประกอบด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้

(1) นายอำเภอ หรือถ้าเป็นตำแหน่งพิเศษ เรียกว่า ผู้ว่าราชการอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองทั่วไปในอำเภอ และขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการเมือง มีอำเภอละ 1 คน

(2) ปลัดอำเภอเป็นผู้ช่วย และผู้แทนนายอำเภอ อยู่ในบังคับบัญชาอำเภอ อำเภอหนึ่งมีจำนวนปลัดอำเภอน้อยตามสมควรแก่ราชการ

(3) สมุหบัญชีอำเภอเป็นข้าราชการที่สังกัดในกรมสรรพากร มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายอำเภอในการจัดเก็บภาษีอากร และผลประโยชน์แผ่นดิน อยู่ในบังคับบัญชาอำเภอ

ประเทศไทยใช้ระบบกรรมการอำเภอบริหารงานอำเภอมาเป็นเวลาช้านานจึงถึง ปี พ.ศ.2495 จึงยกเลิก มอบอำนาจให้นายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว แม้จะยกเลิกระบบกรรมการอำเภอแล้วก็ตาม แต่ตำแหน่งปลัดอำเภอก็ยังคงมีอยู่ ตำแหน่งปลัดอำเภอนั้นในชั้นแรกมีอยู่ 2 ตำแหน่ง คือปลัดขวาและปลัดซ้าย การเลือกคนเป็นปลัดขวานั้นถือหลักว่าให้ปลัดอำเภออาวุโสเป็นปลัดขวา และปลัดขวานี้มีโอกาสเลื่อนขึ้นเป็นนายอำเภอได้ก่อนปลัดซ้าย ส่วนการเลือกข้าราชการเป็นปลัดอำเภอนั้นก็เลือกจากเสมียนที่ทำงานมานาน ดังปรากฏตามรายงานการประชุมเทศบาล ร.ศ.113 ตอนหนึ่งว่า

"วิธีการเลือกคนเป็นปลัดอำเภอ เห็นว่ายังเป็นการสำคัญ เมื่อเห็นว่ามีตำแหน่งว่างลงมักจะเลือกเอาเสมียนที่ทำงานมาช้านานแล้วขึ้นเป็นปลัดอำเภอ ไม่ถือเอาความสามารถเป็นประมาณ"

นอกจากนี้ การกำหนดหน้าที่ของปลัดอำเภอซึ่งปฏิบัติมาแต่เดิมก่อนพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ได้แบ่งปลัดอำเภอออกเป็น 2 ฝ่ายคือ ปลัดอำเภอฝ่ายอัยการ และปลัดอำเภอฝ่ายธุรการ ปลัดอำเภอฝ่ายธุรการมีหน้าที่บังคับบัญชางานอย่างอื่นนอกจากอรรถคดี แต่ภายหลังปรากฏว่าการจัดแบ่งหน้าที่เช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อการตรวจราชการในท้องที่

สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย จึงทรงจัดสรรอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอเสียใหม่ โดยจัดให้มีปลัดขวา ปลัดซ้ายดังที่กล่าวมาแล้ว ปลัดขวาซึ่งมีอาวุโสกว่าปลัดซ้าย ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้แทนนายอำเภอในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ทั้งฝ่ายอัยการและธุรการ และผลัดเปลี่ยนกับนายอำเภอในการดูแลและออกตรวจราชการในท้องที่ ส่วนปลัดซ้ายนั้นให้ประจำอยู่ที่ว่าการอำเภอ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในระเบียบการทุกอย่าง เช่น ดูแลสถานที่อำเภอ ควบคุมการทำงานของเสมียน เป็นต้น

อำเภอใดที่มีกิ่งอำเภออยู่ในสังกัดหรือแบ่งท้องที่ออกเป็นกิ่งอำเภอด้วย ผู้เป็นหัวหน้า

ประจำกิ่งอำเภอนั้น เรียกว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ อยู่ได้บังคับบัญชาของ นายอำเภอ นอกจากนี้ ในสมัยที่มีการจัดระเบียบการปกครองใหม่ ๆ นอกจากจะมีปลัดอำเภอที่ ประจำอยู่ที่ว่าการอำเภอแล้วในตำบลก็มีปลัดอำเภอประจำตำบล ซึ่งมีอำนาจบังคับบัญชากำนัน ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลนั้น ปลัดอำเภอประจำตำบลเมื่อเริ่มแรกมักจะเป็นครู ประชาบาลที่โอนมา บางคนรับราชการประสบความสำเร็จจนกระทั่งได้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการ จังหวัดก็มี

ต่อมาปี พ.ศ.2508 กรมการปกครองได้กำหนดตำแหน่งปลัดอำเภอขึ้นอีกประเภท หนึ่ง เรียกว่าปลัดอำเภอฝ่ายป้องกัน โดยเริ่มแรกโอนนายทหารจากกองทัพกมาดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอฝ่ายป้องกัน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกัน ปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์โดยเฉพาะ

เมื่อพิจารณาในด้านสถานภาพของปลัดอำเภอ ก่อนที่พระราชบัญญัติข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2518 ออกบังคับใช้นั้น ปลัดอำเภอแบ่งออกเป็นชั้น ๆ มีอยู่ 3 ชั้น คือ ชั้นโท ชั้นตรี และชั้นจัตวา เมื่อมีพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ออกบังคับใช้ และมีการ จำแนกข้าราชการพลเรือนออกเป็นระดับตำแหน่งต่าง ๆ ถึง 11 ระดับ ปลัดอำเภอจึงถูกกำหนด ระดับตั้งแต่ 3 - 6 (กรมการปกครอง ,2525 : 130 - 134)

ในปัจจุบันนี้ (พ.ศ.2539) ได้เริ่มมีการเลื่อนให้ปลัดอำเภอดำรงตำแหน่งได้ถึงระดับ 7 ในอำเภอที่มีนายอำเภอดำรงตำแหน่งระดับ 8

2) อำนาจหน้าที่

การที่จะพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ทั้งนี้หมายถึงประชาชนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง โดยมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ ของรัฐ

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญที่จะดำเนินการในทุกวิถีทาง ที่จะนำบริการของ รัฐไปสู่ประชาชนโดยสะดวกรวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม การพัฒนาทาง ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรม ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของตนเอง ดังนั้นความสำเร็จในเรื่องดังกล่าว ข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะต้องนำ นโยบาย และโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาลลงไปสู่ประชาชนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทยได้ตระหนักถึงนโยบายของรัฐบาลในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี และ มุ่งมั่นที่จะสนองนโยบายนี้อย่างเต็มความสามารถซึ่งกรมการปกครองเองก็ได้รับเอานโยบายของ รัฐบาล และของกระทรวงมหาดไทยมาพิจารณาดำเนินการ โดยเน้นเป็นนโยบายเร่งด่วนในเรื่อง

การให้บริการประชาชน และการพัฒนาในทุกด้าน ทุกรูปแบบ ตลอดความมั่นคงของชาติที่จะให้บังเกิดผลขึ้นได้อย่างจริงจัง

การที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนได้เต็มที่ และเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนนั้น กรมการปกครองได้เน้นการพัฒนาบทบาทของข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปลัดอำเภอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งในสำนักงาน และนอกสำนักงาน ด้วยความสะอาด ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

ในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการฝ่ายปกครองนี้ ปลัดอำเภอซึ่งเป็นหัวใจของการที่จะทำให้นโยบายต่าง ๆ ดังกล่าวบรรลุเป้าหมายจะต้องมีอุดมการณ์ของนักปกครองมีความเข้มแข็ง อดทน ซื่อสัตย์ และตระหนักต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง

ภารกิจของกรมการปกครองในการให้บริการประชาชนคือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข นั้นนับว่ากว้างขวางมาก ครอบคลุมไปทุกตารางนิ้วทั่วราชอาณาจักรและผูกพันกับประชาชนทุกคนตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งหากพิจารณาในประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและทางด้านกฎหมายแล้ว บทบาทและฐานะของข้าราชการฝ่ายปกครองยังเป็นที่ยอมรับนับถือในฐานะของผู้บริหารการพัฒนา ผู้นำ ผู้ประสานงาน ผู้ให้บริการ ตลอดจนผู้พิทักษ์พื้นที่ในทุก ๆ จุดที่ประชาชนร่วมกันอยู่เป็นชุมชน ไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือในชนบทที่ห่างไกล และมีบ่อยครั้งที่นักปกครองถึงกับต้องเสี่ยงเอาชีวิตเข้าเป็นเดิมพันในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี งานของกรมการปกครองนั้นหัวใจอยู่ที่ภูมิภาค ผู้บริหารที่เป็นหลักก็คือผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่องานของทุกกระทรวง ทบวง กรม นอกจากนี้แล้วผู้ที่เป็นกำลังสำคัญ คือ ปลัดอำเภอ ซึ่งจะต้องสัมผัสกับประชาชนลงไปถึงระดับตำบล หมู่บ้าน อันเป็นจุดสุดท้ายของการเชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับรัฐ และจุดนี้เองโดยหน้าที่และฐานะทางกฎหมาย ปลัดอำเภอ คือผู้แทนคนหนึ่งที่จะนำบริการทั้งหลายของรัฐลงไปสู่ประชาชน (กรมการปกครอง, 2529 : 1- 2)

นอกจากนี้ ปลัดอำเภอทั้งชายและหญิงในฐานะกรมการอำเภอ มีอำนาจหน้าที่อยู่มากมายซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้

- (1) การปกครองท้องที่
- (2) การป้องกันภัยอันตรายของราษฎร และรักษาความสงบในท้องที่
- (3) การที่เกี่ยวข้องกับความแพ่งและความอาญา
- (4) การป้องกันโรคภัย
- (5) บำรุงการทำนา ค้าขาย ป่าไม้ และทางไปมาติดต่อกัน

- (6) บำรุงการศึกษา
- (7) การเก็บภาษีอากร
- (8) หน้าที่เบ็ดเตล็ด

นอกจากหน้าที่หลักดังกล่าวแล้ว ปลัดอำเภอซึ่งเป็นหนึ่งในคณะกรรมการอำเภอยังต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชกำหนด กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งกำหนดไว้ว่าหน้าที่ของกรมการอำเภอ แม้พระราชกำหนดกฎหมายมิได้ระบุไว้ในพระราชกำหนด กฎหมายนั้น ๆ เป็นหน้าที่ของผู้ใดก็ให้เข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของกรมการอำเภอที่จะรักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2475 มาตรา 83 - 132, อ้างใน ประเวณี สุวรรณจินดา และคณะ, 2537 : 99)

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ได้กำหนดฐานะของปลัดอำเภอไว้ว่า ในอำเภอหนึ่งนอกจากจะมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอแล้ว ให้มีปลัดอำเภอปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งปลัดอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการผู้อาวุโสเป็นผู้รักษาราชการแทน หรือมีผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้นายอำเภอแต่งตั้งปลัดอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการผู้มีอาวุโสเป็นผู้รักษาราชการแทนนายอำเภอ

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้ให้ ปลัดอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการผู้มีอาวุโสเป็นผู้รักษาราชการแทน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ดังนี้

(1) บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถ้ากฎหมายใดมิได้บัญญัติว่าการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอที่จะต้องรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น

(2) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย หรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นด้วย

(3) บริหารราชการตามคำแนะนำและคำสั่งชี้แจงของผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้มีอำนาจหน้าที่ตรวจการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม และผู้ว่าราชการจังหวัด ในเมื่อไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี

(4) ควบคุมดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในอำเภอตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 61 - 65, อ้างใน ประเวณี สุวรรณจินดา

และคณะ, 2537 : 1)

อำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอมีผลต่อฐานะและบทบาทของปลัดอำเภอ นั้นก็คือ นอกจากจะเป็นผู้ช่วยนายอำเภอแล้ว ปลัดอำเภอยังเป็นตัวแทนเป็นแขนขาให้นายอำเภอร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ดังนั้นปลัดอำเภอจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายอำเภอ หรือภารกิจตามที่นายอำเภอมอบหมาย ซึ่งสรุปแล้วปลัดอำเภอสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้ดังนี้

- (1) เป็นผู้รักษาราชการแทนนายอำเภอ
- (2) เป็นผู้ปฏิบัติงานแทนนายอำเภอตามที่นายอำเภอมอบหมาย
- (3) เป็นผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ
- (4) ทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่นายอำเภอมอบหมาย

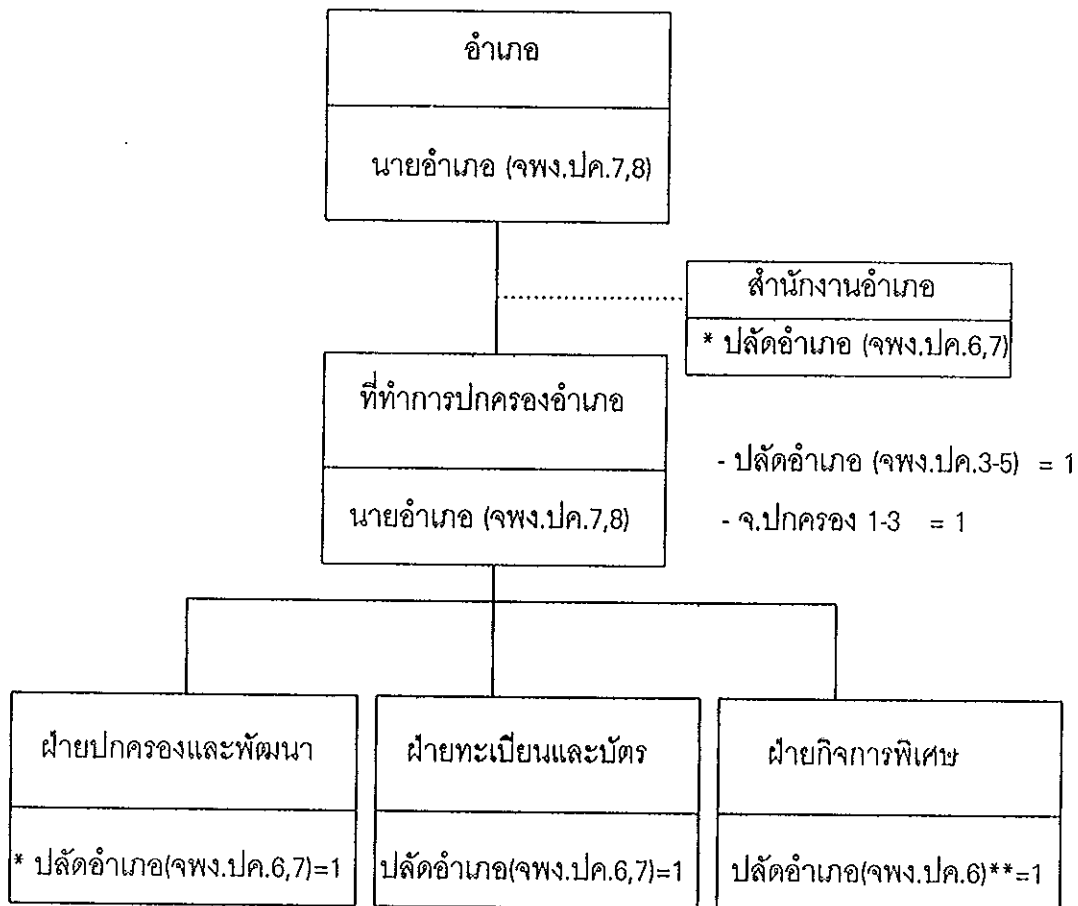
นอกจากนี้ ปลัดอำเภอยังมีหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายอื่น ๆ หรือตามนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ.2495 และยังมีอำนาจหน้าที่ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย เช่น การเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การพัฒนาท้องถิ่น และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นต้น

นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ปลัดอำเภอต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยและตัวแทนของนายอำเภอ ซึ่งมีภารกิจครอบคลุมอยู่มากมายและปลัดอำเภอจะต้องทำหน้าที่แบ่งเบาภาระทั้งปวงของนายอำเภอ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งจะต้องประสานการทำงานกับส่วนราชการของกระทรวง ทบวงอื่น ประจำอำเภอนั้น กรมการปกครองจึงได้มีหนังสือสั่งการให้มีการจัดแผนอัตรากำล้าง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2537 - 2539) ขึ้น ซึ่งได้จัดทำร่วมกับสำนักงาน ก.พ. โดยได้พิจารณาการจัดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี รอบที่ 3 (ปีงบประมาณ 2537 - 2539) เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบงาน และการจัดส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และมุ่งเน้นการใช้อัตรากำล้างที่มีอยู่เดิมให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำล้างจากหน่วยงาน แผนงาน โครงการที่มีความจำเป็นน้อยไปให้กับหน่วยงาน แผนงาน โครงการ ที่มีความสำคัญในลำดับต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนราชการระงับการเพิ่มอัตรากำล้างลูกจ้าง และข้าราชการ ตลอดช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2535 - 2539

โครงสร้างและการแบ่งงานที่ทำการปกครองอำเภอ

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงาน และอัตรากำล้างข้าราชการของกรมการปกครองในส่วนของที่ทำการปกครองอำเภอ ดังรายละเอียดตามแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 1 แสดงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3
(ปีงบประมาณ พ.ศ.2537 - 2539)



- ปลัดอำเภอ (จพ.ปค.3-5) = 1
- จ.ปกครอง 1-3 = 1

- ปลัดอำเภอ(จพ.ปค.6)=0-3
- ปลัดอำเภอ(จพ.ปค.3-5) =1-3
- จ.ปกครอง 1-3 =1-3
- จ.บริหารการเงินและบัญชี 5,6=1
- ปลัดอำเภอ (จพ.ปค.3-5) = 1-4
- จ.ปกครอง 4 = 1-3
- จ.ปกครอง 1-3 = 1-15
- ปลัดอำเภอ (จพ.ปค.3-5) = 0-6
- จ.ปกครอง 1-3 = 1

* ตำแหน่งเดียวกัน

** มีเฉพาะอำเภอที่เข้าหลักเกณฑ์

ที่มา : สรุปแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 ของกรมการปกครอง ปีงบประมาณ 2537-2539

ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2536 และแผนอัตรากำล้าง 3 ปี รอบที่ 3 (พ.ศ.2537 - 2539) ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดส่วนราชการ จัดอัตรากำล้าง การแบ่งงานภายใน และหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ทำการ ปกครองอำเภอ ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ

ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2536 ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ
- (2) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) การแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ทำการ ปกครองอำเภอ

เนื่องจากที่ทำการปกครองอำเภอมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งงานภายใน เหมือนกันทุกอำเภอ ยกเว้นอำเภอที่มีได้กำหนดให้มีฝ่ายกิจการพิเศษ จำนวน 305 อำเภอ ได้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานให้ขึ้นอยู่กับสายการบังคับบัญชาของฝ่ายปกครองและพัฒนา ดังนั้นการพิจารณากำหนดตำแหน่งในที่ทำการปกครองอำเภอ จึงพิจารณาไปพร้อมกันทุกอำเภอ ทั้งนี้ ที่ทำการปกครองอำเภอใด จะมีจำนวนตำแหน่งเท่าใด ระดับใดมีสายงานใด จะปรากฏตามกรอบอัตรากำล้างแยกเป็นรายอำเภอ

ที่ทำการปกครองอำเภอ แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย และ 1 สำนักงาน ดังนี้

ฝ่ายที่ 1 ฝ่ายปกครองและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอ ดังนี้

ด้านปกครอง

งานด้านนี้ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การปกครองท้องที่ การเลือกตั้ง การสอบสวนคดีอาญา การควบคุมดูแลหน่วยการปกครองท้องถิ่น และดำเนินการตามกฎหมายสถานบริการ และรวมถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างกรมการปกครอง
- (2) การบริหารงานบุคคลของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร

กำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(3) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ที่ทำประโยชน์แก่ทางราชการสมควรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(4) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น

(5) การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาจังหวัดและคณะกรรมการ

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และกรรมการหมู่บ้าน

(6) การสืบสวนสอบสวนและเปรียบเทียบคดีอาญา

(7) การเปรียบเทียบความแพ่ง

(8) การดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและทำเนียบท้องถิ่น

(9) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานอุตสาหกรรมและโรงรับจำนำ

(10) การขอให้มีการเล่นการพนันทุกประเภท

(11) การติดตามและรับรองความประพฤติของบุคคลในท้องถิ่น

(12) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(13) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(14) การขออนุญาตให้มีการเรียไรและค้าของเก่า

(15) การขออนุญาตให้มีมหรสพและการโฆษณาขายเสียง

(16) การควบคุมดูแลหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด

(17) การควบคุมดูแลการดำเนินกิจการของเทศบาลตำบล

(18) การดำเนินการตาม พ.ร.บ. โรงแรม

(19) การจัดทำทะเบียนและดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์

(20) การเงินและการบัญชีตามโครงการพิเศษของทางราชการและรัฐบาล

(21) การรับ-จ่ายนิตยสารของทางราชการ

(22) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น

งานด้านนี้ประกอบด้วย การทำนุบำรุงท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่น การประสานงาน งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสภา ตำบล และรวมตลอดถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสภาตำบลและคณะกรรมการหมู่บ้าน

(2) การประสานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

(3) การจัดให้มีน้ำสะอาดในท้องถิ่น

- (4) การชลประทานราษฎร
- (5) การดำเนินการเกี่ยวกับทางหลวงชนบทและทางหลวงท้องถิ่น
- (6) การดำเนินการด้านแรงงาน การตลาดและกลุ่มเกษตรกร
- (7) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (8) การดำเนินการตามโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- (9) การดำเนินการตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- (10) การจัดทำโครงการพัฒนาและบำรุงท้องที่ตามข้อบัญญัติจังหวัด
- (11) การดำเนินการตามโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

และสภาตำบล

- (12) การใช้จ่ายเงินภาษีบำรุงท้องที่
- (13) การจัดเก็บและประเมินผลการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่
- (14) การจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน การจัดเก็บภาษีป้ายและอากรฆ่าสัตว์

(นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล)

- (15) การตีราคาปานกลางที่ดินและโรงเรือน
- (16) การดำเนินการเกี่ยวกับการเงินการบัญชีและทรัพย์สินพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล

บริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล

(17) การรับเงินภาษี อากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ค่าปรับ ตลอดจนเงินอื่น ๆ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนาท้องที่ แล้วนำส่งงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (18) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการเงินและบัญชี

งานด้านนี้ประกอบด้วย การดำเนินการทางการเงิน การบัญชี การงบประมาณและการพัสดุของอำเภอและที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยงานนั้น ๆ และเงินสาธารณประโยชน์ สาธารณกุศล สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกรมการปกครอง และเงินอื่น ๆ ตามนโยบายของทางราชการ และรวมตลอดถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) การรับ จ่ายเงินประจำวัน
- (2) การนำส่งเงินผลประโยชน์แผ่นดิน
- (3) การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินเพิ่มช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยกันดารและ พ.ส.ร. เป็นต้น

บุตร ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยกันดารและ พ.ส.ร. เป็นต้น

- (4) การเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะให้ข้าราชการและลูกจ้าง
- (5) การเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
- (6) การเบิกจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้าง
- (7) การเบิกจ่ายเงินค่าใช้สอย ค่าวัสดุครุภัณฑ์และอื่น ๆ
- (8) การรับเงินค่าธรรมเนียมอำเภอประเภทต่าง ๆ
- (9) การรับ จ่ายเงินสาธารณกุศล
- (10) การเบิกจ่ายเงินตามภารกิจข้าราชการและเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ

กรมการปกครอง

(11) การดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และพัสดุครุภัณฑ์ของสุขาภิบาล ตามที่ได้รับมอบหมาย

- (12) การลงรับบัญชีรับ จ่ายเงินทุกประเภท
- (13) การลงทะเบียนการเงินทุกประเภท
- (14) การเบิกจ่ายและเก็บรักษาเครื่องเขียนแบบพิมพ์ต่าง ๆ ของทางราชการ
- (15) การจัดทำทะเบียนและดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์
- (16) การเงินและการบัญชีตามโครงการพิเศษของทางราชการและรัฐบาล
- (17) การรับ จ่ายนิตยสารของทางราชการ
- (18) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายที่ 2 ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนทั่วไปที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง ดังต่อไปนี้

ด้านทะเบียนราษฎร

งานด้านนี้ประกอบด้วยการทำงานตาม พ.ร.บ.การทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และระเบียบสำนักทะเบียนกลาง ว่าด้วยการจัดทำทะเบียนราษฎร พ.ศ.2535 ประกาศและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- (1) การแต่งตั้งผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ
- (2) การแจ้งเกิดและแจ้งเกิดเกินกำหนด
- (3) การแจ้งตายและแจ้งตายเกินกำหนด
- (4) การแจ้งย้ายที่อยู่
- (5) การเพิ่มชื่อและรายการบุคคลเข้าในทะเบียนบ้าน
- (6) การจำหน่ายชื่อและรายการบุคคลออกจากทะเบียนบ้าน

(7) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร

(8) การตรวจ คัด และรับรองสำเนารายการทะเบียนราษฎร

(9) การสอบสวนรับรองบุคคล และการเปรียบเทียบคดีความผิดเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร

(10) การส่งและการรายงานเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร

(11) การดำเนินการตามโครงการจัดทำเลขประจำตัวประชาชน

(12) การรับเงินค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ตลอดจนเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทะเบียนราษฎร แล้วนำส่งงานด้านการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(13) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านทะเบียนทั่วไป

งานด้านนี้ประกอบด้วย การจดทะเบียน การแก้ไขเปลี่ยนแปลง การยกเลิก หรือการดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการทะเบียน 10 ประเภท ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง ดังต่อไปนี้

(1) การทะเบียนครอบครัว

(2) การทะเบียนชื่อสกุล

(3) การทะเบียนพินัยกรรม

(4) การทะเบียนมูลนิธิและสมาคม

(5) การทะเบียนสัตว์พาหนะ

(6) การทะเบียนเกาะ

(7) การทะเบียนศาลเจ้า

(8) การทะเบียนมัสยิด

(9) การทะเบียนนิติกรรม

(10) การทะเบียนอาวุธปืน

(11) การรับเงินค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ตลอดจนเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทะเบียนทั่วไป แล้วนำส่งงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(12) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านบัตรประจำตัวประชาชน

งานด้านนี้ประกอบด้วย การดำเนินการตาม พ.ร.บ. บัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 และระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน เริ่มตั้งแต่การรับคำขอการทำบัตร การตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการทำบัตร การถ่ายรูปผู้ขอทำบัตร การพิมพ์ลายนิ้วมือ การออกไปรับคำขอมีบัตร (บป.2) ส่งเอกสารและหลักฐานให้สำนักบริหารการทะเบียน การรับบัตรและลงทะเบียน และการมอบบัตรให้แก่เจ้าของ

(2) การดำเนินการเกี่ยวกับผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน

(3) การสำรวจและวางแผนทำบัตรกรณีผู้ที่มีอายุครบ 15 ปี

(4) การรับเรื่องราวคำขอมีบัตร การทำบัตรให้กรณีหมดอายุ หรือบัตรหาย หรือเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล

(5) การตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(6) การตรวจสอบคุณสมบัติ และข้อกำหนดเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน

(7) การรับเงินค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ตลอดจนเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบัตรประจำตัวประชาชน แล้วนำส่งงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายที่ 3 ฝ่ายกิจการพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการป้องกัน และส่งเสริมการปกครอง ดังนี้

ด้านป้องกัน

งานด้านนี้ประกอบด้วยดำเนินการเกี่ยวกับกิจการอาสาสมัครรักษาดินแดน การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การราชการชายแดน งานชาวเขาและชนกลุ่มน้อย การราชการทหาร การข่าวและราชการลับ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร ดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับกิจการอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) และเยาวชนอาสาสมัครรักษาดินแดน

(2) การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

(3) การดำเนินการเกี่ยวกับชาวเขาและชนกลุ่มน้อย

(4) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและผู้มีอิทธิพล

(5) การดำเนินการเกี่ยวกับราชการทหาร การประสานงานกับฝ่ายทหาร และโครงการกองหนุนแห่งชาติ (กนช.)

(6) การดำเนินการเกี่ยวกับราชการลับ การข่าว และศูนย์ข่าวร่วม

(7) การดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการ และประสานงานรักษาความมั่นคง

ภายในอำเภอ (ศอ.ป.ร.ม.น.อ.)

- (8) การดำเนินการเกี่ยวกับราชการชายแดน หน่วยแพทย์ พอ.สว. และ
กรป.กลาง
- (9) การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยุสื่อสารอำเภอ และตำบล
- (10) การดำเนินการเกี่ยวกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ
- (11) การประสานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนและหมู่บ้านอื่นที่เกี่ยวกับความมั่นคง
- (12) การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการพิเศษอื่น ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล
กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัด

ด้านส่งเสริมการปกครอง

งานด้านนี้ประกอบด้วย การดำเนินการเกี่ยวกับมวลชน การให้การศึกษาอบรมทาง
การเมืองการปกครอง การปฏิบัติการจิตวิทยาและการดำเนินการเกี่ยวกับหมู่บ้านอาสาพัฒนาและ
ป้องกันตนเอง (อพป.) และรวมตลอดถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) การส่งเสริมเผยแพร่ และให้การศึกษาอบรมทางการเมือง และพัฒนา
พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
- (2) การส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างมวลชน เช่น ลสชบ. ทสปช. และ
กลุ่มราษฎรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ
- (3) การดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านด้านการแทรกซึม หรือบ่อนทำลายของ
ฝ่ายตรงข้ามทุกรูปแบบ
- (4) การวางแผนและประสานงานสนับสนุนช่วยเหลืองานด้านการเมืองและจิต
วิทยากับหน่วยงาน หรือบุคคลในระดับอำเภอ
- (5) การดำเนินงานตามโครงการเข้าถึงประชาชน
- (6) การดำเนินการตามโครงการหมู่บ้าน อพป. เช่น การจัดตั้งเปลี่ยนแปลง
ยกเลิก การฝึกอบรม การประสานงานเกี่ยวกับหมู่บ้าน อพป. และ การเงินและงบประมาณ
เป็นต้น
- (7) การปฏิบัติการจิตวิทยาทุกรูปแบบ
- (8) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสำนักงานอำเภอ

สำนักงานอำเภอมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของอำเภอ การวาง
นโยบาย และการจัดแผนพัฒนาอำเภอ การรวบรวมสถิติและจัดเก็บข้อมูลของอำเภอ และรวม

ตลอดถึงการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) การวางแผนพัฒนาอำเภอ
- (2) การปฏิบัติงานคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.)
- (3) การดำเนินการตามนโยบายและโครงการพัฒนาของรัฐบาล
- (4) การประสานงานตามโครงการพัฒนาชนบท
- (5) การรวบรวมสถิติและจัดเก็บข้อมูลของอำเภอ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา

อำเภอ

- (6) การติดตามและประเมินผลโครงการของอำเภอ
- (7) การให้คำปรึกษาแนะนำการวางแผนพัฒนาอำเภอ และตำบล
- (8) การรับเรื่องราวร้องทุกข์
- (9) การดำเนินการประชาสัมพันธ์ของอำเภอ
- (10) การปฏิบัติงานเลขานุการนายอำเภอ
- (11) การดำเนินการเกี่ยวกับงานพิธีการและรัฐพิธีต่าง ๆ
- (12) การดำเนินการเกี่ยวกับงานเหล่ากาชาด การสังคมสงเคราะห์ และ

สาธารณกุศลต่าง ๆ

- (13) การบริหารงานทั่วไป สารบรรณและธุรการของอำเภอ
- (14) การบรรยายสรุปข้อราชการและการตรวจราชการของผู้มีอำนาจหน้าที่
- (15) การตรวจสอบวันลาของข้าราชการและลูกจ้าง
- (16) การประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน และการประชุมอื่น ๆ

- (17) การดำเนินการตามโครงการอำเภอเคลื่อนที่
- (18) การจัดเวรบริการประชาชน
- (19) การดำเนินการเกี่ยวกับปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล และปลัด

ประจำตำบล

- (20) การให้บริการประชาชน ณ ที่ทำการตำบล
- (21) การดำเนินการเกี่ยวกับงานฝากจากกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เช่น การทะเบียนพาณิชย์ และการทะเบียนเชื้อเพลิงและแก๊ส (เว้นที่มอบให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานด้านการปกครอง)
- (22) การดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย (สรุปผลการจัดทำแผนอัตรา

กำลัง 3 ปี รอบที่ 3 ของกรมการปกครอง ปีงบประมาณ พ.ศ.2537 - 2539)

จากภาระหน้าที่ดังกล่าวแล้วข้างต้น ในทางปฏิบัตินายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอมอบหมายงานให้ปลัดอำเภอแต่ละคนรับผิดชอบ โดยจัดทำคำสั่งแบ่งงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ดังนี้

1) งานในหน้าที่ปกติคนละ 1 งาน ในกรณีที่อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ มีปลัดอำเภอไม่เพียงพอกับจำนวนงานที่กำหนดไว้ให้พิจารณามอบหมายให้ปลัดอำเภอบางคนรับผิดชอบมากกว่า 1 งานได้

2) งานในหน้าที่ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล ให้รับผิดชอบคนละ 1 ตำบล ในกรณีที่อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ มีปลัดอำเภอไม่เพียงพอกับจำนวนตำบลของอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ให้พิจารณามอบหมายให้ปลัดอำเภอบางคนรับผิดชอบมากกว่า 1 ตำบลได้

3) งานในหน้าที่ปลัดอำเภอเวรบริการประชาชนให้รับผิดชอบคนละ 1 วัน ผลิตเปลี่ยนกันไป

นอกจากนี้ กรมการปกครองได้กำหนดแนวทางดำเนินงานโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหารและบริการระดับจังหวัด ระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ ระดับตำบลและหมู่บ้าน

ระดับจังหวัด ให้ดำเนินการดังนี้

1) แจ้งให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ ดำเนินการตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหารและบริการระดับตำบล หมู่บ้าน

2) สนับสนุนบุคลากรให้แก่อำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหารและบริการระดับตำบล หมู่บ้าน

3) แต่งตั้งคณะทำงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหารและบริการระดับตำบล หมู่บ้านของจังหวัด โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือปลัดจังหวัด เป็นหัวหน้าคณะทำงาน

4) รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบลของทุกอำเภอในจังหวัด ให้กรมการปกครองทราบตามแบบที่กำหนดภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป ระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้ดำเนินการดังนี้

1) ดำเนินการตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหาร และบริการระดับตำบล หมู่บ้าน โดยแบ่งงานของที่ทำการปกครองอำเภอ กิ่งอำเภอ ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) งานฝ่ายอำนวยการ เป็นงานประจำหน้าที่อำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ โดยนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ พิจารณามอบหมายให้ปลัดอำเภอ ผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ เสมียนตราอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และข้าราชการอื่นจำนวนตามที่นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็น

หัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเห็นสมควร เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ในการปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการโดยมีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนาเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(2) ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นงานที่นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพิจารณามอบหมายให้ปลัดอำเภอปฏิบัติงานในตำบล หมู่บ้าน ทั้งในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผู้ประสานงานด้านการพัฒนา การบริการประชาชน การปกครอง การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ของทางราชการและเอกชน ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยเรียกปลัดอำเภอผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล ทั้งนี้ ให้นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอมอบหมายให้ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลรับผิดชอบตั้งแต่ 1 ตำบลขึ้นไป

2) ให้นายอำเภอ/ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพิจารณามอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ และให้ปลัดอำเภอหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล

3) จัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบลขึ้นทุกตำบลโดยให้ใช้ศูนย์พัฒนาตำบล ที่ทำการสภาตำบล ที่ทำการกำนัน หรือสถานที่ที่เหมาะสมแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติราชการของผู้ประสานงานประจำตำบล และเจ้าหน้าที่ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ตำบลนั้น

4) จัดให้มีการสั่งการและการประสานงานระหว่างอำเภอ/กิ่งอำเภอกับศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล และให้มีการประชุมระหว่างนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ กับปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ตลอดจนให้มีสมุดบันทึกผลการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล

5) ให้นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ กำชับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการอื่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สนับสนุนการดำเนินการตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหาร และบริการระดับตำบล หมู่บ้าน ของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล

6) แต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล ประกอบด้วย

(1) นายอำเภอ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน

(2) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ เป็นคณะทำงาน (ปลัดอำเภอ และ/หรือ ผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ ซึ่งนายอำเภอเห็นสมควร)

(3) ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการคณะทำงาน

ให้คณะทำงาน มีหน้าที่สนับสนุน แนะนำ แก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล

7) รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล ทุกแห่งของอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้จังหวัดทราบทุกวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

แนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ

1) เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ในการปฏิบัติงานประจำ ณ ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอ/กิ่งอำเภอ

2) สนับสนุนการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลให้สามารถดำเนินการตามโครงการปรับปรุงการจัดระบบบริหาร และบริการระดับตำบล หมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เสนอเรื่องและความเห็นต่อนายอำเภอ /ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ เพื่อพิจารณางานซึ่งปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลดำเนินการเบื้องต้นเกี่ยวกับงานซึ่ง นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอไม่อาจมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน แล้วแจ้งผลการพิจารณาและผลดำเนินการให้ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลทราบ และให้ ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลนำผลการพิจารณา และผลการดำเนินการดังกล่าวแจ้งให้ ประชาชนทราบ

4) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ มอบหมาย

แนวทางปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล

1) ปฏิบัติงานซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดอำเภอตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

2) เป็นผู้แทนของนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอในตำบลที่

รับผิดชอบ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่

3) ปฏิบัติงานและประสานงานด้านการพัฒนา การบริการประชาชน การปกครอง การรักษาความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อยตามที่นายอำเภอ /ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้า ประจำกิ่งอำเภอมอบหมายในตำบลที่รับผิดชอบ และรายงานผลการปฏิบัติงานให้นายอำเภอ/ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ทราบสัปดาห์ละ 1 วัน

4) ประชุมปรึกษา และกำหนดแผนการปฏิบัติงานของเดือนถัดไปร่วมกับเจ้าหน้าที่

ส่วนราชการอื่น ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ และคณะทำงานติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบลเป็นประจำทุกเดือน เมื่อกำหนด แผนการปฏิบัติงานแล้ว ให้เสนอนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพิจารณา สั่งการ

5) ดำเนินการเบื้องต้นเกี่ยวกับงานซึ่งนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่ง อำเภอไม่อาจมอบอำนาจให้ปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบลปฏิบัติราชการแทน

6) บันทึกผลการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบล รวมทั้ง ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในแต่ละเดือนลงในสมุดบันทึกนำเสนอให้นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอทราบ

7) รายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานการปฏิบัติราชการประจำตำบลตาม แบบที่กำหนดให้นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอทราบทุกวันที่ 1 ของเดือน ถัดไป

8) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งนายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ มอบหมาย (กรมการปกครอง, 2535 : 1 - 3)

3. การปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปลัดอำเภอในฐานะเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองและผู้ช่วยหรือผู้แทนของนายอำเภอ มี หน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนโดยทั่วไปตามอำนาจหน้าที่ และงานใน ความรับผิดชอบของกรมการปกครอง ซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าปลัดอำเภอยังต้องปฏิบัติ งานที่เน้นหนักในการให้บริการแก่ประชาชน โดยครอบคลุมและทั่วถึง

งานของฝ่ายปกครองที่บริการประชาชน หากเปรียบเทียบกับงานของกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ แล้ว จะเห็นความแตกต่างกันได้อย่างชัดเจน เพราะงานบางอย่างมีลักษณะที่ต้อง ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน กำหนดให้ ประชาชนต้องไปยื่นคำขอมีบัตรฯ เมื่ออายุครบ 15 ปี หรือพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร กำหนดให้ประชาชนต้องแจ้งการเกิดภายใน 15 วัน นับแต่เด็กเกิด หรือแจ้งการตายภายใน 24 ชั่วโมง หรือพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ที่กำหนดให้ประชาชนยื่นชำระภาษีแต่ละปีภายใน เดือนมีนาคม เป็นต้น

งานของฝ่ายปกครองที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ปกติ และงานนโยบายพิเศษของ จังหวัด และของกรมการปกครองมีปริมาณมาก ซึ่งจะต้องออกไปให้บริการตามตำบลและหมู่บ้าน เพื่อผ่อนคลายปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชน ซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดมาตรการแก้ปัญหา

ด้วยการมุ่งเน้นเรื่อง การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นพิเศษโดยถือหลัก ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทัดถึงและพอใจ เช่น

1) การบริการบนที่ว่าการอำเภอ ได้แก่ การจัดให้มีเวรบริการประชาชนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่องานบนที่ว่าการอำเภอให้ได้รับบริการได้ตามต้องการภายในเวลาอันรวดเร็ว หรือกรณีเจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการได้ ประชาชนก็รู้ได้ว่ามาจากสาเหตุใด

2) การบริการนอกที่ว่าการอำเภอ กรมการปกครองมีนโยบายที่สำคัญดังต่อไปนี้

(1) การให้บริการ ณ ที่ทำการตำบล คือ การนำเอาบริการบนที่ว่าการอำเภอไปบริการ ณ ที่ทำการตำบล เช่น การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน หรือการจดทะเบียนสมรส เป็นต้น

(2) การออกหน่วยบริการอำเภอเคลื่อนที่คือ การนำเอาบริการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่อยู่บนที่ว่าการอำเภอออกไปบริการประชาชนในพื้นที่พร้อมทั้งชี้แจงนโยบายของทางราชการให้ประชาชนทราบ ตลอดจนสอบถามทุกข์สุขของประชาชน

3) การสร้างอุดมการณ์นักปกครอง คือการสร้างอุดมการณ์ให้ข้าราชการปกครองจะต้องไม่ทอดทิ้งประชาชนพื้นที่ โดยการออกไปพบปะเยี่ยมเยียนประชาชน และนำบริการไปให้พร้อมทั้งการเข้าร่วมดำเนินงานกับประชาชน องค์กรประชาชน และข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนอกจากเป็นการแบ่งเบางานบริการในสำนักงานแล้ว ยังทำให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้คลุกคลีใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เรียกว่าได้ทั้งงานและน้ำใจคน

นอกจากนี้ปลัดอำเภอยังต้องปฏิบัติด้านการประชาสัมพันธ์ดังแสดงไว้ข้างล่าง เพื่อเน้นการเข้าถึงประชาชน

1) ประชาสัมพันธ์ชื่อราชการและผลงานของอำเภอและรัฐบาลให้ประชาชนทราบ

2) ให้ความรู้ ความเข้าใจ และคำแนะนำช่วยเหลือประชาชนในการประกอบอาชีพ และติดต่อราชการ

3) รับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นของประชาชน เป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ทุกด้านเท่าที่จะสามารถทำได้ เช่นติดต่อกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือประชาชน

4) เป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนกับข้าราชการ

5) ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ในพื้นที่

6) ติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่

7) ร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น

นอกจากนี้แล้ว ปลัดอำเภอต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดแนวนโยบายของศูนย์อำนวยการ

บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในพื้นที่ดังกล่าวให้หมดไป

จากที่กล่าวถึงปลัดอำเภอ และอำนาจหน้าที่ตลอดจนการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นขอบเขตของกรศึกษาที่ผู้ได้กำหนดไว้โดยใช้กรณีศึกษาเฉพาะในอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมีจำนวน 22 อำเภอ รายละเอียดดังตารางหน้าต่อไป

ตาราง 1 แสดงจำนวนอำเภอ ข้าราชการฝ่ายปกครอง และปลัดอำเภอหญิง
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัด	อำเภอ	จำนวน ข้าราชการ (คน)	จำนวนปลัด อำเภอหญิง (คน)
สงขลา	1. เมืองสงขลา	21	1
	2. หาดใหญ่	24	2
	3. ระโนด	16	1
	4. รัตภูมิ	17	2
	5. เทพา	15	1
	6. สทิงพระ	14	1
	7. สะบ้าย้อย	16	1
	8. สิงหนคร	17	1
	9. นาทม่อม	14	2
สตูล	1. เมืองสตูล	18	2
	2. ละงู	14	1
	3. ท่าแพ	12	1
ปัตตานี	1. เมืองปัตตานี	16	2
	2. ยะรัง	15	1
	3. นนงจิก	16	1
	4. โคกโพธิ์	15	1
	5. ยะหริ่ง	15	1
	6. มายอ	15	1
	7. สายบุรี	15	1
ยะลา	1. เมืองยะลา	21	2
	2. รามัน	17	1
นราธิวาส	1. ระแงะ	14	1
รวม	22	357	28

ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (เมื่อเดือนกันยายน 2539)

จากบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะนำไปสู่การทดสอบตามเครื่องมือซึ่งสร้างจากแนวคิดทฤษฎีในบทที่ 2 ภายใต้ระเบียบวิธีการวิจัยในบทที่ 4 เพื่อและนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ข้อมูล ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย กรอบการสุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง หน่วยการวิเคราะห์ เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สมมติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูล (Data)

ในการศึกษาถึงการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงศึกษาได้จากข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ของประชากรเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับปลัดอำเภอหญิงตามแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้กำหนดขึ้น

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสาร ประกอบด้วย เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย บทความและข่าวสาร รวมทั้งระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย

1) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

(1) ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ได้แก่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่

ปกครอง

(2) ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ

(3) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เกษตรอำเภอ เจ้าพนักงาน

การเกษตร

(4) กำนัน

ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิง โดย

ไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงในเดือนกันยายน 2539 เป็นต้นไป

2) พื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ อำเภอในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงในเดือนกันยายน 2539 เป็นต้นไป ซึ่งมีจำนวน 22 อำเภอ

3. กรอบการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1) ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง หมายถึง นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง

2) ข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาชุมชน หมายถึง พัฒนาการอำเภอ และพัฒนากร

3) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร หมายถึง เกษตรอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร

4) กำนัน

ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 กลุ่มนี้เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิง โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปลัดอำเภอหญิงในเดือนกันยายน 2539 เป็นต้นไป ดังตารางแสดงข้อมูลหน้าต่อไป

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับที่	จังหวัด	อำเภอ	ข้าราชการ สังกัด กรมการ ปกครอง	ข้าราชการ สังกัด กรมการ พัฒนา ชุมชน	ข้าราชการ กรม ส่งเสริม การเกษตร	กำนัน	รวม
1	สงขลา	เมืองสงขลา	21	6	8	5	40
		หาดใหญ่	24	8	15	11	58
		ระโนด	16	9	13	12	50
		รัตภูมิ	17	6	8	5	36
		เทพา	15	7	10	7	39
		สทิงพระ	14	10	8	11	43
		สะบ้าย้อย	16	11	10	9	46
		สิงหนคร	17	10	10	11	48
		นาหม่อม	14	6	6	4	30
2	สตูล	เมืองสตูล	18	9	5	11	43
		ละงู	14	7	5	6	32
		ท่าแพ	12	5	3	4	24
3	ปัตตานี	เมืองปัตตานี	16	10	5	10	41
		ยะรัง	15	10	7	12	44
		หนองจิก	16	10	8	12	46
		โคกโพธิ์	15	9	7	12	43
		ยะหริ่ง	15	13	8	18	54
		มายอ	15	11	7	13	46
		สายบุรี	15	9	5	10	39

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	จังหวัด	อำเภอ	ข้าราชการ สังกัด กรมการ ปกครอง	ข้าราชการ สังกัด กรมการ พัฒนา ชุมชน	ข้าราชการ กรม ส่งเสริม การเกษตร	กำนัน	รวม
4	ยะลา	เมืองยะลา	21	11	7	13	52
		รามัน	17	16	10	16	59
5	นราธิวาส	ระแงะ	14	7	4	7	32
รวม							945

(ข้อมูลเมื่อเดือนกันยายน 2539)

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคใต้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากกรอบการสุ่มตัวอย่างในข้อ 3 ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดอำเภอตัวอย่างจังหวัดละ 2 อำเภอ และแบ่งขนาดของอำเภอออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

1) กลุ่มอำเภอขนาดใหญ่ ผู้ศึกษาได้กำหนดอำเภอเมืองและอำเภอที่มีเทศบาลนครอยู่ในความรับผิดชอบ เป็นกลุ่มอำเภอขนาดใหญ่ในแต่ละจังหวัด นอกจากนั้นอำเภออื่น ๆ ถือเป็นกลุ่มอำเภอขนาดเล็ก

2) เมื่อกำหนดขนาดอำเภอแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างอำเภอขนาดใหญ่ในแต่ละจังหวัดให้เหลือเพียง 1 อำเภอ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3) หลังจากได้กลุ่มอำเภอขนาดใหญ่ในแต่ละจังหวัดเพียง 1 อำเภอแล้ว ทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการเช่นเดียวกับ ข้อ 2) กับกลุ่มอำเภอขนาดเล็ก เพื่อให้ได้ตัวแทนจังหวัดละ 2 อำเภอ

4) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายนั้นทำการสุ่มเฉพาะจังหวัดสงขลา สตูล และปัตตานี

เนื่องจากมีอำเภอขนาดเล็กที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่มากกว่า 2 อำเภอขึ้นไป สำหรับใน จังหวัดยะลา มีอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงเพียง 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยะลา ซึ่งถือเป็นอำเภอ ขนาดใหญ่ตามขอบเขตการศึกษา และอำเภอรามันซึ่งเป็นอำเภอขนาดเล็ก ส่วนจังหวัดนราธิวาส มีอำเภอที่มีปลัดอำเภอหญิงเพียง 1 อำเภอ คือ อำเภอระแงะ จึงทำการศึกษาโดยไม่ต้องทำ การสุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด ซึ่งเมื่อผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแล้ว ได้อำเภอตัวอย่างทั้งหมด 9 อำเภอ โดยใช้ประชากรทั้งหมดของ 9 อำเภอ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏรายละเอียดในตาราง หน้าต่อไป

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	จังหวัด	อำเภอ	ข้าราชการ สังกัด กรมการ ปกครอง	ข้าราชการ สังกัด กรมการ พัฒนา ชุมชน	ข้าราชการ กรม ส่งเสริม การเกษตร	กำนัน	รวม
1	สงขลา	หาดใหญ่	24	8	15	11	58
		รัตภูมิ	17	6	8	5	36
2	สตูล	เมืองสตูล	18	9	5	11	43
		ท่าแพ	12	5	3	4	24
3	ปัตตานี	เมืองปัตตานี	16	10	5	10	41
		หนองจิก	16	10	8	12	46
4	ยะลา	เมืองยะลา	21	11	7	13	52
		รามัน	17	16	10	16	59
5	นราธิวาส	ระแงะ	14	7	4	7	32
รวม							391

(ข้อมูลเมื่อเดือนกันยายน 2539)

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคใต้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

5. หน่วยการวิเคราะห์

หน่วยการวิเคราะห์ในการศึกษาในเรื่อง การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ได้แก่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาชุมชน ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และพัฒนากร ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ เกษตรอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร และกำนัน เมื่อทำการสุ่มอำเภอตัวอย่างแล้ว ได้ประชากรจาก 9 อำเภอ ทั้งสิ้นจำนวน 391 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปลัดอำเภอหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ 2539 โดยไม่นับรวมอำเภอที่ได้รับการบรรจุในเดือน กันยายน 2539 เป็นต้นไป

6. เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ เกษตรอำเภอ เจ้าพนักงานการเกษตร และกำนัน ซึ่งเป็นตัวแปรที่จะต้องศึกษา คือ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง อายุราชการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบทดสอบด้านการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาได้สร้างตามมาตราวัดแบบไลเคิร์ต (Likert, อ้างใน อนันต์ ศรีโสภา, 2527 : 155) แต่ละข้อความได้แบ่งระดับของการยอมรับออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก และในการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ผู้ศึกษาได้แบ่งการยอมรับออกเป็นส่วยย่อยดังนี้

1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- (2) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ
- (3) ด้านบุคลิกภาพ

2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงแบ่งย่อยออกเป็น 7 ด้านดังนี้

- (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป

- (2) ด้านการปกครอง
- (3) ด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ด้านการทะเบียนและบัตร
- (5) ด้านการป้องกัน
- (6) ด้านการส่งเสริมการปกครอง
- (7) ด้านสำนักงานอำเภอ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทให้เป็นที่ยอมรับ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

7. การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่มีโครงสร้างใกล้เคียงกับการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ทราบรูปแบบและรายละเอียดของเครื่องมือ

2) จากการศึกษาตามข้อ 1) ผู้ศึกษาได้อาศัยกรอบแนวคิดมาสร้างแบบสอบถาม

3) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

(1) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วทั้งฉบับเสนอต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. อาคม ใจแก้ว และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาทรรุ วรรณ

(2) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอผู้เชี่ยวชาญที่ผู้ศึกษาดำเนินจำนวน 4 คนคือ นายอภิรักษ์ ชื่อธนาวงศ์ นายอำเภอรัตภูมิ นายจิต ผสมพงษ์ นายอำเภอควนเนียง นางบุญตรี ไชยรักษ์ พัฒนาการอำเภอรัตภูมิ และนางเกษศิรินทร์ บุญเรือง เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตรอำเภอรัตภูมิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร และกำนัน อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา จำนวน 38 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นจากตอนที่ 2 (1) ข้อที่ 1 - 9 และตอนที่ 2 (2) ข้อที่ 1 - 21 ของแบบสอบถาม (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

เมื่อ a แทนค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทนจำนวนข้อแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_i^2 แทนคะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536 : 170)

จากการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง จากข้อคำถามที่ 1 - 9 ในตอนที่ 2 (1) ของแบบสอบถาม (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับร้อยละ 93 และการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง จากข้อคำถามที่ 1 - 21 ในตอนที่ 2 (2) ของแบบสอบถาม (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับร้อยละ 97

9. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

9.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ศาสนา
- 4) สถานภาพการสมรส
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) ระดับตำแหน่ง
- 7) ตำแหน่ง
- 8) อายุราชการ

9.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

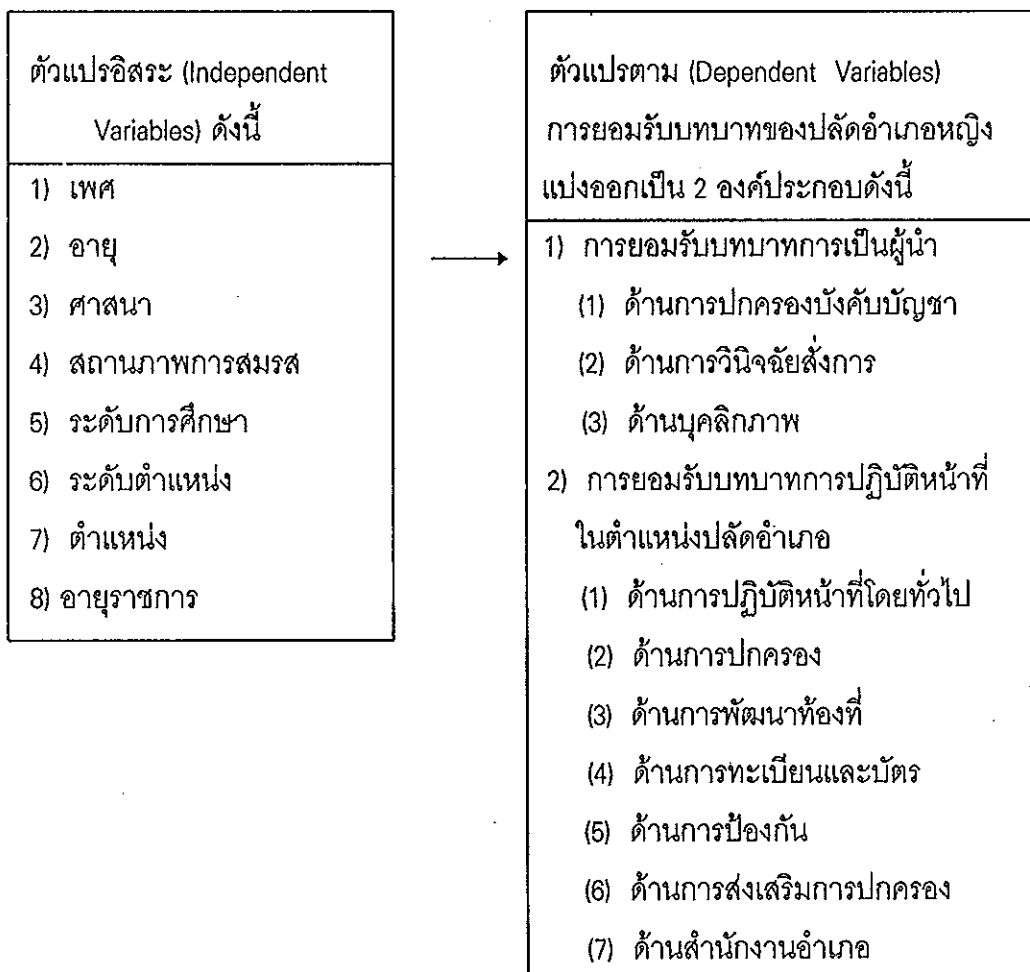
- 1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้
 - (1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - (2) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ
 - (3) ด้านบุคลิกภาพ

2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในแห่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง ประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้

- (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป
- (2) ด้านการปกครอง
- (3) ด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ด้านการทะเบียนและบัตร
- (5) ด้านการป้องกัน
- (6) ด้านการส่งเสริมการปกครอง
- (7) ด้านสำนักงานอำเภอ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 ผู้ศึกษาได้คัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดได้ดังนี้

แผนภูมิ 2 แสดงกรอบแนวความคิด



10. สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 6) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 7) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน
- 8) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน

11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/PC : Statistical Package For The Social Science) และใช้สถิติเพื่อทดสอบดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่สนใจ} \times 100}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} = \frac{n \times 100}{N}$$

- 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนจำนวนข้อมูล (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536 : 86)

โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977:174) ในการจัดระดับการยอมรับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ระดับสูง

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ให้สูตรดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

(นิภา ศรีไพโรจน์, 2531:164)

4) ค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม

ให้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2/n_1 + S^2/n_2}}$$

(วิเชียร เกตุสิงห์, 2537 : 98-99)

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance = ANOVA) ใช้

สูตรตามตารางดังนี้

ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$J-1$	$MS_b = SS_b / (J-1)$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	$N-J$	$MS_w = SS_w / (N-J)$	
รวม	SS_t	$N-1$		

เมื่อ	SS	แทน	Sum of square
	df	แทน	Degree of freedom
	MS	แทน	Mean square
	F	แทน	$F - test$
	SS_b	แทน	Sum of square between group
	SS_w	แทน	Sum of square within group
	J	แทน	จำนวนกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(บุญเรียง ขจรศิลป์, 2530 : 147 -150)

ผู้วิจัยได้นำระเบียบวิธีการวิจัยดังกล่าวข้างต้นมาใช้สำหรับการศึกษา เรื่องการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง: ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะปรากฏรายละเอียดของผลการศึกษาในบทที่ 5 ที่จะกล่าวถึงต่อไป

บทที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 391 ชุด กับประชากรเป้าหมายใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ เกษตรอำเภอ เจ้าพนักงานการเกษตร และกำนัน ได้รับแบบสอบถามจำนวน 390 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.7 ในบทนี้มีสัญลักษณ์ที่ใช้เกี่ยวกับการนำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทนคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทนค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t- distribution)
P	แทนความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน Degree of freedom
$F - test$	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)
*	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตาม

ตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรเพศ

3.2 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรศาสนา

3.3 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรอายุ

- 3.4 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรสถานภาพการสมรส
- 3.5 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรระดับการศึกษา
- 3.6 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรระดับตำแหน่ง
- 3.7 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรตำแหน่ง
- 3.8 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรอายุราชการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
อันได้แก่ เพศ ศาสนา อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง และอายุราชการ รายละเอียดปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
	<i>N</i> = 390	
1. เพศ		
ชาย	256	65.6
หญิง	134	34.4
2. ศาสนา		
พุทธ	252	64.6
อิสลาม	138	35.4
3. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	47	12.1
31 - 40 ปี	146	37.4
41 - 50 ปี	133	34.1
51 ปีขึ้นไป	64	16.4
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	50	12.8
สมรส	327	83.9
หม้ายหรือหย่าร้าง	13	3.3
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	54.1
ปริญญาตรี	163	41.8
สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
$N = 390$		
6. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1 - 3	193	49.4
ระดับ 4 - 6	74	19.0
ระดับ 7 ขึ้นไป	35	9.0
กำนัน	88	22.6
7. ตำแหน่ง		
นายอำเภอ	9	2.3
ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)	8	2.1
ปลัดอำเภอ	63	16.2
เจ้าหน้าที่ปกครอง	75	19.2
พัฒนาการอำเภอ	9	2.3
พัฒนากร	73	18.7
เกษตรอำเภอ	9	2.3
เจ้าพนักงานการเกษตร	56	14.3
กำนัน	88	22.6
8. อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	151	38.7
11 - 20 ปี	166	42.6
21 - 30 ปี	62	15.9
31 ปีขึ้นไป	11	2.8

ตาราง 4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชาย 256 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 เพศหญิง 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4
2. ศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีเพียง 2 ศาสนาเท่านั้นคือศาสนาพุทธ จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 นับถือศาสนาอิสลามจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4
3. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4
4. สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังโสดมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ที่สมรสแล้วมีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 และที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้างมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3
5. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ปริญญาตรีมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1
6. ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ระดับ 1-3 มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับ 4-6 มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ระดับ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และกำนันมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6
7. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม กำนันเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุดถึง 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่ปกครอง มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 พัฒนาการ มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 กลุ่มปลัดอำเภอ มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และเจ้าพนักงานการเกษตร มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ส่วนนายอำเภอ พัฒนาการอำเภอ และเกษตรอำเภอ เป็นกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งละ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1
8. อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 อายุราชการ 11-20 ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 อายุราชการ 21-30 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ตาราง 5 แสดงระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

องค์ประกอบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง	\bar{X}	SD	ระดับการยอมรับ
1. การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง	3.22	.71	ปานกลาง
1.1 การยอมรับบทบาทด้านการปกครอง			
บังคับบัญชา	3.46	.74	ปานกลาง
1.2 การยอมรับบทบาทด้านการวินิจฉัยสั่งการ	3.10	.77	ปานกลาง
1.3 การยอมรับบทบาทด้านบุคลิกภาพ	3.11	.82	ปานกลาง
2. การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง	3.34	.72	ปานกลาง
2.1 การยอมรับบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยทั่วไป	3.41	.78	ปานกลาง
2.2 การยอมรับบทบาทด้านการปกครอง	3.22	.76	ปานกลาง
2.3 การยอมรับบทบาทด้านการพัฒนาท้องถิ่น	3.37	.86	ปานกลาง
2.4 การยอมรับบทบาทด้านการทะเบียนและ บัตร	3.90	.77	สูง
2.5 การยอมรับบทบาทด้านการป้องกัน	2.71	.83	ปานกลาง
2.6 การยอมรับบทบาทด้านการส่งเสริม การปกครอง	3.10	.87	ปานกลาง
2.7 การยอมรับบทบาทด้านสำนักงาน อำเภอ	3.66	.77	สูง
เฉลี่ย	3.29	.72	ปานกลาง

ตาราง 5 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.34 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าการยอมรับบทบาทด้านการทะเบียนและบัตร และด้านสำนักงานอำเภอของปลัดอำเภอหญิง อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป ด้านการปกครอง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการป้องกัน และด้านส่งเสริมการปกครองอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม ปรากฏว่า ข้อคำถามด้านการยอมรับบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ได้แก่ ความรอบรู้ในระเบียบกฎหมายของงานทะเบียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการทะเบียนให้แก่ราษฎร ความสามารถในการทำหน้าที่เลขานุการของนายอำเภอให้เป็นที่ยอมรับ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ และความสามารถในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของฝ่ายปกครองมีค่าเฉลี่ยสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.90 3.89 3.87 และ 3.71 ตามลำดับ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ความสามารถในการควบคุมกำลังอาสาสมัคร (อส.) ให้อยู่ระเบียบกฎเกณฑ์ และความสามารถในการต่อต้านการแทรกซึมหรือปล่อนทำลายของฝ่ายตรงข้ามทุกรูปแบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 2.66 และ 2.73 รองลงมาตามลำดับ (ดังรายละเอียดในตาราง 3 และ 4 ในภาคผนวก ข)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรเพศ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน

	เพศ		\bar{X}	SD	t	P
	ชาย N = 256	หญิง N = 134				
องค์ประกอบการยอมรับ บทบาทของปลัดอำเภอหญิง						
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	t	P
1. การยอมรับบทบาทการเป็น ผู้นำ	3.1431	.707	3.3773	.690	3.13*	.002
2. การยอมรับบทบาทการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ	3.2875	.741	3.4361	.677	1.94*	.053
เฉลี่ย	3.2443	.711	3.4185	.662	2.35*	.019

ตาราง 6 แสดงว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการยอมรับบทบาทด้านการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการยอมรับบทบาทด้านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงจะยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากกว่าเพศชายทั้งในภาพรวม และทั้งสององค์ประกอบ

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน

องค์ประกอบการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำ ของปลัดอำเภอหญิง	เพศ					
	ชาย		หญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การยอมรับบทบาทด้านการ ปกครองบังคับบัญชา	3.4056	.736	3.5647	.731	2.03*	.043
2. การยอมรับบทบาทด้านการ วินิจฉัยสั่งการ	3.0319	.759	3.2413	.770	2.57*	.010
3. การยอมรับบทบาทด้าน บุคลิกภาพ	2.9922	.828	3.3259	.766	3.88*	.000
เฉลี่ย	3.1431	.707	3.3773	.690	3.13*	.002

ตาราง 7 แสดงว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การยอมรับบทบาทด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านการวินิจฉัยสั่งการ และด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสามด้าน โดยเพศหญิงจะให้การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงในทุกด้านมากกว่าเพศชาย

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ
ของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน

การยอมรับบทบาทการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ของปลัดอำเภอหญิง	เพศ				<i>t</i>	<i>P</i>
	ชาย	หญิง				
	<i>N</i> = 256	<i>N</i> = 134				
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การยอมรับบทบาทด้านการ ปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป	3.3503	.807	3.5124	.729	1.95*	.052
2. การยอมรับบทบาทด้านการ ปกครอง	3.1419	.788	3.3781	.690	2.93*	.004
3. การยอมรับบทบาทด้านการ พัฒนาท้องถิ่น	3.3320	.881	3.4478	.806	1.27	.206
4. การยอมรับบทบาทด้านการ ทะเบียนและบัตร	3.8581	.774	3.9801	.773	1.48	.140
5. การยอมรับบทบาทด้านการ ป้องกัน	2.6224	.854	2.8881	.756	3.03*	.003
6. การยอมรับบทบาทด้านการ ส่งเสริมการปกครอง	3.0560	.905	3.1741	.799	1.27	.240
7. การยอมรับบทบาทด้าน สำนักงานอำเภอ	3.6523	.781	3.6716	.759	.23	.815
เฉลี่ย	3.2875	.741	3.4361	.677	1.94*	.053

ตาราง 8 แสดงว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของ ปลัดอำเภอหญิงตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยทั่วไป ด้านการปกครอง และด้านการป้องกัน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสามด้าน โดยเพศหญิงจะให้การยอมรับบทบาทด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการทะเบียนและบัตร ด้านการส่งเสริมการปกครอง และ ด้านสำนักงานอำเภอไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปร ศาสนารายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่
นับถือศาสนาต่างกัน

องค์ประกอบการยอมรับ บทบาทของปลัดอำเภอหญิง	ศาสนา		\bar{X}	SD	t	P
	พุทธ N = 252	อิสลาม N = 138				
1. การยอมรับบทบาท						
การเป็นผู้นำ	3.1699	.692	3.3216	.730	2.03*	.043
2. การยอมรับบทบาทการปฏิบัติ						
หน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ	3.3071	.662	3.3960	.821	1.16	.246
เฉลี่ย	3.2661	.650	3.3736	.776	1.46	.146

ตาราง 9 แสดงว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่นับถือศาสนาต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ และการยอมรับบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของ
กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกัน

องค์ประกอบการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำ ของปลัดอำเภอหญิง	ศาสนา		\bar{X}	SD	t	P
	พุทธ N = 252	อิสลาม N = 138				
1. การยอมรับบทบาทด้านการ ปกครองบังคับบัญชา	3.3902	.703	3.5882	.784	2.55*	.011
2. การยอมรับบทบาทด้านการ วินิจฉัยสั่งการ	3.0562	.728	3.1908	.833	1.66	.098
3. การยอมรับบทบาทด้าน บุคลิกภาพ	3.0635	.837	3.1860	.791	1.41	.160
เฉลี่ย	3.1699	.692	3.3216	.730	2.03*	0.43

ตาราง 10 แสดงว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงตามทัศนะ
ของผู้ตอบแบบสอบถามที่นับถือศาสนาต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและ
ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ส่วนการยอมรับบทบาทด้านการ
วินิจฉัยสั่งการและด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ
ของปลัดอำเภอหญิงของผู้กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกัน

องค์ประกอบการยอมรับ บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งปลัดอำเภอของ ปลัดอำเภอหญิง	ศาสนา				<i>t</i>	<i>P</i>
	พุทธ		อิสลาม			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	<i>N</i> = 252		<i>N</i> = 138			
1. การยอมรับบทบาทด้านการ ปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป	3.3558	.718	3.4976	.888	1.71	.088
2. การยอมรับบทบาทด้านการ ปกครอง	3.2011	.690	3.2633	.884	.77	.442
3. การยอมรับบทบาทด้านการ พัฒนาท้องถิ่น	3.3228	.797	3.4614	.954	1.53	.127
4. การยอมรับบทบาทด้านการ ทะเบียนและบัตร	3.8571	.738	3.9783	.835	1.48	.140
5. การยอมรับบทบาทด้านการ ป้องกัน	2.7024	.770	2.7343	.933	.36	.717
6. การยอมรับบทบาทด้านการ ส่งเสริมการปกครอง	3.0794	.818	3.1280	.962	.53	.598
7. การยอมรับบทบาทด้าน สำนักงานอำเภอ	3.6310	.732	3.7101	.843	.97	.334
เฉลี่ย	3.3071	.662	3.3960	.821	1.16	.246

ตาราง 11 แสดงว่าการยอมรับบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่นับถือศาสนาต่างกันโดยภาพรวม และแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ($\bar{X} = 3.3960$ และ 3.3071) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธทุกด้าน

3.3 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรอายุ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัด
อำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F-test$	P
1. ไม่เกิน 30 ปี	47	3.3411	.6674	3/386	1.2519	.2907
2. 31 - 40 ปี	146	3.2206	.6445			
3. 41 - 50 ปี	133	3.3356	.7397			
4. 51 ปีขึ้นไป	64	3.4021	.7457			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 12 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มอายุต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4021 และรองลงมาคือ กลุ่มอายุไม่เกิน 29 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3411

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการ
เป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F-test$	P
1. ไม่เกิน 30 ปี	47	3.2837	.6686	3/386	1.1291	.3371
2. 31 - 40 ปี	146	3.1527	.6892			
3. 41 - 50 ปี	133	3.2265	.7533			
4. 51 ปีขึ้นไป	64	3.3351	.6834			
เฉลี่ย	390	3.2236	.7089			

ตาราง 13 พบว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มอายุต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3351 และกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 3.2837

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. ไม่เกิน 30 ปี	47	3.3658	.6897	3/386	1.2780	.2816
2. 31 - 40 ปี	146	3.2494	.6583			
3. 41 - 50 ปี	133	3.3824	.7610			
4. 51 ปีขึ้นไป	64	3.4308	.7947			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 14 พบว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มอายุต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4308

3.4 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรสถานภาพการสมรส รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. โสด	50	3.2444	.5849	2/387	.2746	.7600
2. สมรส	327	3.3102	.7180			
3. หม้ายหรือหย่าร้าง	13	3.3821	.6252			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 15 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มหม้ายหรือหย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3821

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. โสด	50	3.3333	.6317	2/387	.3466	.7073
2. สมรส	327	3.4128	.8046			
3. หม้ายหรือหย่าร้าง	13	3.5128	.8234			
เฉลี่ย	390	3.4060	.7841			

ตาราง 16 พบว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสหม้ายหรือหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.5128 รองลงมาได้แก่กลุ่มสมรส และกลุ่มโสด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4128 และ 3.3333 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สถานภาพการสมรส	จำนวน	\bar{X}	SD	d.f.	F-test	P
1. โสด	50	3.2571	.5945	2/387	.3816	.6830
2. สมรส	327	3.3490	.7432			
3. หม้ายหรือหย่าร้าง	13	3.3883	.6555			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 17 พบว่าการยอมรับบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ
ของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสหม้ายหรือหย่าร้างมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดเท่ากับ 3.3883

3.5 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรระดับการศึกษา รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>d. f.</i>	<i>F-test</i>	<i>P</i>
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	3.3921	.7287	2/387	4.2816*	.0145
2. ปริญญาตรี	163	3.2179	.6526			
3. สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.0228	.5875			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 18 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3921

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	3.3104	.7166	2/387	3.6247*	.0276
2. ปริญญาตรี	163	3.1298	.7008			
3. สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.0347	.5469			
เฉลี่ย	390	3.2236	.7089			

ตาราง 19 พบว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3104

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F-test$	P
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	3.4271	.7624	2/387	4.3154*	.0140
2. ปริญญาตรี	163	3.2554	.6606			
3. สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.0179	.6187			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 20 พบว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4271

3.6 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปรระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	d. f.	F - test	P
1. ระดับ 1 - 3	193	3.2351	.6286	3/386	6.1456*	.0004
2. ระดับ 4 - 6	74	3.2449	.7285			
3. ระดับ 7 ขึ้นไป	35	3.1346	.6725			
4. กำหนด	88	3.5767	.7683			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 21 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่ระดับตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มกำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.5767 และกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.1346

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาท
การเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. ระดับ 1 - 3	193	3.1629	.6634	3/386	6.1048*	.0005
2. ระดับ 4 - 6	74	3.1815	.7434			
3. ระดับ 7 ขึ้นไป	35	2.9905	.6750			
4. กำนัน	88	3.4885	.7301			
เฉลี่ย	390	3.2236	.7089			

ตาราง 22 พบว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มกำนันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4885 และกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.9905

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. ระดับ 1 - 3	193	3.2658	.6457	3/386	5.7484*	.0007
2. ระดับ 4 - 6	74	3.2722	.7427			
3. ระดับ 7 ขึ้นไป	35	3.1967	.7017			
4. กำหนด	88	3.6144	.8127			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 23 พบว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มกำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.6144 และกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.1967

3.7 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปร
ตำแหน่ง รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัด
อำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. นายอำเภอ	9	3.3036	.6660	8/381	2.7927*	.0051
2. ปลัดอำเภอ (หัวหน้า ฝ่ายปกครองและพัฒนา)	8	3.2042	.6247			
3. ปลัดอำเภอ	63	3.0608	.8088			
4. เจ้าหน้าที่ปกครอง	75	3.2070	.7280			
5. พัฒนาการอำเภอ	9	3.3201	.7143			
6. พัฒนาการ	73	3.3118	.5508			
7. เกษตรอำเภอ	9	3.2444	.5869			
8. เจ้าพนักงานการเกษตร	56	3.3105	.4811			
9. กำนัน	88	3.5643	.7717			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 24 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีตำแหน่ง
ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่ม
กำนัน พัฒนาการอำเภอ และพัฒนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.5643 3.3201 และ 3.3118
ตามลำดับ กลุ่มค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปลัดอำเภอ ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)
และเจ้าหน้าที่ปกครอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0608 3.2042 และ 3.2070 รองลงมาตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็น
ผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	d.f.	F - test	P
1. นายอำเภอ	9	3.3086	.6754	8/381	2.3690*	.0169
2. ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)	8	3.0972	.6545			
3. ปลัดอำเภอ	63	3.0441	.8714			
4. เจ้าหน้าที่ปกครอง	75	3.1278	.7584			
5. พัฒนาการอำเภอ	9	3.1111	.5827			
6. พัฒนาการ	73	3.2314	.5925			
7. เกษตรอำเภอ	9	3.0617	.5125			
8. เจ้าพนักงานการเกษตร	56	3.1848	.4995			
9. กำนัน	88	3.4828	.7279			
เฉลี่ย	390	3.2236	.7089			

ตาราง 25 พบว่าการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มกำนัน นายอำเภอ และพัฒนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4828 3.3086 และ 3.2314 ตามลำดับ กลุ่มค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ กลุ่มปลัดอำเภอ เกษตรอำเภอ และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0441 3.0617 และ 3.0972 รองลงมาตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. นายอำเภอ	9	3.3016	.6671	8/381	2.8551*	.0043
2. ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)	8	3.2500	.6548			
3. ปลัดอำเภอ	63	3.0680	.8013			
4. เจ้าหน้าที่ปกครอง	75	3.2406	.7384			
5. พัฒนาการอำเภอ	9	3.4106	.7853			
6. พัฒนาการ	73	3.3462	.5771			
7. เกษตรอำเภอ	9	3.3228	.6589			
8. เจ้าพนักงานการเกษตร	56	3.3639	.5064			
9. กำนัน	88	3.5993	.8183			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 26 พบว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มกำนัน พัฒนาการอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.5993 3.4106 และ 3.3639 กลุ่มค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0680 3.2406 และ 3.2500 รองลงมาตามลำดับ

3.8 เปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงตามตัวแปร
อายุราชการ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทของปลัด
อำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	SD	d. f.	F - test	P
1. ไม่เกิน 10 ปี	151	3.3989	.6859	3/386	1.3835	.2108
2. 11 - 20 ปี	166	3.1900	.6814			
3. 21 - 30 ปี	62	3.4068	.7352			
4. 31 ปีขึ้นไป	11	3.1896	.6940			
เฉลี่ย	390	3.3041	.6985			

ตาราง 27 พบว่าการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีอายุราชการ
ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า
กลุ่มที่มีอายุราชการ 21- 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4068

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	SD	$d.f.$	$F - test$	P
1. ไม่เกิน 10 ปี	151	3.5510	.7445	3/386	2.1236*	.0404
2. 11 - 20 ปี	166	3.2599	.7783			
3. 21 - 30 ปี	62	3.5056	.8308			
4. 31 ปีขึ้นไป	11	3.1458	.7827			
เฉลี่ย	390	3.4060	.7841			

ตาราง 28 พบว่าการยอมรับบทบาทด้านการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีอายุราชการต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.5510 และ 3.5056 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	SD	d.f.	F-test	P
1. ไม่เกิน 10 ปี	151	3.4240	.7104	3/386	1.2813	.2582
2. 11 - 20 ปี	166	3.2284	.7027			
3. 21 - 30 ปี	62	3.4573	.7712			
4. 31 ปีขึ้นไป	11	3.2074	.7070			
เฉลี่ย	390	3.3386	.7223			

ตาราง 29 พบว่าการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มที่มีอายุราชการต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 30 ปี และไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.4573 และ 3.4240 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง
จากการนำแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะในการปรับปรุง
บทบาทของปลัดอำเภอหญิง เมื่อนำมาแจกแจงความถี่ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของปลัดอำเภอหญิงแต่ละคน	27
2.	ควรฝึกฝนปลัดอำเภอหญิงให้มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีความหนักแน่นอดทน	18
3.	ปลัดอำเภอหญิงควรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถทั้งในสำนักงานและในพื้นที่ ในเวลาและนอกเวลาราชการร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างภาพพจน์และสร้างศรัทธาจะนำมาซึ่งการยอมรับมากยิ่งขึ้น	11
4.	ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอหญิงได้แสดงความรู้ความสามารถ โดยการมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันกับ ปลัดอำเภอชาย	10
5.	เพิ่มบทบาทของปลัดอำเภอหญิงด้านการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี และกลุ่มพลังมวลชนให้มากยิ่งขึ้น	10

ตาราง 30 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6.	ปลัดอำเภอหญิงควรศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ถูกต้อง	8
7.	ควรเพิ่มบทบาทให้ปลัดอำเภอหญิงเป็นผู้ประสานงาน และร่วมแก้ไขปัญหาของราษฎรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	6
	รวม	125

ตาราง 30 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของปลัดอำเภอหญิงแต่ละคน
2. ควรฝึกฝนปลัดอำเภอหญิงให้มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีความหนักแน่นอดทน
3. ปลัดอำเภอหญิงควรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถทั้งในสำนักงานและในพื้นที่ ในเวลาและนอกเวลาราชการร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างภาพพจน์และสร้างศรัทธาจะนำมาซึ่งการยอมรับมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอหญิงได้แสดงความรู้ ความสามารถ โดยการมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันกับปลัดอำเภอชาย
5. เพิ่มบทบาทของปลัดอำเภอหญิงด้านการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี และกลุ่มพลังมวลชนให้มากยิ่งขึ้น
6. ปลัดอำเภอหญิงควรศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ควรเพิ่มบทบาทให้ปลัดอำเภอหญิงเป็นผู้ประสานงาน และร่วมแก้ไขปัญหาของราษฎรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงรายละเอียดข้างต้นจะนำไปสู่การสรุป อภิปราย
และข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง โดยมีข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร และกำนันในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 391 คน เป็นประชากรเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 390 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.7

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการใช้สถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way Analysis of Variance = ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วนั้นสามารถนำมาประมวลผลสุดท้ายเพื่อเป็นการขยายใน 3 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 65.6) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 64.6) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 37.4) สถานภาพการสมรสซึ่งสมรสแล้ว (ร้อยละ 83.9) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 54.1) ระดับ

ตำแหน่ง 1-3 (ร้อยละ 49.4) ตำแหน่งกำนัน (ร้อยละ 22.6) และส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11-20 ปี (ร้อยละ 42.6)

1.2 ข้อมูลการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏผลดังนี้

(1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

- ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านการวินิจฉัยสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

(2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านจะพบบางรายการมีระดับการยอมรับสูง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านการทะเบียนและบัตร อยู่ในระดับสูง
- ด้านการป้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านส่งเสริมการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านสำนักงานอำเภอ อยู่ในระดับสูง

2) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ปรากฏผลดังนี้

(1) เพศ : โดยภาพรวมเพศต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน โดยเพศหญิงให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และองค์ประกอบของการยอมรับทั้งสององค์ประกอบ ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอมากกว่าเพศชาย

(2) ศาสนา : โดยภาพรวมผู้ที่นับถือศาสนาต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับ ปรากฏว่าผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามให้การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ส่วนการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอนั้นไม่แตกต่างกัน

(3) อายุ : โดยภาพรวมกลุ่มอายุต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดประกอบของการยอมรับปรากฏว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอไม่แตกต่างกัน

(4) สถานภาพการสมรส : โดยภาพรวมกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดประกอบของการยอมรับปรากฏว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอไม่แตกต่างกัน

(5) ระดับการศึกษา : โดยภาพรวมผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดประกอบของการยอมรับของกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่า กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ทั้งการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงน้อยที่สุด

(6) ระดับตำแหน่ง : โดยภาพรวมผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดประกอบของการยอมรับของกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่ากลุ่มกำนันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด ทั้งการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำและบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ และกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไปให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงน้อยที่สุด

(7) ตำแหน่ง : โดยภาพรวมผู้ที่มีดำรงตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาการยอมรับของกลุ่มต่าง ๆ ปรากฏว่า กำนันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และพัฒนากรตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) ให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงน้อยที่สุดและรองลงมาตามลำดับ สำหรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงซึ่งเป็นองค์ประกอบของการยอมรับนั้น กลุ่มกำนันให้การยอมรับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ นายอำเภอ และพัฒนากร ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอ เกษตรอำเภอ และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) ให้การยอมรับน้อยที่สุดและรองลงมาตามลำดับ และการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ กลุ่มกำนันให้การยอมรับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) ให้การยอมรับน้อยที่สุดและรองลงมาตามลำดับ

(8) อายุราชการ : โดยภาพรวมให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ให้การยอมรับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 30 ปี ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการ 31 ขึ้นไป ให้การยอมรับน้อยที่สุด แต่การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอไม่แตกต่างกัน

1.3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะในการปรับปรุงบทบาทของปลัดอำเภอหญิงดังต่อไปนี้

1. ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของปลัดอำเภอหญิงแต่ละคน
2. ควรฝึกฝนปลัดอำเภอหญิงให้มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีความหนักแน่นอดทน
3. ปลัดอำเภอหญิงควรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถทั้งในสำนักงานและในพื้นที่ ในเวลาและนอกเวลาราชการร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างภาพพจน์และสร้างศรัทธาจะนำมาซึ่งการยอมรับมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอหญิงได้แสดงความรู้ ความสามารถ โดยการมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันกับปลัดอำเภอชาย
5. เพิ่มบทบาทของปลัดอำเภอหญิงด้านการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี และกลุ่มพลังมวลชนให้มากยิ่งขึ้น
6. ปลัดอำเภอหญิงควรศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ควรเพิ่มบทบาทให้ปลัดอำเภอหญิงเป็นผู้ประสานงาน และร่วมแก้ไขปัญหาของราษฎรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

2. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปข้างต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

- 1) ระดับการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และหน้าที่ ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง ของ นันทนา ภมรพล (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอสตรีในเรื่อง การบังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ปานกลางค่อนข้างสูง) ส่วนบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ นันทนา ภมรพล เช่นกันที่พบว่า การยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอ สตรีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ปานกลางค่อนข้างสูง)

เมื่อพิจารณาการยอมรับแต่ละด้านพบว่า ด้านการทะเบียนและบัตร และด้าน สำนักงานอำเภอ อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่าปลัดอำเภอหญิงสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการ ทะเบียนและบัตร และด้านสำนักงานอำเภอได้ดีเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก งาน ทั้งสองด้านดังกล่าวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ ซึ่งปลัดอำเภอ หญิงสามารถอาศัยความนุ่มนวลอ่อนโยนตามวิสัยของสตรีในการทำงาน และปลัดอำเภอหญิง มีความเข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวได้เป็นอย่างดี และ เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปลัดอำเภอหญิง จะต้องพัฒนาและปรับปรุงบทบาททั้งด้านการเป็นผู้นำ และบทบาทด้านการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งอื่น ๆ ให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในส่วนของข้อเสนอแนะต่อไป

2) จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันยอมรับบทบาทของ ปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงให้การ ยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากกว่าเพศชายในภาพรวมและองค์ประกอบของการยอมรับ ได้แก่ การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บษกร เทียมศักดิ์ (2533 : 95-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการยอมรับ บทบาทการบังคับบัญชา และรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีของกองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่าเพศเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับ บทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง และ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตรา สง่าเนตร (2529 : 118-122) ที่ศึกษาเรื่อง การยอมรับ บทบาททางการปกครองของสตรี : ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม พบว่าเพศมี ความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ของปราณี เดชวิทยา (2533 : 83-87) ที่พบว่า เพศชายมีทัศนคติในทางลบต่อผู้บังคับบัญชาหญิง

แสดงว่าเพศเป็นตัวแปรที่สำคัญในการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงโดยเพศหญิงจะยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากกว่าเพศชาย

3) จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ โดยภาพรวม ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2537 - 2541) และนโยบายบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาคราชการกับประชาชน และระหว่างผู้ที่นับถือศาสนาพุทธกับผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม โดยการประชาสัมพันธ์มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จอันดี และขจัดความหวาดระแวงให้หมดสิ้นไปโดยเร็ว ซึ่งมีผลทำให้แนวความคิดของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามไม่แตกต่างกัน จึงทำให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอซึ่งเป็นองค์ประกอบของการยอมรับของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามไม่แตกต่างกัน

ส่วนการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามแตกต่างกันนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามให้การยอมรับมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ เนื่องจากเป็นการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีจำนวนผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามใกล้เคียงกัน และในสังคมของผู้ที่นับถืออิสลามนั้น สตรีส่วนใหญ่จะทำหน้าที่เป็นแม่บ้านดูแลครอบครัวมากกว่าการประกอบอาชีพนอกบ้าน จึงเห็นว่าสตรีที่สามารถดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำได้

แสดงว่า ตัวแปรทางการนับถือศาสนาเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงโดยภาพรวม และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ แต่มีผลต่อการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ

4) จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ กลุ่มอายุต่าง ๆ ให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง ของ นันทนาภมรพล (2539 : 107) ที่พบว่า อายุไม่มีผลทำให้ระดับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี :

ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม ของ สุจิตรา สง่าเนตร (2529 : 118-122) ที่พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาททางการปกครองของสตรี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บษกร เทียมศักดิ์ (2533 : 95-98) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการทหาร สูงสุด ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และพฤติกรรมผู้นำ ทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง

แสดงว่า อายุไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญในการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

5) จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันยอมรับ บทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง ทั้งในภาพรวมและ ในด้านการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอซึ่งเป็น องค์ประกอบของการยอมรับไม่แตกต่างกัน

แสดงว่า สถานภาพการสมรสไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาการยอมรับบทบาท ของปลัดอำเภอหญิง

6) จากสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้การยอมรับ บทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ โดย ภาพรวมผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และองค์ประกอบ ของการยอมรับแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้การยอมรับบทบาท ของปลัดอำเภอหญิงและองค์ประกอบของการยอมรับมากที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง และองค์ประกอบของการยอมรับน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และหน้าที่ความ รับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง ของ นันทนา ภมรพล (2533 : 107) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา โดยเฉพาะ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปยอมรับบทบาทของสตรีมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการ ศึกษาปริญญาตรี และปวช./ปวส. และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บษกร เทียมศักดิ์ (2533 : 95-98) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรม ผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชา และรูปแบบ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง

แสดงว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

7) จากสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงทั้งในภาพรวม และในด้านการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอซึ่งเป็นองค์ประกอบของการยอมรับแตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนา ภมรพล (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง ซึ่งพบว่าระดับตำแหน่งไม่มีผลทำให้ระดับการยอมรับแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงพบว่ากลุ่มกำนันให้การยอมรับมากที่สุด แสดงว่ากำนันให้การยอมรับว่าปลัดอำเภอหญิงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่วนกลุ่มระดับ 7 ขึ้นไป ยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งแสดงว่าปลัดอำเภอหญิงจะต้องปรับปรุงบทบาทของตนเอง ทั้งในด้านการเป็นผู้นำ และการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลในระดับตำแหน่งต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

แสดงว่า ตัวแปรระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

8) จากสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในด้านการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำ และบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทนา ภมรพล (2539 : 108) เรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารของข้าราชการฝ่ายปกครองมีผลต่อระดับการยอมรับในบทบาทการบังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง พบว่ากำนันให้การยอมรับมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และพัฒนากร ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอเจ้าหน้าที่ปกครอง และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) ให้การยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงน้อยที่สุด และรองลงมาตามลำดับ ส่วนการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง กลุ่มกำนันให้การยอมรับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ นายอำเภอ และ

พัฒนาการ ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอ เกษตรอำเภอ และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครอง และพัฒนา) ให้การยอมรับน้อยที่สุดและรองลงมาตามลำดับ สำหรับการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ กลุ่มกำนันให้การยอมรับมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และเจ้าพนักงานการเกษตร ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา) ให้การยอมรับน้อยที่สุด และรองลงมาตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าบทบาทของปลัดอำเภอหญิงได้รับการยอมรับในกลุ่มของกำนัน นายอำเภอ พัฒนาการ และเจ้าพนักงานการเกษตร แต่ได้รับการยอมรับน้อยในกลุ่มของปลัดอำเภอ และปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)

แสดงว่า ตำแหน่งเป็นตัวแทนที่สำคัญในการศึกษาการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

9) จากสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงแตกต่างกัน ปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี (2539 : 107) ที่พบว่า อายุราชการไม่มีผลทำให้ระดับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาของปลัดอำเภอสตรีแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บษกร เทียมศักดิ์ (2533 : 95-98) เรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการทหารหญิง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการยอมรับปรากฏว่า การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิงของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันให้การยอมรับแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อยให้การยอมรับมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมาก ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ให้การยอมรับบทบาทของสตรี โดยเฉพาะบทบาทของปลัดอำเภอหญิงมากขึ้น แต่การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิงไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุราชการเป็นตัวแทนที่สำคัญในการศึกษาบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง

3. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

ปลัดอำเภอหญิงควรได้รับการส่งเสริมโดยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ปลัดอำเภอหญิงเพื่อเพิ่มคุณลักษณะผู้นำ

ซึ่งประกอบด้วย

- มีความเข้มแข็งทางการร่างกายและจิตใจ
- มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง
- มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา
- มีความคิดริเริ่ม
- มีส่วนร่วม โดยการสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ
- มีความรู้ความสามารถ
- และมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล

ทั้งนี้เนื่องจากปลัดอำเภอทั้งชายและหญิง จะต้องสวมบทบาทการเป็นผู้นำในกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนของข้าราชการฝ่ายปกครองด้วยกันแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ลงสู่พื้นที่รับผิดชอบแก่ข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในอำเภอเดียวกัน ตลอดจนผู้นำท้องถิ่น ฉะนั้น กรมการปกครองควรส่งเสริม และพัฒนาความสามารถในด้านการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ควรเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอหญิงได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการปกครอง
- ด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- ด้านการป้องกัน
- และด้านส่งเสริมการปกครอง

เนื่องจากงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นภารกิจหลักของกรมการปกครอง ทั้งยังเป็นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งโดยภาพรวมในปัจจุบันนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอซึ่งครอบคลุมและทั่วถึง แต่ยังมีขาดอัตรากำลังอีกมาก ฉะนั้นควรมอบหมายงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าว และงานในลักษณะเดียวกันกับปลัดอำเภอชายให้ปลัดอำเภอหญิงร่วมรับผิดชอบ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของปลัดอำเภอหญิงซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญส่วนหนึ่งของกรมการปกครอง ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องและโดยทั่วไปมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ในการมอบหมายหน้าที่การงานควรคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของปลัดอำเภอหญิงแต่ละคน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

(4) ปลัดอำเภอหญิงควรพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และควรมีความหนักแน่นอดทน

(5) ปลัดอำเภอหญิงควรเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในสำนักงาน และในพื้นที่ ในเวลาและนอกเวลาราชการร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการยอมรับมากยิ่งขึ้น

(6) ปลัดอำเภอหญิงควรเพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี และกลุ่มพลังมวลชนต่าง ๆ และร่วมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์บทบาทของปลัดอำเภอหญิงให้เป็นยอมรับแก่คนทั่วไป

(7) ปลัดอำเภอหญิงควรจะศึกษาระเบียบปฏิบัติของงานทุกด้านในที่ทำการปกครองอำเภออยู่เสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ถูกต้อง

(8) รัฐควรส่งเสริม พัฒนารูปแบบของสตรี และเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความรู้ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมากยิ่งขึ้น

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

(1) ควรนำตัวแปรระดับการศึกษามาทำการศึกษายอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องว่ามีผลต่อการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงหรือไม่

(2) ควรศึกษายอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิงในพื้นที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เป็นภาพรวมของการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง

(3) ควรศึกษาสาเหตุของการไม่ยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง เพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปรับปรุงบทบาทปลัดอำเภอหญิง

(4) ควรศึกษาเปรียบเทียบในบทบาทของปลัดอำเภอระหว่างปลัดอำเภอหญิงและปลัดอำเภอชาย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาทให้เป็นที่ยอมรับโดยเท่าเทียมกัน

บรรณานุกรม

หนังสือ

กนลา สุขพานิช - ชันทปราบ และคณะ. 2529. ปัญญาชนสตรีไทย : การศึกษาทัศนคติทางการเมือง และสังคมของอาจารย์สตรี. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การปกครอง, กรม. 2525. สารานุกรมเกี่ยวกับการปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น (อนุสรณ์ถวายเป็นพระราชทานกรมการปกครอง ณ วัดสุหน้ประดิษฐานราม อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี วันเสาร์ที่ 30 ตุลาคม 2525)

การปกครอง, กรม. 2529. คู่มือปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

การปกครอง, กรม. กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ. 2529. ทางนักปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

การปกครอง, กรม. 2535. คู่มือปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

การปกครอง, กรม. 2535. นามสงเคราะห์ส่วนราชการและตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น

คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว. 2525. แผนพัฒนาสตรีระยะยาว. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.

จิตยา สุวรรณะชฎ. 2527. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นิภา ศรีไพโรจน์. 2531. หลักวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร

บุญทัน ดอกไธสง. 2523. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

บุญยงค์ เกศเทศ. 2532. สถานภาพสตรีไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530. สถิติวิจัย 1. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประกาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ทศนคติการจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประวีณ สุวรรณจินดา และคณะ. 2537. รวมกฎหมายในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง ฉบับ
สมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ราชสีห์

ประสาท หลักศิลา. 2516. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ก้าวหน้า.

ปรียา วิมลศิลป์. 2518 - 2519. บทบาทสตรีไทยกับความมั่นคงแห่งชาติ. วิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร (สำเนา)

พงษ์ฤทธิ์ คงประสิทธิ์. 2528. โครงการวิจัยผู้นำท้องถิ่นสตรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์
และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมการ
ปกครอง.

พัทยา สายหู. 2516. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพฯ : พิฒเนศ.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2514. ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย. กรุงเทพฯ : ไม่ระบุที่พิมพ์.

ปิญญู สาร. 2516. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มัลลิกา วัชราร. 2516. ผู้หญิงกับการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2531. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 4 ,
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
นำดงการพิมพ์.

วิเชียร เกตุสิงห์. 2526. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

วิเชียร เกตุสิงห์. 2537. การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ศิวาพร มั่นทุกานนท์. 2528. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : นำดงการพิมพ์.

สงวน สิทธิเลิศอรุณ. 2522. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช.

สมยศ นาวิการ. 2524. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.
กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. 2520. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.

สุชา จันท์เอม. 2524. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. 2519. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

โสภา เปี่ยมพงศ์สานต์. 2531 - 2534. สิทธิสตรี. สภาสตรีแห่งชาติ (2532 - 2534) : 43 - 44

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสถียร เทยประดับ. 2530. ศักยภาพของสื่อมวลชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬา.

เสาวนีย์ จิตหมวด. 2522. วัฒนธรรมอิสลาม. กรุงเทพฯ : เจริญผล.

อมรา พงศาพิชญ์. 2521. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ ศรีโสภณ. 2527. สถิติเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อรุณ วัชรธรรม. 2522. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อารง สุทธาศาสน์. 2519. ปัญหาความขัดแย้งในสี่จังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ : บริษัทพิทักษ์
ประชา จำกัด

อานนท์ อาภาภิรมย์. 2516. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.

อุทัย นีรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา - มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

การุณย์ สุวรรณปัทมะ. 2529. "เพศกับการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร", สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

เกศรา อุดลยพิจิตร. 2523. "การยอมรับบทบาทพัฒนากรเขตชานเมือง : ศึกษาเปรียบเทียบ
การคาดหวังบทบาทพัฒนากรโดยพัฒนากรและคณะกรรมการสภาตำบล",
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ (สำเนา)

จิตติมา ยอดพริ้ง. 2535. "บทบาทผู้นำและศักยภาพทางการบริหาร : ศึกษากรณีข้าราชการ
สตรีระดับบริหาร กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย", สารนิพนธ์คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

- ชยากรณ์ ศรีสาคร. 2534. “นโยบายกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานจังหวัดชายแดนภาคใต้”, สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)
- ชุติมา เหนือราษฎร์. 2534. “ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับบริหาร”, สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)
- ธนศักดิ์ คำสว่าง. 2530. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความพอใจในงาน และแบบความเป็นผู้นำ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าศาล และรองเจ้าศาล กระทรวงยุติธรรม”, สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)
- นันทนา ภมรพล. 2539. “การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (สำเนา)
- นันทนีย์ ไชยสุต และคณะ. 2520. “รายงานการสำรวจสถานภาพสตรีในชนบทสองจังหวัด”, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บษกร เทียมศักดิ์. 2533. “การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและรูปแบบพฤติกรรมผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการทหารสูงสุด”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)
- บุญเต็ม ไพเราะ. 2519. “ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับบริหาร”, สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)
- ปราณี เดชวิทยาพร. 2533. “ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชา”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

พรรณณี ทรัพย์มากอุดม. 2532. "การศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับการให้คุณค่าตนเอง : ศึกษากรณีนักเรียนชั้นมัธยม ร.ร.สุวรรณารามวิทยา", วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

เพลินพร ผิงงาม. 2533. "ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของประชาชน : ศึกษากรณีโครงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเป่าระวังคุณภาพน้ำบริเวณในหมู่บ้าน ต.คูบัว อ.เมือง จ.ราชบุรี", วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงศ์. 2521. "บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของเยาวชนในการดำเนินงานศูนย์เยาวชนชนบท", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (สำเนา)

วิทยา วรรณศิริ. 2529. "บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการสตรีระดับหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาจากทัศนคติของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในจังหวัดเชียงราย", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. 2523. "บทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัด และอำเภอ ศึกษาจากทัศนคติของพัฒนาการจังหวัด และพัฒนาการอำเภอ", วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (สำเนา)

สุจิตรา สง่าเนตร. 2529. "การยอมรับบทบาททางการปกครองของสตรี : ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม", วิทยานิพนธ์ หลักสูตรสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

สุธีรา บุญอาจ. 2535. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายตุลาการ : ศึกษากรณีข้าราชการตุลาการและข้าราชการตุลาการในกระทรวงยุติธรรม", วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำเนา)

อรรถวรรณ อุทิศวรรณกุล. 2521. “บทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สำเนา)

อุทุมพร ติระธรรม. 2537. “การยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขของประชาชนในกรุงเทพฯ”, วิทยานิพนธ์คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สำเนา).

เอกสารอื่น ๆ

กองการเจ้าหน้าที่. 2538. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 ของกรมการปกครอง. เอกสารเย็บเล่ม.

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ. 2510. ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อสถานภาพสตรีไทย. วารสารรามคำแหง, 9 (สิงหาคม 2510)

วินัย คุรวรรณพัฒน์. 2523. ทักษะของคนไทยใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้. เอกสารวิชาการของสถาบันเอเชีย.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารงานบุคคล. วารสารกรุงเทพมหานคร, 18 (เมษายน 2516)

อัจฉรา สุวพันธ์. 2525. โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1

อัมพร มีสุข. 2526. สตรีไทยในวงราชการ. วารสารข้าราชการ ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2526)

ภาษาอังกฤษ

Argyris, Chris. 1957. **Personality and Organization**. Newyork : Harper & Brother. Co.

Bennis, Warren G. 1959. "Leadership Theory and Administrative Behavior : The Problem of Authority", **Administrative Science Quarterly**. (December 1959) : 267.

Best, 1977. **Research in Education**. 3 rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Biddle, Bruce J. 1979. **Role Theory Expectation Identities and Behaviors**. New York : The United star of America.

Biesonz, Moris H., and Biesonz, John. 1978. **Introduction of Sociology**. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.

Brain Morris. 1955. "Reflection on Role Analysis". **The British Journal of Sociology**.

Broom, Leonard., and Selznick, Phillip. 1963. **Sociology**. New York : Harper & Row Publishers, Inc.

Broverman, Inge K., and Raymond Susan Vogel., "Sex - Role Stereotypes : A Current Appraisal". 1972. **Journal of Social Issues**.

Brown, Warren B., and Moberg, Dennis J. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Appreach**. New York : John Wiley & Sons.

Chetwynd Jame., and Hartnett Oonage. 1978. **The Sex Role System**. London : W Routhledge & Kegan Paul.

Davis, Keith. 1972. **Human Behavior at Work**. New York : McGraw - Hill Comp.

Davis, Kingsley. 1964. **Human Society**. New York : The Mc millan Company.

Donnelly, James H. and Others. 1971. **Fundamentals of Management**. Texas : Bussiness Publications Inc.

Finn, Jereny D. 1962. "Expectation and Education Environment" . **Journal of Teacher Education**

Gamsom, william A., and Modigliani, Andre. 1974. **Conception of Social Life : A text Reader for Social Psychology** Boston : Little Brown and Company.

Getzels, Jacob W. : Limpham, James M., and Camplel, Ronald F. 1968. **Educational Administration as a Social Process : Theory, Research. Practies**. New York : Harper & Row.

Gordon, F. E. 1963. **Personality & Behavior**. New York : The Mcmillan Company.

Green, Arnold W. 1976. **Sociology**. New York : Mc Graw - Hill Book Company.

Gross, Neal : Ward, S. Mason and Alexander, W. Mc Eachern. 1965. **Explorations in Role analysis : Studies of School Superintendency Role**. New York : John Willey & Sons Inc.

Haskell, Patricia C. 1963. **Leadership in the office**. New York : The America Management Association Inc.

Here, Paul A. 1960. **Hand Book Of Small Group Research**. New York : The Free Press.

Horton, Paul B., and Chester, Hunt L. 1968. **Sociology**. New York : Mc Graw - Hill Book Company.

Hoult, Thomas Ford. 1974. **Dictionary of Modern Society**. New York : Little Field Adam & Co.

Jame Owen. 1973. "The Uese of Leadership Theory" , **Michigan Business Review**. 25 (January, 1973) : 13 -19.

Jennings, Eugene E. 1968. "The Anatomy of Leadership", in **Management : A Book of Readings**, eds. by Haral Kohtz New York : McGraw - Hill Comp.

Koontz, Harold. and Donnel, Cyril O. 1959. **Principle of Management**. New York : McGraw - Hill Comp.

Krech, David : Richard, Crutchfield S., and Ballachey, Egerton L. 1962. **Individual in Society**. New York : Mc Graw - Hill Book Company Inc.

Levinson, Daniel J. 1964. **Role Personality and Social Structure**. New York : Mc millan Co.

Linton, Ralp. 1964. **The Study of Man**. New York : D. Appleton Century.

Luthans, Fred. 1977. **Organization Behavior**. Tokyo : Mc Graw - Hill Kogakusha.

Luther I. Urwick. 1962. **Leadership in 20th Century**. London : Sir Pitman & Son Ltd.

Mac Donald, Richard R., and Schellenberg, Jame H. ; ed. 1971. **Selected Reading and Project in Social Psychology**. New York : Random Houes Inc.

- Mead, G. H. 1950. **Mind, Self and Society**. Chicago : University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. 1962. **Social Theory and Social Structure**. ed. Glencoe || The Free Press.
- Milton, Chales R. 1981. **Human Behavior in Organization**. New Jersey : Prentice - Hall Inc.
- Morgan, G.T. 1951. **Introduction to Psychology**. New York : Mc Graw - Hill Book Co.
- Murray, Henry A. 1962. **Exploration in Personality**. New York : Science Editon, Inc.
- Parsons, Talcott. 1951. **The Social System**. The Free Press.
- Parsons, Talcott., and Platt, Gerald. 1960. **A Theoretical Approach to the Study of the Academic Profession**. Cambridge Mass.
- Parsons, Talcott., Shills, Edward A., and Others. 1951. **Toward a General Theory of Action**. Cambridge : Harward University Press.
- Paul, F. Secord., and Carl, W. Backman. "Role Strain". 1964. **Social Psychology**. Mc Graw - Hill Book Company.
- Pfiffner, John M., and Presthus, Robert V. 1960. **Public Administration**. New York : The Ronald Press Comp.
- Sarbin, Theodor R. 1954. "Role Theory", in **Hand Book of Social Psychology**, ed. Gardner Lingzey - Massachusetts : Addison Wesley Publishing.

Smith, H. L., and Krueger, L. M. 1933. "A Brief Summary of Literature on Leadership", in *Bulletin of School of Education*. Bloomington : Indiana University.

Still, D. L. 1968. *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York : The Macmillan Company.

Stogdill, Ralph M. 1972. "Personal Factors Associated with Leadership : A Survey of the Literature", *Journal of Psychology*. 25 (January 1972)

Young, Kimbell., and Raymond, W. Mack. 1959. *Sociology and Social Life*. New York : American Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ที่ว่าการอำเภอรัษฎามิ

ถนนยนตรการกำธร สข 90180

30 ตุลาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ได้จัดส่งมาให้ท่านนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่องการยอมรับบทบาทของปลัดอำเภอหญิง : ศึกษากรณีจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาได้โปรดกรอกแบบสอบถามโดยอิสระตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษานั้น

อนึ่ง ขอความกรุณาท่านได้ส่งแบบสอบถามคืน ภายในวันที่..... และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ

(นางเพลินพิศ จันทร์สุริยา)

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านลงในช่องว่าง หน้าข้อความ

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

1

2. ศาสนา

1. พุทธ
 2. อิสลาม
 3. คริสต์
 4. อื่น ๆ

2

3. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (กรุณากรอกข้อความ)

3

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. หม้าย หรือหย่าร้าง

4

5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

6. ระดับ

6

- 1. ระดับ 1-3
- 2. ระดับ 4-6
- 3. ระดับ 7 ขึ้นไป
- 4. กำนัน

7. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

7

- 1. นายอำเภอ
- 2. ปลัดอำเภอ (หัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา)
- 3. ปลัดอำเภอ
- 4. เจ้าหน้าที่ปกครอง
- 5. พัฒนาการอำเภอ
- 6. พัฒนาการ
- 7. เกษตรอำเภอ
- 8. เจ้าพนักงานการเกษตร
- 9. กำนัน

8. อายุราชการ.....ปี (กรุณากรอกข้อความ)

8

ตอนที่ 2 : แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- (1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง
- (2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ล้อมรอบข้อความที่ตรงกับระดับการยอมรับของท่านเพียงคำตอบเดียว

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
0	ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	<input checked="" type="radio"/> 5	4	3	2	1

คำอธิบาย ท่านยอมรับว่าปลัดอำเภอหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สูงมาก ท่านจึงเขียนเครื่องหมาย ล้อมรอบหมายเลข 5

(1) การยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ,	ต่ำมาก
1	ความสามารถในการควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1
2	ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
3	ความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
4	ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว	5	4	3	2	1
5	ความสามารถในการสั่งการอย่างเด็ดขาด	5	4	3	2	1
6	ความสามารถในการแก้ไขปัญห เฉพาะหน้า	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
7	ความคล่องแคล่ว ว่องไว พร้อมที่จะรับสถานการณ์ ทุกชนิด	5	4	3	2	1
8	ความอดทนต่อสภาพการ ปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์	5	4	3	2	1
9	ความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1

(2) การยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
1	ความสามารถในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของฝ่ายปกครอง	5	4	3	2	1
2	การได้รับการยอมรับจากข้าราชการฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ ฝ่ายปกครอง พัฒนาชุมชน เกษตร และกำนัน	5	4	3	2	1
3	ความสามารถในการรับผิดชอบงานระดับพื้นที่ (ตำบล หมู่บ้าน)	5	4	3	2	1
4	ความสามารถในการรักษาราชการแทนนายอำเภอ	5	4	3	2	1
5	ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามที่นายอำเภอมอบหมาย	5	4	3	2	1
6	ความสามารถในการสอบสวนคดีร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
7	ความสามารถในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	5	4	3	2	1
8	ความสามารถในการประสานการพัฒนาระดับพื้นที่	5	4	3	2	1
9	ความสามารถในการร่วมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร	5	4	3	2	1
10	ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ	5	4	3	2	1
11	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการทะเบียนให้แก่ราษฎร	5	4	3	2	1
12	ความรอบรู้ในระเบียบ กฎหมายของงานทะเบียน	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
13	ความสามารถในการควบคุมกำลังอาสาสมัคร (อส.) ให้อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์	5	4	3	2	1
14	ความสามารถในการร่วมป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	5	4	3	2	1
15	ความสามารถในการร่วมช่วยเหลือผู้ประสบภัยทุกประเภท	5	4	3	2	1
16	ความสามารถในการสร้างพลังมวลชน	5	4	3	2	1
17	ความสามารถในการต่อต้านการแทรกซึม หรือป้อนทำลายของฝ่ายตรงข้ามทุกรูปแบบ	5	4	3	2	1
18	ความสามารถในการเสริมสร้างกิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง	5	4	3	2	1

ข้อที่	ข้อความ	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
19	ความสามารถในการประสาน โครงการพัฒนาชนบทให้เกิด ความสำเร็จ	5	4	3	2	1
20	ความสามารถในการประชา- สัมพันธ์ผลงานของอำเภอให้ เป็นที่รับรู้ของประชาชนทั่วไป	5	4	3	2	1
21	ความสามารถในการทำหน้าที่ เลขานุการของนายอำเภอให้ เป็นที่ยอมรับ	5	4	3	2	1

ภาคผนวก ข

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (α) แต่ละด้านและรายชื่อของแบบสอบถามการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง

ข้อคำถาม	ค่า (α) แต่ละด้าน และ Alpha if Item Deleted
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.8449
(1) ความสามารถในการควบคุมกำกับดูแลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลตาม เป้าหมาย	.9192
(2) ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานด้วยความเต็มใจ	.9147
(3) ความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดี ให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา	.9204
2. ด้านการวินิจฉัยสั่งการ	.9028
(4) ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และรวดเร็ว	.9137
(5) ความสามารถในการสั่งการอย่างเด็ดขาด	.9128
(6) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	.9127
3. ด้านบุคลิกภาพ	.7819
(7) ความคล่องแคล่ว ว่องไว พร้อมทั้งจะรับ สถานการณ์ทุกชนิด	.9216
(8) ความอดทนต่อสภาพการปฏิบัติงาน ในทุกสถานการณ์	.9227
(9) ความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน	.9207
ค่า (α) รวมทั้ง 9 ข้อคำถาม	.9262

ตาราง 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น (α) แต่ละด้านและรายชื่อของแบบสอบถามการยอมรับ
บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง

ข้อความ	ค่า (α) แต่ละด้าน และ Alpha if Item Deleted
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป	.8331
(1) ความสามารถในการรับผิดชอบต่อ ภาระหน้าที่ของฝ่ายปกครอง	.9656
(2) การได้รับการยอมรับจากข้าราชการฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง และผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ ฝ่าย ปกครอง พัฒนาชุมชน เกษตร และกำนัน	.9669
(3) ความสามารถในการรับผิดชอบงานระดับ พื้นที่ (ตำบล หมู่บ้าน)	.9647
2. ด้านการปกครอง	.8801
(4) ความสามารถในการรักษาราชการแทน นายอำเภอ	.9662
(5) ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามที่ นายอำเภอมอบหมาย	.9658
(6) ความสามารถในการสอบสวนคดีร่วมกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	.9654

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า (α) แต่ละด้าน และ Alpha if Item Deleted
3. ด้านการพัฒนาท้องถิ่น	.8722
(7) ความสามารถในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	.9662
(8) ความสามารถในการประสานการพัฒนาระดับพื้นที่	.9651
(9) ความสามารถในการร่วมแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรในพื้นที่	.9652
4. ด้านการทะเบียนและบัตร	.8352
(10) ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ	.9664
(11) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการทะเบียนให้แก่ราษฎร	.9672
(12) ความรอบรู้ในระเบียบกฎหมายของงานทะเบียน	.9676
5. ด้านการป้องกัน	.9036
(13) ความสามารถในการควบคุมกำลังอาสาสมัคร (อส.) ให้อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์	.9656
(14) ความสามารถในการร่วมป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	.9651
(15) ความสามารถในการร่วมช่วยเหลือผู้ประสบภัยทุกประเภท	.9662

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า (α) แต่ละด้าน และ Alpha if Item Deleted
6. ด้านการส่งเสริมการปกครอง	.9094
(16) ความสามารถในการสร้างพลังมวลชน	.9644
(17) ความสามารถในการต่อต้านการแทรกซึมหรือบ่อนทำลายของฝ่ายตรงข้ามทุกรูปแบบ	.9656
(18) ความสามารถในการเสริมสร้างกิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง	.9653
7. ด้านสำนักงานอำเภอ	.7714
(19) ความสามารถในการประสานโครงการพัฒนาชนบทให้เกิดความสำเร็จ	.9653
(20) ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ผลงานของอำเภอให้เป็นที่รับรู้ของประชาชนโดยทั่วไป	.9657
(21) ความสามารถในการทำหน้าที่เลขานุการของนายอำเภอให้เป็นที่ยอมรับ	.9684
ค่า (α) รวมทั้ง 21 ข้อคำถาม	.9675

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณารายข้อคำถามของการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำของปลัดอำเภอหญิง

ข้อคำถาม	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ความสามารถในการควบคุมกำกับดูแลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลตาม เป้าหมาย	3.41	.75
2. ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานด้วยความเต็มใจ	3.50	.86
3. ความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดี ให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา	3.47	.85
รวม	3.46	.74
4. ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และรวดเร็ว	3.20	.83
5. ความสามารถในการสั่งการอย่างเด็ดขาด	2.99	.84
6. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.12	.87
รวม	3.10	.77

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อความถาม	\bar{X}	<i>SD</i>
7. ความคล่องแคล่ว ว่องไว พร้อมทั้งจะรับ สถานการณ์ทุกชนิด	3.01	.85
8. ความอดทนต่อสภาพการปฏิบัติงาน ในทุกสถานการณ์	3.13	.96
9. ความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน	3.18	.91
รวม	3.11	.82
รวมเฉลี่ยทั้ง 9 ข้อคำถาม	3.22	.71

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณารายข้อคำถามของการยอมรับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอของปลัดอำเภอหญิง

ข้อคำถาม	\bar{X}	SD
1. ความสามารถในการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของฝ่ายปกครอง	3.71	.86
2. การได้รับการยอมรับจากข้าราชการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ ฝ่ายปกครอง พัฒนาชุมชน เกษตร และกำนัน	3.37	.87
3. ความสามารถในการรับผิดชอบงานระดับพื้นที่ (ตำบล หมู่บ้าน)	3.14	.93
รวม	3.41	.78
4. ความสามารถในการรักษาราชการแทนนายอำเภอ	3.16	.87
5. ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามที่นายอำเภอมอบหมาย	3.56	.88
6. ความสามารถในการสอบสวนคดีร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	2.95	.87
รวม	3.22	.76

ตามตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	\bar{X}	<i>SD</i>
7. ความสามารถในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	3.45	.92
8. ความสามารถในการประสานการพัฒนาในระดับพื้นที่	3.42	.92
9. ความสามารถในการร่วมแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนของราษฎรในพื้นที่	3.25	.95
รวม	3.37	.86
10. ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ	3.87	.88
11. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการทะเบียนให้แก่ราษฎร	3.90	.89
12. ความรอบรู้ในระเบียบกฎหมายของงานทะเบียน	3.93	.80
รวม	3.90	.77

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความถาม	\bar{X}	<i>SD</i>
13. ความสามารถในการควบคุมกำลัง อาสาสมัคร (อส.) ให้อยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์	2.66	.89
14. ความสามารถในการร่วมป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรม	2.49	.87
15. ความสามารถในการร่วมช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยทุกประเภท	2.99	.95
รวม	2.71	.83
16. ความสามารถในการสร้างพลังมวลชน	3.19	.99
17. ความสามารถในการต่อต้านการแทรกซึม หรือบ่อนทำลายของฝ่ายตรงข้าม ทุกรูปแบบ	2.73	.98
18. ความสามารถในการเสริมสร้างกิจกรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง	3.37	.92
รวม	3.10	.87

ตามตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	<i>SD</i>
19. ความสามารถในการประสานโครงการ พัฒนาชนบทให้เกิดความสำเร็จ	3.41	.91
20. ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ผลงานของอำเภอให้เป็นที่รับรู้ของ ประชาชนโดยทั่วไป	3.68	.91
21. ความสามารถในการทำหน้าที่เลขานุการ ของนายอำเภอให้เป็นที่ยอมรับ	3.89	.86
รวม	3.66	.77
รวมเฉลี่ยทั้ง 21 ข้อคำถาม	3.34	.72

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางเพลินพิศ จันทร์สุริยา
วัน เดือน ปีเกิด 19 กุมภาพันธ์ 2503
วุฒิการศึกษา
วุฒิ ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2525
ตำแหน่งและที่ทำงาน
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 5) อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา